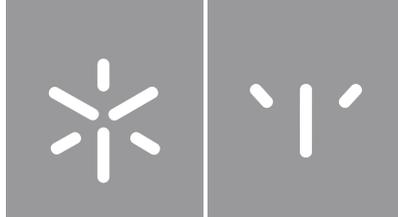




Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Susana Raquel Teixeira Gonçalves

**Fatores Sociocognitivos
da Gestão Pessoal da Carreira
em Adultos Empregados e Desempregados**



Universidade do Minho

Escola de Psicologia

Susana Raquel Teixeira Gonçalves

**Fatores Sociocognitivos
da Gestão Pessoal da Carreira
em Adultos Empregados e Desempregados**

Tese de Doutoramento

Doutoramento em Psicologia Aplicada

Trabalho efetuado sob a orientação da

Doutora Maria do Céu Taveira de Castro Silva

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

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

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

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

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações

CC BY-NC-ND

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

AGRADECIMENTOS

Para a realização deste projeto foi essencial o apoio e incentivo de um conjunto de pessoas importantes, sem as quais não seria possível alcançar este resultado. Não é apenas uma formalidade as palavras que aqui dirijo, é sim um profundo e sincero agradecimento.

Começo por agradecer à Doutora Maria do Céu Taveira que tive o privilégio de ter como orientadora. O seu apoio foi determinante para a conclusão deste trabalho, pela sua mestria técnica, rigor científico e inúmeras aprendizagens que me proporcionou, mas também pela sua presença em todos os momentos chave de vida pelos quais passei. Alguns desses momentos foram de maior desafio, com períodos de pausas, retomados pelo incentivo e valorização que a professora me fez sentir, acreditando inquestionavelmente que seria possível e era pertinente concretizar este percurso de investigação na sua totalidade.

Às colegas de curso que tive oportunidade de conhecer e com as quais aprendi: a Cristina Costa Lobo, a Ana Daniela Silva, a Alexandra Araújo, o Camilo Ussene, a Jeni Carneiro, a Joana Pinto, a Liliana Faria, a Martina Königstedt, a Marisa Carvalho e a Sara Ferreira. De referir igualmente a Doutora Luísa Saavedra, a quem devo gratidão pelo acolhimento e integração no percurso doutoral. Mais recentemente, fui privilegiada pelo companheirismo do Jaisso Vautero, colega que destaco pelas úteis discussões metodológicas.

À Escola de Psicologia da Universidade do Minho, que me acolheu e que me permitiu crescer enquanto investigadora, num ambiente de estudo de elevada qualidade com todas as condições necessárias, inclusive excecionais docentes, investigadores e colaboradores dos serviços académicos.

Ao longo desta etapa de vida, tive a possibilidade e o privilégio de contar sempre com o apoio da minha entidade patronal (LHH | DBM), que facilitou a minha participação neste curso de doutoramento, em termos de flexibilidade de horário e de conhecimentos proporcionados, uma vez que atua na área de gestão da carreiras. Em particular, reconheço a Dra. Anabela Ventura, pelo seu exemplo de liderança, empreendedorismo e sensibilidade humana, que desde o primeiro momento me incentivou neste percurso e criou as condições necessárias. À Dra. Cristina Azevedo pela sua competência, conhecimentos partilhados, compreensão e palavras amigas de apoio e ânimo para que este projeto pudesse ser concretizado. Também à minha colega Maria Ferreira que presenciou esta caminhada e que reforçou a minha motivação.

A todos os meus amigos que me acompanharam neste percurso longo, que souberam compreender algumas das minhas ausências e que demonstraram sempre o seu carinho. Realço o Fernando Governo, a Maria Luís Mendonça, a Adriana Monteiro, a Maria Manuel, a Catarina Quintela, o Alexandre Valle de Carvalho, o André Rodrigues e o Nuno Moreira, que de uma forma ou de outra me apoiaram, muitas vezes com as palavras de conforto no momento certo.

Por último, mas sempre no meu coração, e a razão de tudo, a minha família: os meus pais, os melhores do mundo, a quem devo tudo e que são as minhas maiores referências ao nível de valores de vida, trabalho, humanidade e altruísmo; ao meu irmão Álvaro pela disponibilidade e ajuda; aos meus estimados tios: Cândida e António (tio, cuja memória permanece) sempre tão orgulhosos; também à minha madrinha Emília e tio Afonso com os quais posso sempre contar; e ao meu querido António, que está presente com amor, dando sentido a cada uma das nossas etapas partilhadas.

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração da presente tese. Confirmando que em todo o trabalho conducente à sua elaboração, não recorri à prática de plágio ou a qualquer forma de falsificação de resultados.

Mais declaro que tomei conhecimento integral do Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Fatores Sociocognitivos da Gestão Pessoal da Carreira em Adultos Empregados e Desempregados

RESUMO

A Gestão Pessoal da Carreira é um processo contínuo de reflexão sobre si próprio e sobre as oportunidades, através do qual as pessoas gerem a sua vida pessoal e profissional, definindo objetivos e tomando decisões sobre diferentes situações do quotidiano. Compreender os fatores que influenciam este processo, permite lidar de forma mais eficaz com os problemas e desafios da carreira. Mudanças profundas nas organizações, desde os modelos flexíveis de trabalho, a subcontratação de trabalho e de trabalhadores, e a redução de trabalhadores, exigem cada vez mais, dos indivíduos, comportamentos adaptativos de gestão pessoal da carreira. Nesta perspetiva, avaliamos a utilidade do modelo sociocognitivo da gestão pessoal da carreira aplicado aos comportamentos de exploração e decisão em adultos portugueses empregados e desempregados. Participaram no estudo 237 pessoas (100 homens e 137 mulheres), com idades entre 25 e 64 anos ($M= 49.27$; $DP = 6.56$), dos quais, 111 empregados e 126 desempregados com residência e inscrição em centros de emprego nas diferentes regiões do país. Os resultados obtidos através de uma análise de caminhos permitiram verificar que o modelo sociocognitivo de gestão pessoal da carreira é válido para grupos da população portuguesa empregada e desempregada. Este estudo, pela sua natureza, complementa as investigações mais recentes de aplicação do modelo à exploração e tomada de decisão da carreira, podendo constituir uma base teórica útil para futuras análises e intervenções da carreira em adultos.

Palavras-chave: comportamentos adaptativos, decisão da carreira, exploração da carreira, gestão pessoal da carreira, teoria sociocognitiva.

Sociocognitive Factors of Career Self-Management in Employed and Unemployed Adults

ABSTRACT

Career Self-Management is a continuous process of reflection about oneself and the opportunities through which people govern their personal and professional lives while setting goals and making decisions about different everyday situations. Understanding the factors that influence this process allows one to deal more effectively with career problems and challenges. Profound changes in organizations such as flexible working models, subcontracting of work and workers, and the reduction of workers, increasingly requires from individuals more adaptive behaviors of career self-management. In this perspective, we have evaluated the usefulness of the social cognitive career self-management model applied to exploration and decision-making behaviors in employed and unemployed portuguese adults. A total of 237 people participated in the study (100 men and 137 women), aged between 25 and 64 years ($M = 49.27$; $SD = 6.56$), including 111 employees and 126 unemployed with residence and registration in employment centers in different regions of the country. The results obtained through a path analysis evidenced that the social cognitive career self-management model is valid for the groups of the employed and unemployed Portuguese population. This study, by its nature, complements the most recent investigations into the application of the model to career exploration and decision-making and may constitute a useful theoretical basis for future analyzes and career interventions in adults.

Keywords: adaptive behaviors, career decision, career exploration, career self-management, social-cognitive theory.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS.....	iii
RESUMO.....	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE FIGURAS.....	x
ÍNDICE TABELAS.....	xi
INTRODUÇÃO.....	2
CAPÍTULO 1 - CONTEXTOS DE TRABALHO E EMPREGO: ENQUADRAMENTO.....	6
1.1 A atual realidade organizacional: questões e desafios.....	6
1.2 Novas conceções da carreira.....	9
1.3 Desemprego e Empregabilidade.....	14
CAPÍTULO 2 - GESTÃO PESSOAL DA CARREIRA: CONTRIBUTOS TEÓRICOS E EMPÍRICOS.....	22
2.1 Abordagens à Gestão Pessoal da Carreira.....	22
2.1.1 Modelo de Gestão Pessoal da carreira de Greenhaus e Callanan (1994).....	23
2.1.2 Modelo de Gestão Pessoal da Carreira de Noe (1996).....	25
2.1.3 Modelo de Gestão Pessoal da Carreira de Kossek, Roberts, Fisher e Demarr (1998).....	27
2.1.4 Modelo de Gestão Pessoal da Carreira de King (2000, 2004).....	28
2.1.5 Modelo de Gestão Pessoal da Carreira de Quigley e Tymon (2006).....	31
2.2 Teoria Sociocognitiva da Carreira de Lent, Brown e Hackett (TSCC, 1994).....	35
2.2.1 Modelo Sociocognitivo de Gestão Pessoal da Carreira de Lent e Brown (2013).....	38
2.2.2 Estudos empíricos e intervenções de gestão pessoal da carreira.....	46
CAPÍTULO 3 - ESTUDO EMPÍRICO: GESTÃO PESSOAL DA CARREIRA EM EMPREGADOS E DESEMPREGADOS.....	49
3.1 Objetivos.....	49
3.2 Participantes.....	51
3.3 Procedimentos.....	52

3.4 Instrumentos de medida.....	53
3.5 Análises dos dados.....	56
CAPÍTULO 4 - RESULTADOS.....	58
4.1 Modelo de medida.....	59
4.2 Análise do modelo estrutural na amostra total.....	63
4.3 Comparação do modelo de Gestão Pessoal da Carreira entre grupos.....	71
4.3.1. Comparação do modelo de Gestão Pessoal da Carreira com a Conscienciosidade.....	72
4.3.2. Comparação do modelo de Gestão Pessoal da Carreira com o Neuroticismo.....	76
CAPÍTULO 5 - DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	82
5.1 Considerações gerais e dados preliminares.....	82
5.2 O Modelo de Gestão Pessoal da carreira e as dimensões de personalidade.....	85
5.3 Aplicabilidade do modelo em grupos de empregados e desempregados.....	88
5.4 O papel da Autoeficácia.....	89
5.5 Expectativas de resultados.....	90
5.6 Suporte social.....	90
5.7 As diferenças entre empregados e desempregados.....	92
CONCLUSÃO.....	95
REFERÊNCIAS.....	102

ÍNDICE FIGURAS

Figura 1 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira de Greenhaus & Callanan (1994)	25
Figura 2 - Modelo de Gestão pessoal da Carreira de Noe (1996)	27
Figura 3 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira de King (2001) natureza, causas e consequências	29
Figura 4 - Diagrama da Motivação Intrínseca e GPC de Quigley e Tymon (2006).....	33
Figura 5 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira de Lent e Brown (2013)	37
Figura 6 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira aplicado ao comportamento de Exploração e Tomada de Decisão da carreira.....	45
Figura 7 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira com identificação de caminhos de Lent e Brown (2013)	51
Figura 8 - Modelo estrutural de GPC na amostra total com a dimensão Conscienciosidade	68
Figura 9 - Modelo estrutural de GPC na amostra total com a dimensão Neuroticismo	69
Figura 10 - Modelo estrutural de GPC na comparação entre grupos com a dimensão Conscienciosidade	75
Figura 11 - Modelo estrutural de GPC na comparação entre grupos com a dimensão Neuroticismo.	80

ÍNDICE TABELAS

Tabela 1 - Características sociodemográficas dos participantes empregados e desempregados.....	58
Tabela 2 - Valores de Média, Desvio-Padrão, Consistência Interna e Correlações entre as Variáveis em Estudo.....	60
Tabela 3 - Sumário dos índices de ajustamento para análise dos modelos de medida do Modelo de Gestão Pessoal da Carreira na amostra total (N=237)	62
Tabela 4 - Sumário dos índices de ajustamento para análise dos Modelos de Gestão Pessoal da Carreira em cada dimensão da personalidade nas subamostras de empregados e desempregados (N=237)...	64
Tabela 5 - Modelo estrutural de Gestão Pessoal da Carreira com a Conscienciosidade: Coeficientes padronizados e não-padronizados e erros-padrão	66
Tabela 6 - Modelo estrutural de Gestão Pessoal da Carreira com o Neuroticismo: Coeficientes padronizados e não-padronizados e erros-padrão	70
Tabela 7 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira com a Conscienciosidade: Índices de ajustamento para análise multigrupo	73
Tabela 8 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira com a Conscienciosidade: Coeficientes padronizados e não-padronizados, erros-padrão e significância do teste do χ^2	74
Tabela 9 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira com o Neuroticismo: Índices de ajustamento	76
Tabela 10 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira com o Neuroticismo: Coeficientes padronizados e não-padronizados, erros-padrão e significância do teste do χ^2	78

INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO

O mundo de hoje está cada vez mais acelerado, apresentando mudanças rápidas e contínuas a todos os níveis: tecnológico e científico (e.g., evolução das novas tecnologias de informação e comunicação), económico (e.g., globalização, liberalização dos mercados), político (e.g., perspectivas novas e países emergentes) e sociocultural (e.g., questões humanas e ecológicas). Estas transformações atuais estão a ter um forte impacto no contexto de trabalho, na digitalização e automatização dos processos, revelando que uma quarta revolução industrial está a caminho (Schwab, 2016).

Existe agora um consenso generalizado de que o emprego, tal como se conhece, irá provavelmente desaparecer e que novas necessidades e novas organizações sociais vão dar origem a novas profissões e novas relações de trabalho (Hirschi, 2018). Efetivamente, as organizações nas últimas duas décadas já se começaram a modificar de forma substancial. Assistimos diariamente a um número crescente de processos de subcontratação de trabalhadores (regime de *outsourcing*), de redução de trabalhadores (processo de *downsizing*) e processos de flexibilização do modelo de trabalho (e. g., Klehe & Van Hooft, 2018).

Independentemente dos motivos que originam a mudança no mercado de trabalho, sejam eles originados por uma reestruturação organizacional ou escolha pessoal, o indivíduo tem de se adaptar ao meio, muitas vezes de forma inesperada (e.g., desemprego involuntário), mudando de emprego várias vezes ao longo da vida e enfrentando desafios da carreira constantes. No que diz respeito ao nível laboral, os fatores de segurança e estabilidade da carreira deixam de estar presentes (Savickas, 2009); as trajetórias da carreira tornaram-se imprevisíveis e dinâmicas, exigindo assim uma maior capacidade de adaptação às variações do mercado, novas competências, elevados níveis de educação e frequente atualização de conhecimentos (Kyndt et al., 2012). O indivíduo assume deste modo, maior protagonismo e maior responsabilidade no planeamento e na gestão da carreira dos diferentes papéis profissionais que vai desempenhando ao longo da vida (Moreno, 2008; Patton, 2005).

Paralelamente a todo este contexto de grande exigência para trabalhadores e organizações, surgiu no ano de 2020 uma pandemia a nível global, a COVID-19 provocada pelo novo coronavírus Sars-Cov-2, que de forma inesperada e repentina alterou o percurso de vida das pessoas. A pandemia demonstrou não só a fragilidade da sociedade, mas também a desigualdade e a volatilidade do mundo do trabalho (e.g., Almeida & Santos, 2020; INE, 2021 OCDE, 2021). Em 2020, Blustein referia que trabalhadores de várias gerações iriam enfrentar uma crise sem precedentes, uma crise dentro de uma crise (Blustein et al., 2020). Efetivamente, no presente momento, encontrar e manter o emprego passa a ser o grande

desafio. As pessoas precisam de antecipar mudanças, ter respostas flexíveis, ter controle sobre o processo de transição e confiança nos seus objetivos da carreira (Savickas, 2009).

Neste sentido, a Gestão Pessoal da Carreira figura-se como uma resposta efetiva a estes desafios, uma vez que implica um processo contínuo de reflexão sobre si próprio/a e sobre a sua história de vida, e a capacidade de decisão sobre diferentes situações do quotidiano, com particular foco nas questões do trabalho (Savickas, 2012). Os modelos de gestão pessoal da carreira permitem perceber e criar intervenções da carreira baseadas na teoria e evidência empírica. Tais intervenções favorecem as competências de empregabilidade dos indivíduos e, indiretamente, o emprego, podendo ser úteis a todos os trabalhadores, independente da situação profissional que experimentam. É relevante avaliar as diferenças existentes no modo ou modos como as pessoas gerem as suas carreiras e em que medida possuem competências de gestão da sua carreira. Neste sentido, é importante também, identificar e conhecer os fatores que podem facilitar ou inibir o desenvolvimento de tais comportamentos, alvo de intervenção.

De entre os modelos de gestão pessoal da carreira existentes (e.g., Crites, 1969; Greenhaus e Callanan 1994; King, 2004; Kossek, Roberts, Fisher e Demarr (1998); Noe, 1996; Quigley e Tymon, 2006; Savickas, 2005; Stumpf, Colarelli e Hartman, 1983) a perspetiva sociocognitiva da gestão pessoal da carreira constitui o enquadramento teórico escolhido para o presente estudo, por constituir um modelo parcimonioso, mas que considera quer fatores sociais, quer fatores pessoais e interpessoais, cognitivos e afetivos, do processo (Lent et al., 1994; Lent & Brown, 2013). Além disso, o modelo sociocognitivo de gestão pessoal da carreira, está direcionado para a análise dos comportamentos adaptativos da carreira, nomeadamente de exploração e tomada de decisão, que são aqueles sobre os quais queremos e vamos debruçar a nossa pesquisa, tentando contribuir para uma maior sustentação teórica e empírica deste modelo mais recente, a qual conta com poucos estudos realizados ainda. Com esta opção, pretendemos, também, dar continuidade a uma linha de investigação prévia, da equipa onde o presente estudo se desenvolveu. Referimos uma linha de investigação sobre os processos de adaptação aos contextos de trabalho académico e profissional e, mais especificamente, sobre os subprocessos de exploração e tomada de decisão da carreira.

Esta investigação tem, assim, por objetivo global, compreender em que medida os fatores sociocognitivos influenciam o processo de gestão pessoal da carreira em adultos empregados e desempregados, em particular, os comportamentos exploratórios e de decisão da carreira. Os comportamentos de exploração e decisão da carreira são considerados comportamentos adaptativos que as pessoas desenvolvem e exibem ao longo da sua vida. Estes comportamentos são determinantes para

o posicionamento e estabelecimento do profissional no mercado de trabalho. Para o efeito, pretende-se testar o Modelo Sociocognitivo de Gestão Pessoal da Carreira (GPC) de Lent e Brown (2013), aplicando-o aos comportamentos de exploração e decisão de adultos empregados e desempregados.

Esta tese apresenta-se organizada em cinco capítulos. O primeiro e segundo capítulos, apresentam com mais detalhe o referencial teórico, tendo como base uma revisão das conceções e estudos sobre a Carreira, o Desemprego e a Empregabilidade, e a Gestão Pessoal da Carreira. Aprofundamos o processo de Gestão Pessoal da Carreira, descrevendo o modelo de Greenhaus e Callanan (1994) o modelo de Noe (1996), o modelo de Kossek, Roberts, Fisher e Demarr (1998), o modelo de King (2001, 2004), e o modelo de Quigley e Tymon (2006). Destacamos ainda o modelo de Lent e Brown (2013), o mais recente, enquadrando-o na Teoria Sociocognitiva de Lent (Lent et al., 1994), fazendo referência aos principais estudos realizados.

O terceiro capítulo apresenta a metodologia do estudo empírico, mais especificamente, o seu enquadramento, objetivos, participantes, procedimentos, análises dos dados e instrumentos de medida. O quarto capítulo dedica-se à apresentação dos resultados relativos às análises descritivas e de caminhos de relação significativa entre as variáveis em estudo. No quinto capítulo é desenvolvida a discussão dos resultados referidos. No final, são apresentadas as principais conclusões sobre a investigação realizada, referindo as limitações do estudo, algumas implicações para as práticas da gestão pessoal da carreira, bem como, sugestões para futuras pesquisas.

CAPÍTULO 1 - CONTEXTOS
DE TRABALHO E
EMPREGO:
ENQUADRAMENTO

CAPÍTULO 1 - CONTEXTOS DE TRABALHO E EMPREGO: ENQUADRAMENTO

Neste capítulo, abordamos as mudanças de perspectiva que se tem observado nos estudos sobre a carreira, em virtude das transformações sociais, económicas e do mercado de trabalho. Além disso, clarificamos o contexto de desemprego e definimos o conceito de empregabilidade, relacionando-o com o nosso objetivo de estudo.

1.1 A atual realidade organizacional: questões e desafios

Ao longo do século XXI, temos vindo a constatar uma redução da oferta de emprego a longo prazo devido às mudanças rápidas e substanciais nas organizações, como a redução de trabalhadores (*downsizing*), processos de subcontratação de trabalho e de trabalhadores em regime de subcontratação (*outsourcing*), e modelos flexíveis de trabalho (e.g., Szöllösi, 2019). Para além disso, a constante evolução tecnológica faz com que diversas atividades profissionais, tendam a desaparecer (sobretudo as mais manuais e menos qualificadas) e que em contrapartida, novas atividades comecem a emergir (Moraal & Schönfeld, 2011). Estas alterações exigem dos indivíduos novas competências profissionais, elevada qualificação e aprendizagem contínua (Kyndt, et al., 2012).

Em Portugal, nas últimas décadas temos vindo a constatar um aumento das qualificações da população. No entanto, à medida que o ensino superior se generaliza, as novas gerações vão experienciando novos desafios, nomeadamente a competitividade crescente entre diplomados. De qualquer forma, a população com ensino superior consegue, à partida, uma situação laboral mais favorável do que a daqueles que não completam o terceiro ciclo (Alves & Chaves, 2017).

Cada vez mais as próprias organizações têm procurado indivíduos adaptáveis (Kyndt et al., 2012); os processos de recrutamento e seleção atuais refletem essas exigências, deixando de se circunscrever à captação de talentos e passando a identificar e valorizar o potencial adaptativo dos indivíduos a diferentes contextos. Em contrapartida, o indivíduo também exige da organização maiores oportunidades de aprendizagem e de desenvolvimento (Herriot & Pemberton, 1996), pelo que as próprias organizações, através da Gestão de Recursos Humanos, também têm desafios quanto à captação de talentos, retenção e desenvolvimento do capital humano, com políticas e estratégias que englobem planos de gestão da carreiras mais atrativos e que favoreçam o envolvimento (*engagement*) dos colaboradores com as organizações.

Nestes contextos de mudança intensa e rápida nas empresas, surgiram os programas de apoio à transição da carreira, para recolocação no mercado de trabalho, designado por *Outplacement*, que

tiveram a sua origem nos Estados Unidos da América, após a segunda guerra mundial. Em Portugal, esta prática de gestão de recursos humanos existe desde 1992 (iniciado pela multinacional DBM | Lee Hecht Harrison). O *Outplacement* é um processo de apoio a profissionais em transição de emprego e/ou carreira, com vista a proporcionar uma nova colocação profissional adequada aos seus objetivos profissionais e à realidade do mercado de trabalho. Este processo é realizado por meio de uma empresa especializada (empresa que presta o serviço) que é contratada pela empresa que acorda a saída dos trabalhadores (Parente & Rocha, 2017).

Os programas de apoio à recolocação de profissionais, são sobretudo utilizados por empresas multinacionais, num ponto de vista de responsabilidade social, no âmbito de grandes transformações empresariais, com processos de reestruturação que envolvem diminuição de efetivos, despedimentos. Este tipo de serviços, pretendem diminuir os efeitos de rutura que o desemprego pode causar no trabalhador, aumentar a sua empregabilidade e simultaneamente manter um bom espírito, confiança e a boa imagem da empresa, quer junto dos trabalhadores que saem da organização, como junto dos que se mantêm, para que estes últimos não se sintam constantemente ameaçados pelo desemprego (Parente & Rocha, 2017).

É neste enquadramento de precariedade, que surge de forma alargada o fenómeno do desemprego com fortes implicações nos âmbitos económico e social, bem como, na qualidade de vida das pessoas, com um efeito determinante no sucesso, desenvolvimento e prosperidade de um país (Feather, 2018). Efetivamente, o desemprego pode precipitar a pobreza e fragmentar as comunidades, entre os que têm, e os que não têm um emprego estável (Nichols & Callan, 2011).

Perante esta conjuntura, os países da União Europeia (UE), dos quais se inclui Portugal, estabeleceram um conjunto de objetivos e metas comuns para criarem mais e melhores empregos e combater o desemprego. A implementação da Estratégia Europeia de Emprego (EEE), foi lançada em 1997 pela Comissão Europeia, e inclui diretrizes para o emprego, relatórios conjuntos sobre o emprego, programas nacionais de reforma e recomendações por país. Atualmente a EEE integra parte da “estratégia de crescimento Europa 2020” (Comissão Europeia, 2022).

No ano de 2008, a crise económica e financeira atingiu a economia mundial, as políticas sociais e as políticas de emprego, tendo como consequência, o aumento das taxas de desemprego em todos os Estados-Membros da UE. Neste contexto, a UE desenvolveu esforços em vários domínios para criar condições de emprego, tais como: ajuda à entrada dos jovens no mercado de trabalho, o combate ao desemprego de longa duração, a melhoria das competências e a facilitação da mobilidade dos trabalhadores na UE (Lecerf & Dobrova, 2019).

Embora tenha havido uma melhoria significativa das condições do mercado de trabalho e dos direitos dos trabalhadores, a luta contra o desemprego continua a ser um dos principais desafios para a UE. Como descrito no artigo nono do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (2007), esta pretende alcançar um elevado nível de emprego, empregos de qualidade e uma Europa socialmente inclusiva. As orientações futuras da UE, relativamente ao emprego, apontam para uma revisão da legislação no sentido de modernizar o trabalho, para ajudar na adaptação ao mundo digital, apoiar transições sustentáveis do desemprego para emprego, e entre empregos, aumentar a mobilidade laboral e criar uma coordenação mais estreita entre políticas económicas e sociais (Lecerf & Dobрева, 2019).

Desde meados de 2013 que a taxa de desemprego na UE tem vindo a diminuir (Eurosat, 2021a). Em dezembro de 2019, a taxa de desemprego era de 6,5% na UE e na zona euro era de 7,4%. Com reflexo também na taxa do desemprego de longa duração (superior a 12 meses de desemprego) que também decresceu, apesar de continuar muito alta em muitos países membros (Eurostat, 2021b). Mais recentemente, em dezembro de 2020, com o contexto de pandemia por Covid 19, o desemprego sobe para 7,5% na UE, com 16 mil milhões de desempregados no conjunto dos 27 Estados-membros e 8,3% na zona euro, com 13,671 milhões de pessoas desempregas (Eurostat, 2021a).

Em Portugal, os dados relativos ao primeiro trimestre de 2021 indicam que a taxa total de desemprego (grupo etário 16 a 74 anos) se situou nos 7.1% (6.9% para os homens e 7.4% para as mulheres) (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2021). As Estatísticas do Emprego confirmam também que a precariedade (contratos não permanentes) aumentou nos últimos anos, designadamente a partir de 2013, e que Portugal é o terceiro país (entre os vinte e oito da União Europeia) com um nível de precariedade mais elevado.

Segundo o Instituto Nacional de Estatística (2021) e no contexto da pandemia por Covid-19, os dados evidenciam um grande aumento do número de desempregados inscritos no Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) em diferentes setores de atividade e em todo o país, atingindo em Março de 2021, o valor mais elevado de todo o período de pandemia com 432.851 desempregados, mais 0,2% do que em janeiro do mesmo ano e mais 25,9% do que no período homólogo, em março de 2020, mês em que foram identificados os primeiros casos de Covid-19 em Portugal e mês em que foram impostas as primeiras restrições com vista a conter a propagação do vírus pandémico.

Com o panorama de pandemia, outros efeitos foram observados, nomeadamente a fragilização dos trabalhadores precários e a utilização massiva do teletrabalho, aumentando desta forma a flexibilidade no trabalho. A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) no relatório do Estatuto de Emprego de 2021 (*Employment Outlook 2021*), divulgado a 06julho/2021, refere, que

apesar de uma grande mudança para o teletrabalho, em todos os países o número de pessoas que trabalham efetivamente reduziu de forma acentuada, uma vez que as empresas congelaram as contratações. Este relatório também sugere, que grupos vulneráveis, ou seja, os pouco qualificados, jovens, migrantes e as mulheres foram os mais afetados.

Para mitigar a escalada do desemprego provocado pela pandemia, o governo português desenvolveu vários apoios para as empresas, como o *lay-off* simplificado e o apoio à retoma progressiva. Outras entidades apresentaram também outras medidas, nomeadamente: a Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP), que criou um gabinete de crise Covid-19 e que disponibiliza, um conjunto de *webinaries* temáticos; o Consórcio Maior Empregabilidade (CME) que criou um relatório denominado “Contributos para a Promoção da Empregabilidade Jovem em Contexto de Covid-19”; o INE disponibilizou o reporte semanal para acompanhamento do impacto social e económico da pandemia COVID-19.

Como podemos constatar, neste contexto, de grandes mudanças e com sérias implicações no trabalho, muitas pessoas na UE e em todo o mundo, lutam para encontrar e manter um emprego, o que representa um grande desafio, nomeadamente para a psicologia vocacional (Autin et al., 2020; Marques, 2021; Martinho, 2021)

1.2 Novas conceções da carreira

As transformações políticas, económicas, sociais e culturais, científicas e tecnológicas que temos vindo a assistir têm produzido alterações e mudanças profundas no contexto organizacional. Por consequência, ao longo dos tempos, o conceito da carreira tem vindo a modificar-se significativamente e a ser definido com ênfases diferentes por diversos autores, influenciados pelo enquadramento do momento histórico, social e económico em que foram concebidos. Desde a época de Parsons (Parsons, 1909) que o termo carreira, vocação e ocupação eram muitas vezes utilizados como sinónimos, embora nos dias de hoje já se façam distinções relevantes, o significado e a definição da carreira continua a ser ambíguo, devido às diferentes interpretações (Patton & McMahon, 2014).

O termo carreira surgiu no séc. XX como forma de determinar a trajetória da vida profissional de um indivíduo numa perspetiva da carreira linear, de constante ascendência e, correlacionada unicamente com a vida profissional (Hall, 2002). Numa visão mais tradicional da carreira, são as organizações e não os indivíduos que assumem um papel essencial nessa gestão (Orpen, 1994). Até à década de 80, a carreira era vista sob a perspetiva do modelo da carreira organizacional, caracterizada pelo emprego a

longo prazo, com estabilidade e desenvolvida dentro das organizações com progressões hierárquicas formais e com dependência do indivíduo face à organização (De Filippi & Arthur, 1994).

Arthur, Hall e Lawrence evidenciam a perspetiva da centralidade do trabalho e do tempo, quando descrevem a carreira como uma sequência evolutiva das experiências de trabalho da pessoa ao longo do tempo (1989, citado por Patton & McMahon, 2014). No início da década de 90, surgem novos modelos da carreira, influenciados não só por rápidas mudanças no contexto organizacional, mas também por mudanças sociais, tais como: maior participação das mulheres em atividades que antes pertenciam apenas a homens, o aumento das habilitações académicas, a procura do conhecimento, o comprometimento pessoal com a carreira em detrimento da organização, o respeito pelos direitos humanos, a flexibilização do trabalho, entre outros efeitos (Evans, 1996).

Numa visão mais contemporânea, a noção da carreira significa uma sequência de experiências de vida e de trabalho ao longo do tempo, enfatizando-se a mudança, bem como, a estabilidade, e ligando a carreira primordialmente ao indivíduo (Baruch, 2004). O conceito da carreira passa a estar fortemente vinculado com a relação gerada entre a organização e o indivíduo, a carreira deixa de estar confinada a uma única organização, passando a incluir várias organizações, experiências de trabalho e ocupações do indivíduo (dentro e fora do contexto laboral), envolvendo critérios de análise da carreira objetivos (e.g., conjunto de ocupações, promoções, progressão salarial e hierárquica), e também subjetivos (e.g., aspirações de trabalho, expectativas, valores) (Baruch, 2004; Greenhaus & Callanan, 1994).

Com este entendimento da carreira, os indivíduos assumem um maior controlo e responsabilidade pela gestão da sua carreira, de uma forma mais proativa e assertiva (Moreno, 2008; Vianen et al., 2008). A carreira diferencia-se, assim, de trabalho e profissão, enfatiza a vida dos indivíduos, e está intimamente associada aos seus valores e preferências pessoais.

Neste sentido, o progresso e o sucesso da carreira, deixam de ser sinónimo de continuidade na mesma organização por longos períodos de tempo, ou mesmo de evolução na hierarquia organizacional, medida por exemplo, pela quantidade de promoções (verticais), aumentos salariais e estatuto interno (critérios externos/objetivos) (Appelbaum & Santiago, 1997). O sucesso também passa a ser visto como interno (psicológico), ou seja, em que a autorrealização é um importante critério de avaliação do êxito pessoal (Arnold, 1997). Assim, há necessidade de considerar, vários fatores no significado da carreira e na sua gestão: o indivíduo cria e gere a sua carreira tendo em conta o seu valor no mercado de trabalho, os seus contactos e informações e as suas necessidades pessoais e familiares (Ferreira, 2017). Relativamente ao progresso da carreira, Baruch (2004) designa-o como qualquer “movimento lateral, mudança de direção, de organização, de aspiração” (p. 61). Isto envolve múltiplos movimentos da

carreira em diversos sentidos e de diversas formas; o indivíduo pode provocar intencionalmente e voluntariamente uma mudança da carreira (e.g., decidir despedir-se) ou acontecerem mudanças involuntárias (e.g., despedimento por parte da organização ou alteração de funções) com as quais terá de lidar.

É neste enquadramento, que emergem novos conceitos da carreira, que contribuem para uma visão mais exata sobre as mudanças da carreira que marcaram o século XX. Nestas *novas* carreiras o indivíduo constrói o seu percurso independentemente da estrutura e significado da carreira organizacional tradicional. Estes conceitos também se caracterizam por abranger um maior número de competências e de conhecimentos (Hall, 2002), dado que as rápidas mudanças no trabalho e nas organizações enfatizam atividades que exigem mais flexibilidade, permeadas por redes mais complexas de relações (Schein, 1996). Por outro lado, também se valorizam aspetos relacionados com a identificação pessoal com um trabalho com significado, a aprendizagem no trabalho, o desenvolvimento de várias redes de contactos e de relações de aprendizagem com colegas, e ainda a responsabilidade individual pela gestão da carreira (Sullivan, 1999).

De entre os novos conceitos de *nova carreira* destaca-se o conceito da carreira sem fronteiras (Arthur, 1994; De Filippi & Arthur, 1994; Sullivan & Arthur, 2006) que pressupõe o desenvolvimento de uma carreira não confinada aos limites de uma organização. Destaca-se também o conceito da carreira proteana (Briscoe & Hall, 2006; Hall & Moss, 1998; Mirvis & Hall, 1994) que acentua a mudança de valores centrais, em que as escolhas da carreira e a autorrealização do indivíduo são os elementos integradores da sua vida (Ferreira, 2017). E ainda, o conceito da carreira inteligente (Arthur et al., 1995), que aprofunda a questão das competências necessárias para aumentar o capital da carreira do indivíduo e facilitar a concretização de uma mudança na carreira.

Todas estas noções de *novas carreiras* contemplam uma relação de independência entre o desenvolvimento individual da carreira e a organização. No entanto, estes conceitos diferenciam-se nas suas particularidades: por exemplo, as carreiras proteanas, pressupõem a existência de uma carreira multiforme e adaptável que se vai modificando, moldando e adaptando mediante as alterações de vida do indivíduo, assumindo diversas e distintas formas (Hall, 2004; Hall & Moss, 1998).

A terminologia da carreira proteana, tem origem na língua inglesa (*protean career*), numa analogia à figura mitológica de Proteu, considerado o Deus grego do mar, que possuía o poder de se metamorfosear, de mudar de forma e de aparência de acordo com os seus desejos. Esta capacidade permitia-o escapar a todos os inimigos usando a mutabilidade, a versatilidade e a polifonia como armas. Neste âmbito, o foco da decisão é colocado no indivíduo e não na organização; é a própria pessoa a

estabelecer as suas metas e a ser responsável pela sua concretização. As suas competências de adaptação e de flexibilidade são valorizadas e consideradas essenciais para acompanhar as tendências de um mercado marcado pela instabilidade e incerteza, em que as mudanças são cada vez mais rápidas e constantes.

As carreiras sem fronteiras, remetem para uma carreira que se desenvolve fora dos limites organizacionais, surgindo em oposição à carreira organizacional que determinava uma carreira no interior das fronteiras das organizações (Arthur & Rousseau, 1996; Sullivan & Arthur, 2006). Esta carreira é marcada pela mobilidade entre as várias organizações, e é caracterizada como sendo uma carreira dinâmica, autónoma e adaptável. O indivíduo não está restrito a uma só organização; ele vai desenvolvendo um conjunto de competências que facilitam a sua mobilidade profissional e consequentemente as suas transições da carreira.

Por sua vez, as carreiras inteligentes enfatizam a necessidade e a responsabilidade do indivíduo desenvolver um conjunto de *competências centrais* que aumentem o seu valor no mercado e a sua empregabilidade (Arthur et al., 1995); ou seja, o indivíduo tem a responsabilidade de investir num conjunto de atividades de âmbito pessoal, formativo, educativo e profissional, para se tornar e manter atrativo para o mercado de trabalho.

Baruch (2006) defende a continuidade das duas visões da carreira (tradicional e contemporânea) com modelos da carreira integrativos. Se por um lado há pessoas com carreiras que se caracterizam por uma maior mobilidade e sem fronteiras, há também pessoas com padrões da carreira mais tradicionais. Efetivamente, ambas as perspetivas de gestão pessoal da carreira e gestão organizacional coexistem na nossa sociedade, no entanto, são cada vez mais aqueles que adotam uma visão mais contemporânea da sua carreira (Savickas, 2012).

Considerando as evidências dos últimos estudos nesta área, o controlo da carreira está cada vez mais do lado do indivíduo, do que do lado da organização (Baruch, 2004, 2006; Hall, 1991; Hall & Moss, 1998; Hirsh & Jackson, 1996; Martin et al., 1998). A carreira deixa de ser uma sequência linear de posições e papéis ocupacionais, e passa a ser cada vez mais transitória e não linear onde os comportamentos adaptáveis da carreira assumem um papel de maior importância na vida das pessoas (Bendassolli, 2009). É assim de extrema importância analisar como o indivíduo constrói as suas trajetórias de vida, como gere a sua carreira, que estratégias e recursos utiliza, e se está suficientemente preparado/informado para o fazer.

A gestão individual da carreira é considerada como um processo contínuo e regular, em que a exploração vocacional, a definição de objetivos, o delineamento e a implementação de planos de ação,

monitorização e o *feedback* se constituem como tarefas fundamentais na resolução dos problemas relativos à carreira (Taveira, 2009). O mundo do trabalho apresenta cada vez mais desafios e competitividade, o que exige uma gestão da carreira eficaz e envolve tomadas de decisão cada vez mais frequentes. Gerir uma carreira implica tomar decisões adequadas e solucionar problemas relativos à vida profissional, o que envolve um constante confronto entre desejos e possibilidades, custos e benefícios (Greenhaus & Powell, 2006).

Efetivamente a tomada de decisão é um processo complexo, e como tal, muitas pessoas apresentam grandes dificuldades, chegando a procurar apoio profissional para sair do foco ansiogénico em que possam estar (Gati et al., 1996; Königstedt, 2008; Silva & Ramos, 2008). O famoso modelo tripartido de Tomada de Decisão da carreira de Parsons (1909), continua segundo Hartung e Blustein (2002), a ter reflexos na prática do aconselhamento vocacional, para ajudar as pessoas na sua tomada de decisão, baseando-se em três orientações: conhecer-se a si mesmo; conhecer o mundo do trabalho; e ligar racionalmente esses dois grupos de conhecimento, desenvolvendo o verdadeiro raciocínio.

Segundo Hall (2002), as pessoas passam metade da sua vida adulta em transições. Como mencionamos anteriormente, a maior permeabilidade entre as fronteiras organizacionais, torna mais comum e aceitável uma transição por iniciativa própria, em que a pessoa explora novas opções da carreira e decide os próximos passos do seu caminho profissional. Este movimento, que podia ser visto de forma negativa numa outra época, é hoje considerado um comportamento natural e desejável. Estas transições da carreira podem ser motivadas tanto por decisão pessoal do trabalhador, em procurar novos desafios, quanto por outras situações que impõem a necessidade de adaptação a novas realidades, como a perda de um emprego ou uma proposta de mudança de trabalho (Veloso et al., 2012).

Veloso et al. (2014), evidenciaram no seu estudo uma associação direta entre a maneira como as transições acontecem e o processo de tomada de decisão em momentos críticos da carreira. Os autores identificaram os seguintes dez pontos de convergência nessa ligação: a complexidade do processo; a influência do contexto; a importância das situações reais; as especificidades do processo; a influência das características pessoais; o questionamento da racionalidade; o uso da experiência; a associação entre situações; os erros inerentes ao processo e a função do suporte.

Para Anderson, Goodman e Schlossberg (2012), a transição é um evento ou um *não evento* que resulta em mudanças de relações, rotinas, suposições e papéis. Considera-se que as pessoas reagem a mudanças de formas diferentes e em tempos diferentes, a avaliação de um indivíduo influencia a maneira como se sente e lida com a transição. Para estes autores, há quatro fatores que promovem a diferença de como as pessoas lidam com mudanças, designadamente: a Situação, que envolve eventos e não

eventos, refere-se ao que está a acontecer e a possibilidade de associação da transição com múltiplos stressores (e.g., a transição para um novo emprego, é diferente, se ao mesmo tempo, tiver que lidar com a morte de um familiar); a Pessoa, que é quem está vivenciar a transição, cada pessoa é diferente em termos de necessidades e personalidade, as suas características pessoais e demográficas (e.g., estatuto socioeconómico; o género e orientação sexual; a idade e o estágio de vida; o seu estado de saúde; a etnia e cultura) condicionam diretamente a forma como percebe e avalia a vida e, conseqüentemente, as suas transições; o Suporte Social, que envolve as ajudas disponíveis para a transição e é a chave para lidar com o *stress*; e por último, a Estratégia que se relaciona com a maneira como a pessoa lida com a transição.

Ibarra (2004) alerta para o facto de que a autorreflexão não substitui a experiência direta do indivíduo e as decisões entre alternativas evoluem durante a ação, assim para a autora o processo de transição inicia-se na ação. As transições nem sempre iniciam da mesma forma: alguns profissionais abandonam o seu trabalho antes de ter consciência do que querem para o seu futuro, outros permanecem no trabalho até ter maior clareza do próximo passo a dar e outros perdem o seu emprego, correndo um maior risco de sofrer um choque com a transição inesperada e repentina. Ainda segundo a mesma autora, o número de pessoas em transição para profissões completamente diferentes da anterior tem aumentado consideravelmente nas últimas décadas.

Relativamente ao processo de adaptação à transição, segundo Schlossberg (1981), este pode ser complicado e o foco principal de atenção não deve ser a própria transição, mas sim, como a mudança se encaixa na fase pessoal e profissional que o indivíduo está a viver. Quando a pessoa entra em transição, ela não muda apenas a carreira, mas também a própria identidade profissional.

A situação de desemprego é considerada uma transição da carreira muito significativa, que implica mudanças substanciais na vida das pessoas, e que pode ser vivenciada de forma muito diferente entre as pessoas, com conseqüências positivas ou negativas.

1.3 Desemprego e Empregabilidade

De acordo com o Parlamento Europeu e do Conselho (2013), consideram-se desempregados:

Todas as pessoas acima de uma determinada idade que, durante o período de referência, estão sem trabalho (num emprego remunerado ou num emprego por conta própria) ou disponíveis para trabalhar (num emprego remunerado ou por conta própria) ou à procura de trabalho

(tendo feito diligências específicas num período recente especificado no sentido de procurarem emprego remunerado ou por conta própria). (p. 20)

Segundo Vaz Serra (2007), o desemprego pode ser entendido como uma situação que envolve uma ausência de carga de trabalho, normalmente involuntária, constituindo-se como uma condição potencialmente adversa e com implicações ao nível pessoal e relacional.

É de alguma forma consensual que as palavras, trabalho e emprego, têm um significado semelhante na nossa sociedade (Martins & Gonçalves, 2015). Mas o emprego não designa unicamente a posição ocupada pelos indivíduos, com o objetivo de realizar um trabalho em troca de uma retribuição; o emprego é também uma atividade central no desenvolvimento da identidade social em geral, na medida em permite ao indivíduo estruturar o seu tempo, partilhar experiências e contactos sociais externos à família (Martins & Gonçalves, 2015; Retamozo, 2005).

Os estudos desenvolvidos sobre o desemprego salientam, para além da função autonomizadora associada às condições económico-financeiras que proporciona, a função social e psicológica relativa ao trabalho (e.g. Huffman, et al. 2015; Pohlen, 2019) Assim, a situação de desemprego não envolve só a diminuição dos rendimentos, mas também uma alteração do estatuto social e do relacionamento com os outros, podendo conduzir a um sentimento de fracasso, de isolamento e de perda de sentido de vida (Loureiro, 2012). De um modo geral, o desemprego representa uma condição potencialmente adversa para os indivíduos, com forte impacto ao nível do seu bem-estar psicológico e social (Moore, 2002). Grande parte da investigação tem constatado mudanças geralmente negativas ao nível psicológico, que podem conduzir a uma deterioração da saúde mental e física do indivíduo (e.g., Banks & Jackson, 1982; Dooley & Prause, 1995; Schmidt et al., 2018; Warr et al., 1988). Os estudos demonstram que o indivíduo desempregado tende a experienciar níveis elevados de depressão, ansiedade, somatização, angústia e *stress*, para além de baixa autoestima, baixa autoconfiança, inatividade e isolamento social (Kessler et al., 1988; Paul et al., 2009; Warr et al., 1988). É ainda importante referir, que os efeitos do desemprego não estão limitados apenas ao trabalhador, há consequências negativas para os membros da família (Schliebner & Perego, 1994; Thompson et al., 2013): a tensão entre os parceiros aumenta (Larson et al., 1994) e a saúde mental das crianças, também é afetada (e.g., Christoffersen, 1994; Sleskova et al., 2006).

No entanto, a forma como a pessoa lida com a situação de desemprego é um aspeto a ter em consideração, pois pode haver significados diferentes de acordo com a pessoa, atendendo aos seus recursos interpessoais e contextuais (Martins & Gonçalves, 2015). Os estudos indicam que as pessoas têm reações distintas face ao desemprego. Existem diferentes perspetivas, com evidências empíricas,

relativas às consequências positivas ou negativas da experiência de desemprego. Algumas investigações evidenciam efeitos positivos ou inócuos do desemprego, quando condicionadas por fatores como a insatisfação com o anterior emprego, a valorização de outros papéis de vida e o investimento em outras atividades de cariz pessoal (e.g., Hebert et al., 2007; Waters & Moore, 2002).

As consequências do desemprego parecem também variar consoante o seu tipo; estudos sugerem que quando o desemprego é involuntário, implica maior sofrimento psicológico do que quando é voluntário e que, no início do desemprego, a angústia é maior do que quando já passou algum tempo (Vieira, 2014).

Por outro lado, quando é analisada a idade das pessoas desempregadas e o tempo que levam para se recolocarem no mercado de trabalho, constata-se que indivíduos com mais idade, demoram mais tempo a encontrar um novo emprego e apresentam maior probabilidade de se manterem em situação de desemprego do que indivíduos mais novos que se encontram nas mesmas circunstâncias (Wanberg et al., 2016).

Neste âmbito, a Fundação Adecco (2019) em Espanha desenvolveu um estudo, com o título: “#TuEdadEsUnTesoro: mayores de 55 años en el mundo laboral”, que confirma esta realidade e aprofunda a extensão destas situações de desemprego de longa duração, concluindo que 61% dos desempregados com mais de 55 anos de idade são de longa duração. Este valor é semelhante ao fornecido pelo INE em Portugal.

Este estudo pretendeu gerar consciência sobre as grandes dificuldades que continuam a encontrar os profissionais mais séniores para aceder ao mercado de trabalho e conservar o seu emprego. De entre as razões que poderão estar subjacentes a esta problemática, a pesquisa destaca duas: a primeira é que, muitas vezes, as competências destes profissionais estão já ultrapassadas; a segunda razão apontada é que, depois de perderem os empregos ao longo da vida, ou após longos períodos de inatividade, os indivíduos enfrentam um mercado com exigências diferentes daquelas que conheciam, faltando-lhes o conhecimento sobre as novas estratégias de procura de emprego.

A investigação revela ainda que 40% dos recrutadores, admitem que a idade gera dúvidas relativamente ao desempenho do cargo por parte de profissionais mais séniores, e citam as seguintes razões: "os seus conhecimentos serão obsoletos" (75%), "terão menos flexibilidade" (60%) "não se encaixarão numa força de trabalho maioritariamente mais jovem" (34%) ou o seu absentismo será maior, devido a maiores problemas de saúde (25%).

Esta pesquisa concluiu que os preconceitos e estereótipos, enraizados no meio social e empresarial e que são enfrentados pelas pessoas com mais de 55 anos têm também um impacto direto na sua

autoestima: 90% destas pessoas considera que a sua idade os prejudica na procura de emprego e admitem sentirem-se inseguros quando vão a entrevistas de trabalho. Em síntese final o estudo relata que 75% da população desempregada sénior, considera que nunca mais conseguirá voltar ao mercado de trabalho.

Em Portugal, resultados de um estudo longitudinal a desempregados revela outro dado importante para análise: os desempregados de longa duração, aquando a sua recolocação, apresentaram um ganho muito significativo quanto aos afetos, emoções positivas e satisfação com a vida, quando comparados com aqueles que se empregaram após curtos períodos de desemprego (Ferreira et al., 2015).

Relativamente às questões socioeconómicas das pessoas desempregadas, estudos também indicam que indivíduos com bons recursos materiais e financeiros tendem a lidar melhor com o desemprego, apresentando níveis mais elevados de saúde mental e de satisfação com a vida (Thompson et al., 2016), por outro lado, pessoas que sentem uma maior pressão para assegurar um retorno financeiro, permanecem menos tempo em situação de desemprego. Contudo, essa pressão pode encorajar a aceitação de posições para as quais estão sobre qualificados ou têm um menor enquadramento do perfil, o que pode, conseqüentemente, contribuir para repetidas perdas de emprego e sentimentos de insegurança no trabalho (Kanfer et al., 2001).

No âmbito da investigação vocacional, também os fatores macroeconómicos como a taxa de desemprego da região e as condições de trabalho, são vistos como importantes recursos ambientais para o indivíduo. As pesquisas têm demonstrado que a relação entre a tensão financeira e a autoeficácia na procura de emprego depende das características do mercado de trabalho. A tensão financeira está negativamente relacionada com a autoeficácia na procura de emprego em regiões com elevada taxa de desemprego, não estando relacionada com regiões em que a taxa de desemprego é baixa (Dahling et al., 2013).

Face ao exposto, perante uma situação de desemprego, é possível ser resiliente e conseguir uma adaptação bem-sucedida, pois existem fatores que poderão proteger o indivíduo e atenuar os efeitos negativos do desemprego (e.g. a sua intrepidez, as estratégias de *coping*, e o apoio social). Mas por outro lado, a reduzida capacidade de procura de emprego, períodos prolongados de desemprego, dificuldades financeiras e pouca disponibilidade de trabalho, poderão constituir-se como fatores de risco na adaptação ao desemprego (Dimas et al., 2013).

Efetivamente, os desempregados com qualidades resilientes, isto é, com autoconfiança, independência, determinação, engenho e perseverança, e atitudes positivas, parecem ter maior

probabilidade de exibir um comportamento assertivo na procura de emprego, facilitando o processo de adaptação (Moorthouse & Caltabiano, 2007).

O interesse pelo conceito de empregabilidade tem vindo a crescer ao longo dos tempos resultante da conjuntura económica dos países, da imprevisibilidade do mundo laboral, das condições de emprego adversas e do desemprego (Lo Presti & Pluviano, 2015; Rothwell et al., 2009). No âmbito da Psicologia Vocacional, a noção de empregabilidade evidenciou-se com os trabalhos pioneiros de Super e Knasel (1981) destacando-se em 1990 com Savickas (1997). O contexto de mudança e imprevisibilidade nas relações de trabalho, levam a alterações nas trajetórias, com várias experiências de trabalho, exigindo uma autogestão da carreira e o desenvolvimento de atitudes e competências da carreira preventivas que promovam a sua empregabilidade (Forrier & Evenstraat, 2003; Rothwell & Arnold, 2007; Van der Heijden et al., 2018). De facto, os indivíduos têm de estar preparados para lidar com frequentes transições no trabalho e períodos de não remuneração e de inatividade; estas transições poderão estar previstas ou não, o que constitui um grande desafio para as pessoas (Szöllösi, 2019).

Este conceito de empregabilidade, que antes distinguia um trabalhador de um desempregado, atualmente, é sinónimo de uma capacidade individual de conseguir e manter um emprego ou de transitar para um novo contexto (e.g., Berntson & Marklund, 2007; Hogan et al., 2013; Van Der Heijde et al., 2006). Efetivamente, a empregabilidade aumenta a probabilidade de o indivíduo encontrar emprego e, facilita a mudança de empregos, o que se aplica tanto aos indivíduos empregados, que procuram melhores oportunidades profissionais, como aqueles que se encontram desempregados (McQuaid & Lindsay, 2005).

O conceito de empregabilidade abrange uma série de construtos centrados no indivíduo, (e.g., identidade da carreira, adaptabilidade e a proatividade), constituindo-se como um construto psicossocial, centrado em características individuais, que favorecem uma adaptação cognitiva, comportamental e afetiva ao trabalho (Fugate et al., 2004).

Para Fugate et al. (2004), cada indivíduo constrói a sua empregabilidade tendo por base as suas características, que facilitam a adaptação à mudança no contexto de trabalho. Estes autores apresentam cinco características individuais que são determinantes: o otimismo, a predisposição para aprender, a abertura/flexibilidade, o locus de controlo interno e a autoeficácia generalizada. Rothwell e Arnold (2007) também chamam a atenção para a empregabilidade percebida, ou seja, as crenças dos indivíduos nas habilidades e atributos que eles possuem para encontrar ou obter o emprego que se desejam. Potgieter (2013) reforça esta linha de pensamento ao salientar a importância do indivíduo em estar consciente das suas competências para poder gerir proactivamente a sua carreira e desenvolver a sua

empregabilidade. A autora define a empregabilidade como as ações empreendidas pelas pessoas para desenvolver habilidades e buscar conhecimentos favoráveis, para assim conseguir uma colocação no mercado de trabalho.

Van der Heijde (2014) acrescenta que o foco da empregabilidade é suscetível ao contexto. Nos indivíduos desempregados a empregabilidade está associada às qualidades e competências que devem ter para recuperar o emprego, enquanto que nos indivíduos empregados se concentra em manter o emprego.

Fugate, Kinick e Ashforth (2004), desenvolveram um modelo de empregabilidade, em que este construto é composto por três dimensões: 1) adaptabilidade pessoal (predisposição e capacidade de alterar fatores pessoais de forma a se adaptarem às exigências de cada situação); 2) identidade da carreira (traços de personalidade; objetivos, esperanças, crenças entre outros); 3) capital social (rede de conhecimentos e poder de influência) e humano (experiência profissional que permite ao indivíduo responder às expectativas). Estes autores, consideram que a empregabilidade não garante emprego real, mas torna mais fácil a identificação e percepção de oportunidades da carreira, aumentando assim a probabilidade de encontrarem emprego e facilitar uma mudança entre postos de trabalho (Fugate et al., 2004; Fugate & Kinicki, 2008).

De facto, existem evidências empíricas na literatura que apontam uma relação significativa entre a empregabilidade e a procura de emprego que indicam que os indivíduos com maiores capacidades de empregabilidade adotam uma abordagem mais proactiva para se envolverem com o mercado de trabalho (Fraga, 2013; McArdle et al., 2007). Estes resultados são consistentes com outros estudos que demonstram que os indivíduos mais proactivos e com melhores capacidades de adaptação são capazes de encarar de forma mais otimista e produtiva os vários aspetos do desemprego (Fugate et al., 2004; Hall, 1996). Numa pesquisa mais recente, Szöllösi (2019) estudou a relação entre a adaptabilidade da carreira, a percepção de empregabilidade e o sucesso na carreira, os resultados indicaram que a adaptabilidade da carreira e a empregabilidade percebida são fatores preditores do sucesso percebido.

Outras perspetivas se destacam nesta linha de investigação e mencionam que a empregabilidade dos indivíduos depende da articulação entre fatores pessoais e ambientais, construídos a partir de estruturas organizacionais, sociais, culturais, económicas e políticas específicas (Kalfa & Taksa, 2015; Rossier et al., 2017). Com efeito, as empresas podem colaborar com a empregabilidade dos indivíduos proporcionando, por exemplo, o aumento de competências específicas e aprendizagens ao longo da vida (Szöllösi, 2019). A trajetória profissional e a empregabilidade das pessoas dependem também das estruturas do contexto ambiental, nomeadamente da situação económica, das ofertas de emprego

disponíveis e das ações governamentais que promovem programas de emprego (Rossier et al., 2017). Zheltoukhova e Bacsoe (2016), propõem que a empregabilidade seja definida como um processo, uma interação dinâmica entre características individuais e fatores externos que interagem e podem garantir o emprego e o sucesso profissional, e não como um conjunto estável de características.

Como podemos verificar, o conceito de empregabilidade é cada vez mais presente e relevante na literatura, no entanto, a sua definição tem vindo a integrar diferentes perspetivas (Duarte, 2017; Rothwell et al., 2009). Alguns autores consideram que a empregabilidade é determinada por fatores externos e por circunstâncias pessoais (Lindsay & Pascual, 2009; McQuaid & Lindsay, 2005). Já outros autores priorizam os fatores individuais, considerando o indivíduo como o motor da sua trajetória da carreira (Fugate et al, 2004; Hillage & Pollard, 1998; Rothwell et al., 2011; Tamkin & Hillage, 1999; Van Der Heijde & Van Der Heijden, 2006).

Neste seguimento, torna-se evidente a importância do indivíduo realizar uma gestão pessoal da carreira, envolvendo os fatores sociocognitivos, que temos vindo a descrever. Em que os comportamentos de exploração e decisão da carreira poderão ser um reflexo dessa mesma empregabilidade. Efetivamente, os indivíduos mais empregáveis são mais resilientes e proativos: eles desenvolvem ações de pesquisa de informação pertinente acerca da sua situação trabalho; encaram as mudanças na carreira como desafios; são mais persistentes no alcance dos seus objetivos, beneficiando assim de uma maior probabilidade de conseguir identificar oportunidades profissionais.

CAPÍTULO 2 - GESTÃO
PESSOAL DA CARREIRA:
CONTRIBUTOS TEÓRICOS
E EMPÍRICOS

CAPÍTULO 2 - GESTÃO PESSOAL DA CARREIRA: CONTRIBUTOS TEÓRICOS E EMPÍRICOS

Como já foi descrito anteriormente, as mudanças ocorridas no contexto organizacional, caracterizado pela instabilidade e imprevisibilidade, têm forte impacto no desenvolvimento de novas concepções da carreira, implicando cada vez mais um processo de Gestão Pessoal da Carreira por parte dos indivíduos (Savickas, 2012).

Neste capítulo, abordamos os principais contributos teóricos para a Gestão Pessoal da Carreira (GPC) e descrevemos alguns dos modelos mais relevantes neste domínio, destacando o modelo sociocognitivo de Gestão Pessoal da Carreira, que enquadrámos com a Teoria Sociocognitiva da Carreira de Lent, Brown e Hackett (1994) que está entre as teorias vocacionais que consideram o papel ativo do indivíduo nas suas decisões da carreira e junto das organizações. Neste âmbito, mencionamos algumas das pesquisas efetuadas e analisámos as relações teóricas e empíricas da gestão da carreira no desenvolvimento de comportamentos de exploração e decisão.

2.1 Abordagens à Gestão Pessoal da Carreira

A GPC tem vindo a ser definida como uma meta-competência, que resulta de um processo intencional, autorregulado e contínuo de definição e implementação de objetivos da carreira, envolvendo uma reflexão pessoal sobre si próprio e sobre o ambiente (e.g., Callanan, & Godshalk, 2010; Kossek et al., 1998; Loureiro, 2012; Sturges et al., 2010; Taveira & Marques, 2020). Este processo implica e favorece comportamentos de exploração da carreira e tomada de decisão, e sentimentos de confiança vocacional e preocupação positiva com o futuro (e.g., Ireland & Lent, 2018; Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2016; Marques & Taveira, 2020; Taveira et al., 2017; Van der Heijde, 2014). Desta forma a GPC para além de contribuir para o desenvolvimento pessoal, pode aumentar também os níveis de satisfação e bem-estar dos indivíduos na sua vida em geral e nas organizações (Taveira & Rodríguez-Moreno, 2010), o que se reflete no envolvimento e alcance dos objetivos nas organizações onde colaboram (Marques, 2017; Wilhelm & Hirschi, 2019). São diversas as teorias da carreira que estiveram na base do desenvolvimento de diferentes modelos conceptuais sobre a gestão pessoal da carreira e que procuram descrever a natureza do processo e identificar quer os seus antecedentes, quer os seus consequentes (e.g., Greenhaus & Callanan, 1994; King, 2001, 2003, 2004; Kossek et al., 1998; Lent & Brown, 2013; Noe, 1996).

Neste capítulo, procuramos apresentar os modelos que mais enriqueceram o estudo do conceito da carreira e o seu processo de gestão pessoal nos últimos 30 anos. Detalhamos assim os primeiros

modelos de GPC de Greenhaus e Callanan (1994) e de Noe (1996), que consideram o processo de GPC em etapas, de cariz autorregulatório, que parte da exploração para a definição de objetivos e conseqüentemente para a ação. De seguida, enunciamos os modelos posteriores, como o de Kossek et al. (1998), King (2004) e Quigley e Tymon (2006), que se enquadram mais num contexto organizacional, e que se baseiam sobretudo nas questões motivacionais para o processo de GPC, determinando os seus antecedentes e conseqüentes. Por último, damos um enfoque especial ao modelo de Lent e Brown (2013), enquadrando-o na sua Teoria Sociocognitiva (Lent et al., 1994).

Esta opção de estudar o modelo de Lent e Brown (2013) justifica-se por um conjunto de razões, de diferente natureza. Este é um modelo holístico, que tem aplicação em diversos contextos para além do organizacional, com uma perspetiva desenvolvimentista na identificação de diversos comportamentos de GPC ao longo da carreira, em função da fase de vida do indivíduo e dos seus contextos de trabalho (e.g., académico, profissional, social). Para além disso, o modelo também considera os antecedentes e conseqüentes da GPC, dando uma visão mais abrangente de todo o processo. Nesta investigação debruçar-nos-emos no estudo de dois comportamentos de GPC em específico, a exploração e a tomada de decisão da carreira. Neste sentido, o modelo de Lent e Brown (2013) também se apresenta como o mais adequado, pois considera-os como determinantes sobretudo nas fases de adolescência e inícios da vida adulta.

2.1.1 Modelo de Gestão Pessoal da carreira de Greenhaus e Callanan (1994)

O primeiro modelo teórico a designar o modelo de gestão pessoal da carreira é o proposto por Greenhaus e Callanan (1994). Nele, os autores descrevem a gestão pessoal da carreira como um processo de resolução de problemas que é essencial para a tomada de decisão da carreira. Os indivíduos, neste processo, reúnem informação através da exploração e aumentam a consciência de si mesmos e do seu ambiente de forma a desenvolver objetivos e estratégias pessoais da carreira (Greenhaus & Callanan, 1994; Pinto & Taveira, 2010; Taveira, 2009).

Neste modelo são propostas fases sequenciais distintas de gestão da carreira. O modelo destaca os cinco principais comportamentos que o indivíduo pode utilizar para aumentar as suas possibilidades de êxito na carreira:

- 1) A Exploração da carreira – pressupõe que o indivíduo procure, recolha e analise informação de forma sistemática que seja pertinente à tomada de decisões da sua carreira. O indivíduo deve realizar uma exploração pessoal (informação acerca de si, ao nível do autoconhecimento) e

investigar o seu contexto (informação acerca das diferentes ocupações, empregos e organizações disponíveis), sendo determinante utilizar fontes de informação fidedignas;

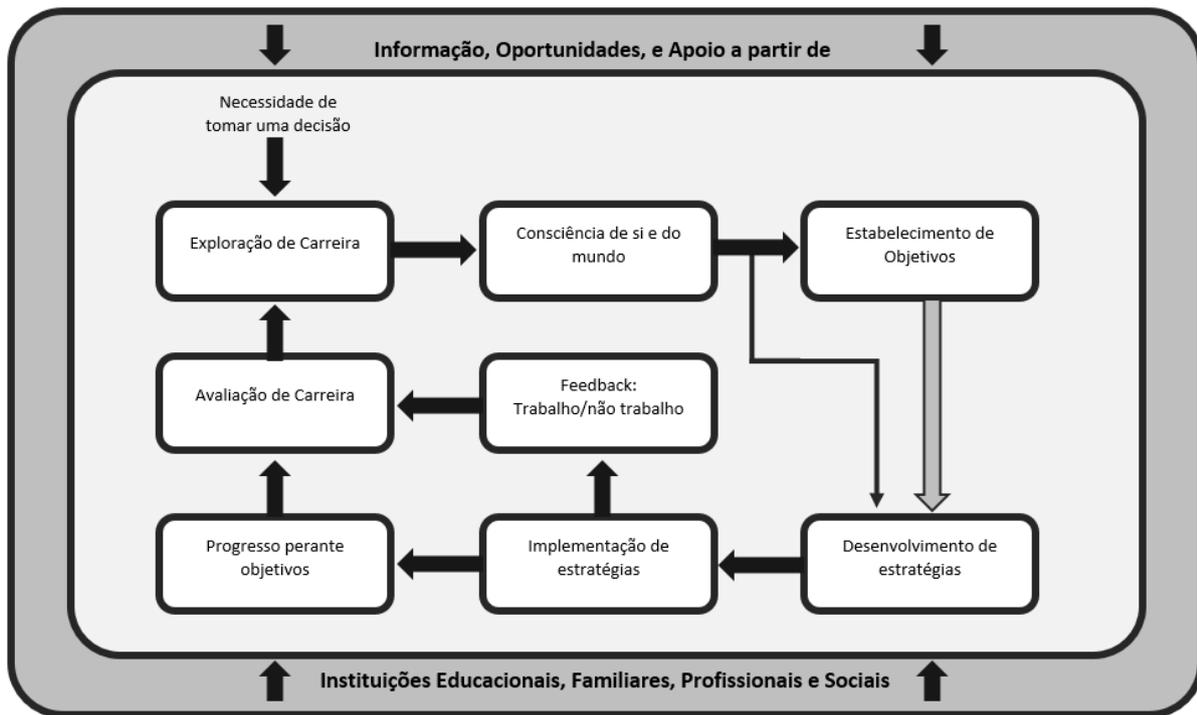
2) A Consciência da carreira – o indivíduo adquire mais consciência de si, das suas qualidades pessoais e ainda uma maior perceção do contexto profissional onde está inserido. Esta consciência é essencial para as duas fases seguintes;

3) O Estabelecimento de objetivos – representa o momento em que as pessoas reconhecem os seus desejos e aspirações da carreira e, em função disso, estabelecem os resultados da carreira que pretendem obter. Tal como referem Lent e Brown (2006), são os objetivos que vão direcionar o comportamento do indivíduo. Os objetivos, devem assim ser específicos, realistas e racionais; podem ainda ser objetivos de curto, médio, ou longo prazo. Os autores consideram que os objetivos devem abranger os seguintes aspetos: i) a satisfação intrínseca relacionada com a experiência de trabalho; ii) as preocupações referentes ao estilo de vida; iii) a situação profissional em que o indivíduo se encontra, enquanto fonte de satisfação e crescimento; iv) o carácter suficientemente desafiante e flexível; v) ser capaz de ir ao encontro das necessidades e valores pessoais do indivíduo.

4) A estratégia da carreira – Desenvolver e implementar um plano de ação orientado para a concretização dos objetivos (Greenhaus & Callanan, 1994). Representa uma sequência de comportamentos, atividades e experiências que vão auxiliar ao alcance dos objetivos previamente definidos. Greenhaus e Callanan (1994) apresentam também sete estratégias da carreira: i) competência para a função/trabalho atual; ii) dedicação intensa ao trabalho com a extensão temporal; iii) desenvolver competências relacionadas com o trabalho, através da formação/educação; iv) criação de oportunidades, dando a conhecer aos outros os seus interesses e objetivos; v) desenvolver relações sociais de suporte com membros e pares; vi) construção de uma imagem pessoal positiva, de confiança e sucesso; vii) participar nas políticas da organização através de comportamentos de influência.

5) A Avaliação – nesta fase é fundamental obter *feedback* dos outros e de si mesmo. É igualmente importante, monitorizar a sua evolução face aos objetivos pré-estabelecidos. Com as informações recolhidas espera-se que os indivíduos avaliem se os objetivos foram alcançados e se as estratégias utilizadas ainda são válidas. Esta etapa termina e reinicia o ciclo de gestão da carreira. A avaliação desta última fase poderá fazer parte da 1ª fase de exploração.

Figura 1 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira de Greenhaus & Callanan (1994)



Nota. Em *Career management* (p. 18), de Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A., 1994, Fort Worth, TX: Dryden Press.

Greenhaus e Callanan (1994), adotam uma perspectiva da carreira mais pessoal neste modelo normativo e de correspondência pessoa-meio, conforme ilustra a figura 1. Desta forma, os autores consideram a GPC como um processo contínuo, dinâmico e regular.

2.1.2 Modelo de Gestão Pessoal da Carreira de Noe (1996)

No seguimento da perspectiva de GPC apresentada por Greenhaus e Callanan (1994), Noe (1996) testa a adaptabilidade do modelo ao contexto organizacional, conjugando a gestão pessoal da carreira e a gestão organizacional. Para Noe (1996), o processo de gestão da carreira envolve a exploração da carreira, o desenvolvimento de objetivos da carreira e a implementação de estratégias para alcançar os objetivos.

Ao agrupar as variáveis estudadas anteriormente, o autor decide assim reduzir o seu modelo em três etapas. 1) exploração da carreira: o indivíduo recolhe e analisa de uma forma sistemática e intencional a informação sobre si e sobre o mundo em geral; 2) definição de objetivos da carreira: considera-se o objetivo como resultado da carreira que se pretende alcançar (e.g., estatuto profissional, aumento salarial ou promoção). Quanto maior for a motivação/desejo em alcançar o objetivo, maior é a probabilidade de se envolver na etapa seguinte; 3) implementação das estratégias da carreira: poderão

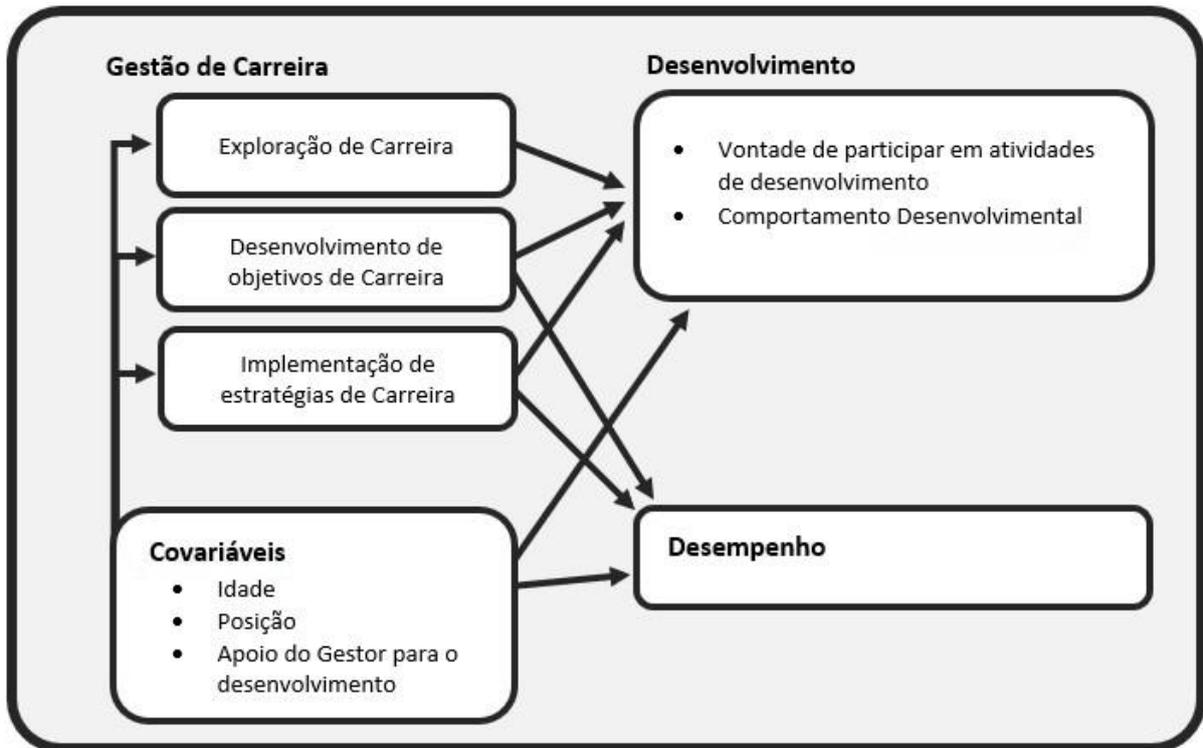
ser de carácter mais pessoal, ou seja, mais relacionado com a participação do indivíduo em atividades que promovem o desenvolvimento pessoal e profissional, ou de carácter mais organizacional, ou seja, relacionadas com o próprio desempenho no trabalho.

Este processo de gestão da carreira, influencia de forma muito positiva e significativa o desenvolvimento do indivíduo na organização, não só ao aumentar a consciência das capacidades que o próprio possui, mas também sobre aquelas que este necessita desenvolver ou adquirir, expandindo assim a sua vontade de participar em atividades de desenvolvimento pessoal que favorecem o seu desempenho (Noe & Wilk, 1993).

Todos os comportamentos de gestão da carreira e o desenvolvimento e desempenho dos indivíduos, são mediados por três covariáveis: 1) a idade do indivíduo; 2) a posição ocupada na organização; 3) o apoio percebido pelos indivíduos para o seu desenvolvimento (por parte dos gestores da organização), que podem influenciar, positiva ou negativamente o envolvimento do indivíduo no processo de gestão da carreira (Noe, 1996).

Noe (1996) considera que a idade cronológica e percebida do indivíduo, se relaciona negativamente com todas as dimensões do modelo. Quanto mais avançada a idade, menor é a probabilidade de se envolver em comportamentos de gestão da carreira e de desenvolvimento, ou mesmo de modificar o seu desempenho. Sobre a função que desempenha, o autor entende que quanto mais elevada a posição do indivíduo na organização, maior a probabilidade de este se envolver em comportamentos de gestão da carreira, de autodesenvolvimento, e em modificar o seu desempenho. Relativamente ao apoio percebido, foi identificada uma relação positiva; quanto maior o apoio percebido, maior é o envolvimento do indivíduo em comportamentos de gestão da carreira, de autodesenvolvimento e de desempenho.

Figura 2 - Modelo de Gestão pessoal da Carreira de Noe (1996)



Nota. Em *Is career management related to employee development and performance?* (p.120) (Vol. 17), de Noe, R. A. (1996), *Journal of Organizational Behavior*.

Noe (1996) ao reduzir o modelo em três etapas, conforme ilustra a figura 2, pretendeu influenciar o desenvolvimento do indivíduo na organização, aumentando assim a sua intenção para participar em atividades de formação contínua e desenvolver-se pessoalmente, com impacto no seu desempenho (Marques & Taveira, 2020). Com este modelo, o autor deu um elevado contributo para a compreensão da relação entre os comportamentos de gestão pessoal e um conjunto de variáveis pessoais e organizacionais.

2.1.3 Modelo de Gestão Pessoal da Carreira de Kossek, Roberts, Fisher e Demarr (1998)

Kossek, Roberts, Fisher e Demarr (1998), também construíram um modelo sobre GPC e tal como Noe (1996), tiveram como ponto de partida o trabalho de Greenhaus (1987). Para estes autores, a GPC relaciona-se com a proatividade do indivíduo e com a regularidade com que este recolhe informação e planeia estratégias de resolução de problemas e tomada de decisão (Kossek, et al., 1998).

De um modo geral, a investigação é consistente quando refere que a procura de informação da carreira e a auto monitorização (sobre como os outros nos veem) são críticas para o processo de desenvolvimento da carreira (Kossek et al., 1998).

Kossek et al. (1998) defendem que a procura de informação da carreira é essencial para os trabalhadores auto dirigirem as suas carreiras; quanto mais informação relevante obtiverem, mais capazes eles são de para identificar se as suas opções de desenvolvimento e expectativas da carreira consistentes com a realidade.

Na GPC existem dois comportamentos principais que sustentam este processo: 1) a procura de *feedback* para desenvolvimento, que permite a melhoria e aperfeiçoamento das tarefas que o indivíduo realiza; 2) a preparação para a mobilidade no trabalho, em que o indivíduo antecipa as mudanças com novas oportunidades, enquanto se prepara para lidar com as mesmas.

A procura de *feedback* de desenvolvimento, envolve a recolha de informação sobre a performance e sobre as necessidades de desenvolvimento da carreira para a tomada de decisão. Essa informação é determinante para uma avaliação realista acerca do talento e capacidades do indivíduo e ainda, sobre os seus planos da carreira. Este *feedback* parte não só de superiores hierárquicos, mas também de outras fontes, como pares ou clientes.

A preparação para a mobilidade, implica não só a proatividade por parte do indivíduo em reunir informação sobre novas oportunidades da carreira, dentro e fora da organização, mas também em agir de acordo com essa informação (e.g., fazer um CV ou refletir se o seu posicionamento profissional pode passar por mudanças internas ou externas à organização). O desenvolvimento da rede de contactos informal (*networking*) é uma boa via para obter informação sobre potenciais oportunidades de trabalho.

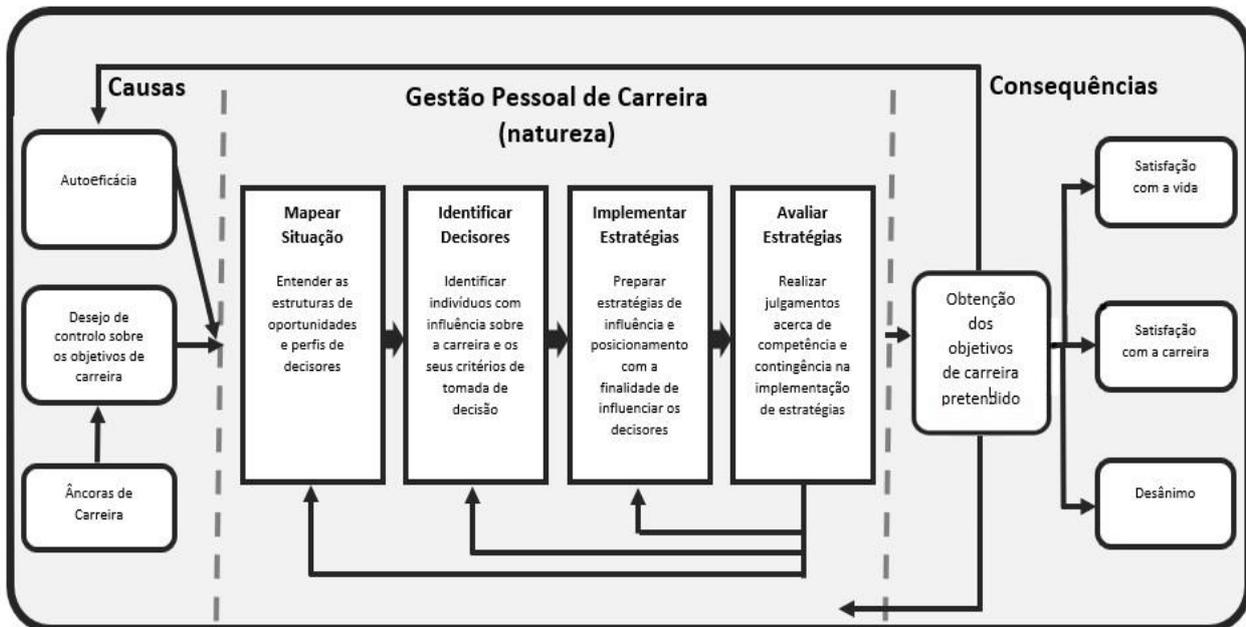
Os comportamentos de GPC são assim influenciados pela recolha de informação (*feedback* recebido e oportunidades do meio – exploração da carreira) e pelo planeamento de resolução de problemas. Este modelo deu origem a um programa de intervenção de GPC, baseado nos conceitos de expectativa e de perceção instrumental do modelo da expectativa de Vroom (1964). O estudo quase-experimental de Kossek et al. (1998), evidencia a importância das oportunidades de formação contínua nas organizações, no favorecimento da GPC, aumentando o envolvimento na carreira dos trabalhadores.

2.1.4 Modelo de Gestão Pessoal da Carreira de King (2000, 2004)

Zella King (2001, 2004) apresenta o seu modelo de GPC a partir de um conjunto de trabalhos prévios, dos quais se destacam o de Schein (1996) relativo às âncoras da carreira, e o modelo de

ajustamento à carreira de Crites (1969). King (2001, 2004) engloba não só a natureza (comportamentos) da GPC, como também as variáveis antecedentes (causas) e consequentes (efeitos) deste processo.

Figura 3 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira de King (2001) natureza, causas e consequências



Nota. Modelo de causas e consequências da gestão pessoal da carreira. Em *Career Self management: its nature, causes and consequence* (p. 122), de King, Z., 2004, *Journal of Vocational Behavior*, 65.

De acordo com o representado pela figura 3, a primeira etapa deste modelo diz respeito aos antecedentes do processo de gestão pessoal da carreira, ou seja, às causas e motivações que levam o indivíduo a envolver-se nos comportamentos de gestão da carreira. As motivações podem ser de três tipos: i) as crenças de autoeficácia; ii) o desejo de controlo sobre os objetivos da carreira; e, iii) as âncoras da carreira.

Segundo a mesma linha dos trabalhos desenvolvidos por Bandura (1986), King (2004) concebe as crenças de autoeficácia, como o conjunto de crenças que os indivíduos desenvolvem relativamente às suas competências e às suas capacidades para lidar adequada e eficazmente com determinada situação. Quanto maior for a perceção de autoeficácia do indivíduo no que diz respeito ao desempenho de comportamentos de GPC, maior a probabilidade do seu envolvimento nestes comportamentos; por sua vez este envolvimento favorece a obtenção dos resultados da carreira pretendidos, o que reforça as crenças de autoeficácia.

Relativamente ao desejo de controlo sobre os objetivos da carreira, King (2004) refere que quanto maior for a perceção de perda de controlo na obtenção dos objetivos, maior é o envolvimento nos

comportamentos de gestão da carreira, esta percepção vai aumentar a motivação para recuperar o controlo, estando subjacente a crença de que o indivíduo possui a capacidade de modificar ou eliminar situações ameaçadoras no ambiente. À semelhança do que descreve Crites (1969) quando refere que a percepção de barreiras ou ameaças pode atuar como um estímulo para o ajustamento à carreira.

Quanto às âncoras da carreira, estas surgem a partir dos trabalhos desenvolvidos por Schein (1996). King (2001) refere que é a partir das âncoras que os indivíduos estabelecem as suas prioridades da carreira, o que permite ao indivíduo perceber se os seus comportamentos e escolhas são ou não congruentes com as suas prioridades.

A segunda etapa deste modelo corresponde ao processo de GPC com quatro fases distintas:

A primeira integra o mapeamento da situação ou exploração da situação e consiste na recolha de informação acerca dos contextos em que o indivíduo se encontra inserido. Envolve um conhecimento aprofundado sobre as estruturas de oportunidades (e.g.: empregos disponíveis, exigências, requisitos, remuneração) e acerca dos perfis dos decisores. Esta fase pode ser responsável por promover uma forte ativação da exploração vocacional.

A segunda fase refere-se à identificação dos decisores. É nesta etapa que se determina quais os indivíduos com mais influência sobre as opções ou controlo dos resultados da carreira – os chamados *gatekeepers* – e quais os critérios utilizados pelos últimos, no processo de tomada de decisão. Para facilitar o processo de identificação das pessoas que poderão apoiar ou dificultar os seus resultados da carreira, é essencial que o indivíduo tenha claro a sua âncora da carreira, consciência da sua identidade, necessidades, preferências e objetivos da carreira.

A terceira fase envolve a implementação de estratégias da carreira. Os indivíduos, nesta etapa, utilizam comportamentos de influência para que as decisões dos *gatekeepers* favoreçam os seus objetivos da carreira (e.g., promoção). Incluem-se nestes procedimentos, a gestão de imagem, a utilização do comportamento político ou comportamentos de posicionamento, atitudes de desenvolvimento de competências e oportunidades, donde se incluiu o *networking* (e.g., otimização dos recursos como a rede de contactos, formação, novas competências e experiências de valor). Em 2004, a autora adiciona um terceiro tipo de comportamento, a gestão de fronteiras, destinado a equilibrar o limite entre a vida pessoal e a vida profissional do indivíduo.

A última fase é a avaliação da eficácia das estratégias utilizadas pelos indivíduos sobre os *gatekeepers*. É aqui que é feita a avaliação sobre o grau de competência na implementação das estratégias de influência/posicionamento/gestão de fronteiras, bem como a avaliação das contingências entre as estratégias implementadas e os resultados da carreira alcançados. Esta fase é determinante

para a atuação futura dos indivíduos ao nível das estratégias a aplicar, sendo também responsável pelo reinício do ciclo de GPC, em função dos resultados obtidos com a avaliação, pode regressar-se às etapas anteriores.

A terceira etapa deste modelo diz respeito às consequências do processo de gestão pessoal da carreira, podendo elas ser positivas ou negativas. As consequências positivas, estão relacionadas com a satisfação com a vida em geral e com a carreira em particular; as consequências negativas estão associadas ao desânimo, frustração e alienação face à carreira. Ao aplicar de forma eficaz os seus comportamentos da carreira, o indivíduo tem uma maior probabilidade de alcançar os objetivos a que se propôs, o que aumenta a sua perceção de controlo dos objetivos, de autoeficácia e conseqüentemente os seus níveis de satisfação. A perceção das consequências positivas aumenta a probabilidade de o indivíduo voltar a utilizar esses comportamentos e estratégias em situações futuras. Por outro lado, as consequências negativas que estão relacionadas com o insucesso do indivíduo na resolução do seu problema da carreira, ou no alcance dos seus objetivos, levam a estados de conflito ou frustração e, sendo repetidas, originam alienação ou desânimo.

2.1.5 Modelo de Gestão Pessoal da Carreira de Quigley e Tymon (2006)

Quigley e Tymon (2006), ao incorporarem a motivação intrínseca no processo de GPC, apresentam um modelo integrativo que pretende ir mais além na investigação sobre a carreira. Este modelo permite explicar os mecanismos através dos quais a motivação intrínseca pode influenciar a GPC e o subsequente sucesso subjetivo e objetivo da carreira.

Os autores citam Kossek et al. (1998) a propósito da crescente importância da motivação no ambiente de trabalho, e o facto de grande parte dos profissionais não saberem como gerir as suas motivações no âmbito do seu processo de gestão da carreira. No entender dos autores, este é um importante tópico a ser explorado.

Este modelo de Quigley e Tymon (2006) aplica-se a indivíduos que tenham algum nível de controlo e mobilidade nas suas carreiras; ele serve para os ajudar a lidar com as realidades e desafios ao longo das suas carreiras, constituídas por múltiplos empregos/ocupações e organizações.

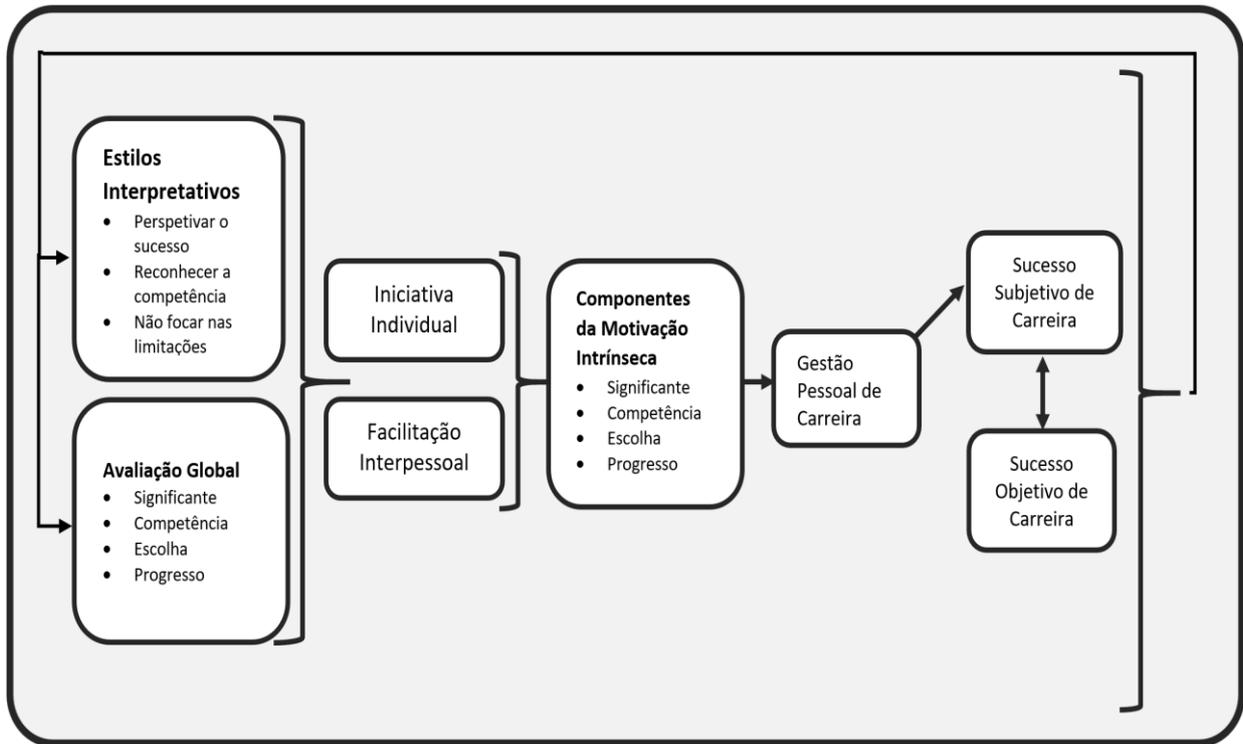
Para uma melhor compreensão desta perspetiva, clarificamos os conceitos relativos à motivação. A motivação extrínseca baseia-se em recompensas ou punições, determinados pela organização, como na teoria da expectativa de valor (Vroom, 1964); em contrapartida, a motivação intrínseca baseia-se nas experiências de valor positivo (gratificantes) que a pessoa pode obter diretamente do seu trabalho (Deci,

1975; Deci & Ryan, 1985; Thomas & Tymon, 1997; Thomas & Velthouse, 1990; in Quigley & Tymon, 2006). No fundo, tratam-se de sentimentos positivos de realização, de envolvimento e paixão que as pessoas obtêm do seu trabalho.

Este modelo apenas considera a importância da motivação intrínseca no processo de GPC, como um antecedente necessário para o sucesso subjetivo do indivíduo na sua carreira. Considerando o sucesso como algo que é determinado pelos olhos da pessoa que persegue um objetivo da carreira, é a sua interpretação (Hall & Chandler, 2005). No entanto, os autores também reconhecem que a motivação extrínseca também influencia os indivíduos na orientação das suas carreiras, nomeadamente na obtenção de um melhor salário ou promoção. O modelo foca-se em aspetos psicológicos que ajudam a moldar os níveis de motivação intrínseca; ou seja, como os indivíduos são influenciados pelas suas próprias perceções e comportamentos, não estando em análise as variáveis estruturais que possam contribuir para a motivação intrínseca.

Neste mesmo modelo, conforme exemplificado na figura 4, retratam-se quatro componentes da motivação intrínseca, derivadas de investigações prévias (Thomas & Velthouse, 1990, 1997, 1993, 1994), que podem contribuir para a GPC (Quigley & Tymon, 2006). Essas componentes referem-se à significância, à competência, à escolha e ao progresso. Quando combinadas, elas constituem o set de recompensas intrínsecas necessárias para produzir e sustentar o empoderamento ou capacitação (*empowerment*) (Thomas & Tymon, 1994).

Figura 4 - Diagrama da Motivação Intrínseca e GPC de Quigley e Tymon (2006)



Nota. Em *Toward an integrated model of intrinsic motivation and career self-management* (p. 529), de Quigley, N., & Tymon, W., 2006, Vol. 11, Career Development International.

Cada um dos quatro elementos referidos, são componentes críticas na motivação intrínseca: o sentimento de significância ou *significante*, ocorre quando o indivíduo está a desenvolver um trajeto com um propósito ou objetivo do seu interesse, o qual ele acredita que vale a pena o seu tempo e energia; o sentimento de escolha, ocorre quando um indivíduo tem a liberdade de escolher o tipo de atividades que fazem sentido para si, e que as pode desempenhar da forma que ele considera apropriada; por último, os sentimentos de competência e progresso, ocorrem sempre que o indivíduo se sente competente (*skillful*) no desempenho da atividade escolhida e a progredir em direção aos seus objetivos/propósito (Thomas & Tymon, 1993).

A investigação realizada ao modelo demonstrou uma relação significativa entre as quatro componentes e a satisfação no trabalho, a redução de níveis de *stress* e o desempenho (Thomas & Tymon, 1997). O modelo retrata ainda quatro importantes antecedentes da motivação intrínseca, que influenciam a GPC e o sucesso na carreira: o estilo interpretativo, a avaliação global, a iniciativa individual e a facilitação interpessoal.

Baseando-se no modelo do Empoderamento (Empowerment) de Thomas e Velthouse (1990), Quigley e Tymon (2006) identificam o estilo interpretativo (e.g., tendência na forma como interpreta as

situações que influenciam os sentimentos de empoderamento) e a avaliação global (crença generalizada sobre o significado, competência, escolha e progresso induzidos de situações passadas) como dois importantes mediadores na avaliação individual da carreira, sugerindo que os indivíduos avaliam (interpretam a realidade) não só baseados em factos objetivos, mas também na forma como esses factos são construídos.

Relativamente ao estilo interpretativo, a investigação identificou três dimensões que podem influenciar a perceção das componentes da motivação intrínseca: perspectiva de sucesso, reconhecer as suas competências, e não se focarem nas suas limitações (Thomas & Tymon, 1994). Indivíduos com estes estilos interpretativos, têm maior probabilidade de analisar informação ambígua de forma a que esta os faça sentir empoderados. A avaliação global envolve crenças mais abstratas e generalizações indutivas de avaliações de situações/experiências passadas (Thomas & Velthouse, 1990).

Tais autores chamam a atenção para o facto das carreiras proteanas e sem limites, já referidas anteriormente, trazerem muita incerteza às carreiras. Embora possam trazer outras oportunidades e possibilidades de desenvolvimento da carreira, elas, pela sua natureza, deixam de ter a mesma previsibilidade. Este contexto, faz com que os estilos interpretativos e a avaliação global assumam uma grande influência na forma como o indivíduo se possa sentir relativamente à sua carreira, isto é, empoderado ou desencorajado pelas limitações. O modelo de Quigley e Tymon (2006), foca-se nas ações pessoais que o indivíduo pode ter no que diz respeito à sua motivação intrínseca e que podem ser de dois tipos: o primeiro tipo refere-se às as ações que resultam de uma reflexão sobre si próprio e que ajudam a identificar as suas âncoras da carreira (Schein, 1978, 1990), e ainda às de iniciativa individual ou de autodirecionamento que resultam dessa reflexão; o segundo tipo, inclui as ações que resultam de uma reflexão interpessoal da dimensão do trabalho e de facilitação interpessoal, ou seja, o suporte social dos colegas de trabalho. Tanto a iniciativa pessoal como a facilitação interpessoal, são influenciadas por uma avaliação global e estilos interpretativos. Os autores exemplificam, dizendo que pessoas com uma avaliação global positiva e estilos interpretativos, têm maior tendência para acreditar em resultados positivos devido à sua iniciativa pessoal, o que é consistente com os estudos que estabelecem uma ligação entre a personalidade proativa e as iniciativas da carreira com sucesso (Seibert et al., 2001). Tendencialmente, também se podem sentir mais confiantes e positivos nas suas interações com os outros, o que promove uma facilitação interpessoal.

Em síntese, este modelo sugere que a avaliação global e os estilos interpretativos influenciam a motivação intrínseca na GPC, através do impacto na iniciativa individual e nos facilitadores interpessoais. Por outro lado, a iniciativa individual e a facilitação interpessoal facilitam a motivação intrínseca. Os

sentimentos de significância, competência, escolha e progresso, resultam de uma avaliação positiva de envolvimento efetivo na GPC. A GPC está relacionada positivamente com o sucesso subjetivo da carreira e este com o sucesso objetivo da carreira. Este é um processo cíclico já que o sucesso da carreira encoraja uma avaliação global positiva e estilos interpretativos. É então com base no reconhecimento dos seus valores, nos seus objetivos da carreira e na sua motivação intrínseca que o indivíduo desenvolve e gere a sua carreira (Quigley & Tymon, 2006).

2.2 Teoria Sociocognitiva da Carreira de Lent, Brown e Hackett (TSCC, 1994)

A Teoria Sociocognitiva da Carreira (TSCC) desenvolvida por Lent, Brown e Hackett (1994) parte do pressuposto que os fatores sociocognitivos desempenham um papel determinante no desenvolvimento académico e da carreira ao longo da vida, contribuindo para a compreensão de como as pessoas desenvolvem os interesses académicos e profissionais, como as escolhas nestes contextos são feitas, e como o sucesso, a satisfação e o bem-estar são alcançados (Lent & Brown, 2000, 2006, 2008, 2013; Lent et al., 2011; Lent et al., 1994; Lim et al., 2016).

Esta teoria encontra-se substancialmente alicerçada na Teoria Sociocognitiva de Albert Bandura (1986), com grande enfoque no domínio da carreira, que enfatiza a interação bidirecional entre os atributos pessoais, o ambiente e os comportamentos, presentes no modelo triádico de causalidade recíproca de Bandura (Bandura et al, 2001). Neste âmbito, o indivíduo é um agente que influencia o seu próprio funcionamento, contribuindo para as suas circunstâncias de vida de forma intencional, autorregulada e autorreflexiva, não sendo apenas produto dessas condições (Bandura, 2002). Efetivamente, os estudos apontam que as pessoas constroem os seus resultados da carreira. Neste processo, as crenças sobre si mesmo, do contexto e da sua carreira, são muito importantes, não somos meramente beneficiários (ou vítimas) das situações e que o comportamento é muitas vezes flexível e suscetível de mudança (Lent et al., 2002).

No entanto, embora se reconheça a capacidade de agência pessoal do indivíduo, isto não implica que as pessoas tenham total controlo das suas carreiras, uma vez que o desenvolvimento da carreira não é exclusivamente cognitivo; também existem barreiras fortes à escolha, mudança e crescimento (externas e internas), nomeadamente: as condições sociais e económicas que promovem ou inibem a evolução da carreira e as reações afetivas que influenciam o processo racional de pensamento. Com efeito, as pessoas diferem nas suas habilidades e nas suas conquistas, devido a um conjunto complexo de fatores (e.g. a cultura, o género, os atributos genéticos, as condições socio-estruturais, as

capacidades, o estado de saúde) que influenciam o processo cognitivo das pessoas e afetam a natureza e o alcance das possibilidades da carreira (Lent et al., 2002).

Lent e Brown (2013) destacam o trabalho de Bandura (2006) quando referem que as pessoas não operam como agentes autônomos, nem o seu comportamento é totalmente determinado por influências situacionais, ao invés, o funcionamento humano é produto de uma recíproca interligação e intraligação pessoal, determinantes comportamentais e ambientais.

A TSCC foi concebida com uma abordagem holística, para desenvolver e construir ligações entre as abordagens teóricas existentes relativamente ao desenvolvimento da carreira. Para além de Albert Bandura, também são consideradas muitas outras conceptualizações teóricas, especialmente de Super, Holland, Krumboltz, e Lofquist and Dawis (Lent & Brown, 2013).

Inicialmente a TSCC apresentou três modelos segmentados e interconectados relativos ao desenvolvimento da carreira, para explicar o desenvolvimento de interesses, escolha e performance e persistência no contexto educacional e vocacional (Lent et al., 1994; Lent & Brown, 2000). Posteriormente, Lent e Brown (2006) desenvolveram um quarto modelo, direcionado para a compreensão da satisfação e bem-estar no contexto educacional e vocacional. Este modelo de satisfação e bem-estar, baseia-se na perspetiva de que as pessoas tendem a estar mais felizes na escola ou no trabalho, quanto maior for o seu envolvimento em atividades que valorizam, em que sintam progresso nos seus objetivos pessoais, possuam fortes crenças de autoeficácia no desempenho e alcance dos objetivos, e tenham acesso a recursos no seu contexto que promovam a sua autoeficácia e os ajude a atingir os seus objetivos (Lent & Brown, 2006, 2008, 2013).

Em 2013, é proposto por Lent e Brown, um modelo de GPC, com vista a complementar os quatro modelos existentes, focado no fenómeno de adaptação da carreira ao longo da vida. Os modelos originais da TSCC enfatizavam aspetos relacionados com o *Conteúdo* do comportamento da carreira (p. ex. quais as atividades ocupacionais que eu gostaria de desempenhar?) de forma a identificar os tipos de atividades que atraem as pessoas e os domínios nas quais teriam maior probabilidade de sucesso e satisfação (Lent et al., 2016). Estes dois últimos modelos, complementam esta questão com os aspetos do *Processo* do desenvolvimento da carreira (p. ex. como chego lá; como posso ser bem sucedido?), como sob diversas condições ambientais as pessoas tomam decisões da carreira, negociam a transição da escola para o trabalho, procuram emprego, perseguem objetivos pessoais e se adaptam a novos contextos de mudança da carreira (e.g., perder o emprego) (Lent & Brown, 2013; Lim et al., 2016).

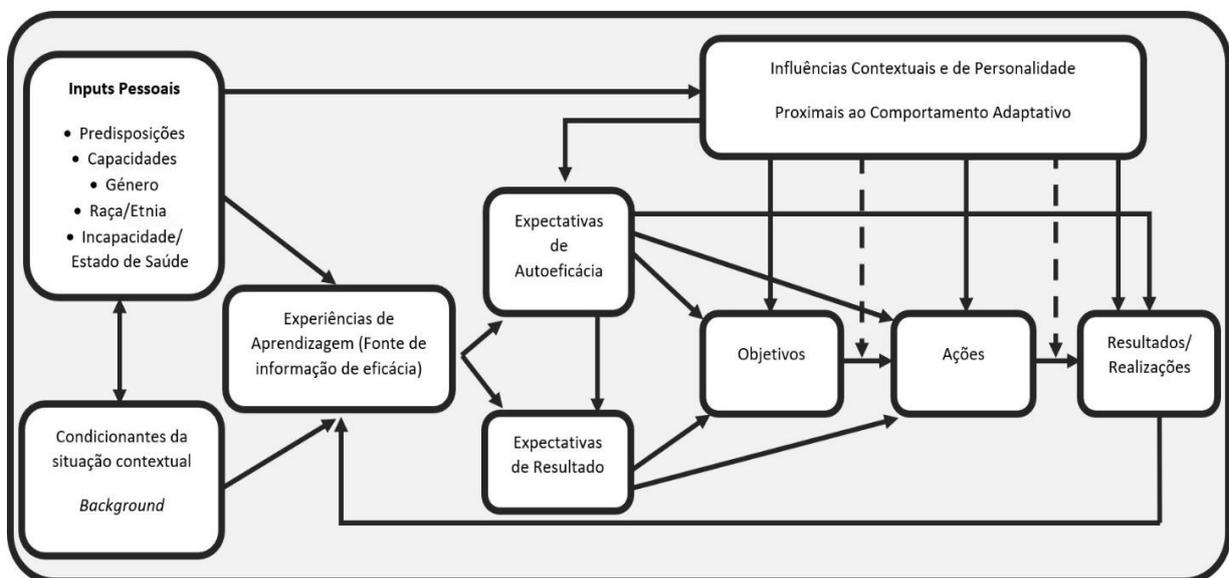
Lent e Brown (2013) chamam a atenção para o termo *Gestão Pessoal da Carreira* e referem que este obteve esta designação porque o modelo proposto se foca nos fatores que influenciam o

comportamento intencional do indivíduo, e não porque se assume que o indivíduo age sozinho na forma como perspetiva ou alcança os seus objetivos. A TSCC olha para as pessoas como vivendo num mundo Social, com as suas interações, daí o “S”.

Cada um dos modelos apresentados explica os diferentes resultados vocacionais, que envolvem um conjunto de variáveis pessoais, comportamentais e ambientais, criticamente afetados por três variáveis cognitivas pessoais que são centrais: as crenças de autoeficácia, as expectativas de resultados e os objetivos (Lent & Brown, 2013; Thompson et al., 2016).

Na perspetiva sociocognitiva da carreira (Lent et al., 1994, 2000), como referimos anteriormente, as variáveis cognitivas não surgem isoladamente, nem atuam num vazio ou funcionam sozinhas na modelação de interesses ou outros resultados vocacionais. Como pode ser observado na figura 5, a TSCC também envolve um grande número de outras variáveis pessoais e de contexto (p. ex. género, etnia, saúde, influência genética, condições sócias económicas) que estão intrinsecamente relacionadas com as variáveis sociocognitivas e com o processo de desenvolvimento da carreira (Lent et al., 2002; Lent & Brown, 2013).

Figura 5 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira de Lent e Brown (2013)



Nota. Em *Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span* (p.562), de Lent, R. & Brown, S. D., 2013, *Journal of Counseling Psychology*.

A TSCC pretende analisar sobretudo como a autoeficácia, expectativas de resultados e objetivos funcionam, em conjunto com os outros aspetos pessoais e de contexto, na forma como moldam o processo de desenvolvimento da carreira (Lent, 2001). Estes mecanismos cognitivos, são variáveis

transversais a uma conceção do indivíduo como produtor e produto do seu ambiente, envolvendo agenciamento, proatividade, autorregulação e autorreflexão (Barros, 2010).

Assim, este protagonismo dado ao indivíduo como um agente da sua carreira, está centrado nestes mediadores cognitivos, que através das experiências de aprendizagem orientam o seu comportamento da carreira. São ainda consideradas outras variáveis como os interesses, habilidades, valores, predisposição da personalidade, e os fatores contextuais (Lent et al., 2002; Lent & Brown, 2013).

2.2.1 Modelo Sociocognitivo de Gestão Pessoal da Carreira de Lent e Brown (2013)

O Modelo de GPC baseado nos constructos da TSCC (Lent & Brown, 2013) surgiu para responder aos desafios contemporâneos de desenvolvimento da carreira e centra-se no processo através do qual as pessoas orientam, em diversos contextos, o seu percurso académico e da carreira. Este modelo foca-se numa ampla variedade de comportamentos adaptativos da carreira que as pessoas empregam proactivamente para se anteciparem, ajustarem e prosperarem, no exigente contexto educacional e profissional ao longo da vida (Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2019). Os comportamentos adaptativos são considerados como mecanismos de agência pessoal, através dos quais os indivíduos se adaptam e renovam a sua carreira (Bandura et al., 2001). Alguns exemplos desses comportamentos são a exploração e a tomada de decisão da carreira, a procura de emprego, a progressão na carreira e as transições normativas (e.g., entrada no mercado de trabalho, reforma) e transições imprevisíveis (e.g., perda do emprego) (Lent et al., 2016). Cada um dos elementos sociocognitivos que constitui a TSCC são, dependendo do foco da investigação, definidos e operacionalizados num determinado domínio e em tarefas específicas (Lent et al., 2019).

A presente investigação dá um enfoque especial ao modelo de GPC, em duas aplicações relevantes: a exploração e a tomada de decisão da carreira. Elas constituem tarefas de desenvolvimento comuns na adolescência e no início da vida adulta, e que são revisitadas ao longo da vida profissional (Ireland & Lent, 2018; Lent & Brown, 2013; Super et al., 1996).

Na perspetiva de Taveira (1997), a exploração vocacional é um processo psicológico de procura intencional, questionamento e processamento de informações, dirigido para se alcançarem objetivos pessoais e profissionais. Este processo implica atividades que tentam relacionar o conhecimento de si mesmo e do mundo externo e pode ser descrito como uma abertura para a experiência que promove a autodescoberta (Flum & Blustein, 2000). É assim, um processo interativo, que envolve a reprodução e

transformação de estruturas mentais existentes (Cohen et al., 2004) ao adaptar-se às mudanças dos contextos da carreira e de estilo de vida (e.g., Flum & Blustein, 2000; Savickas, 2012; Taveira, 2001).

Os comportamentos adaptativos da carreira referidos na TSCC estão relacionados com a teoria de Savickas (1997, 2013), ou seja, com a sua noção de adaptabilidade da carreira e com a função positiva e de resiliência em contexto de mudança. O pressuposto, implica a confiança dos indivíduos no processo de autorregulação, nos recursos sociais e na disposição para a mudança. Estes comportamentos adaptativos da carreira são assim muito relevantes para determinar estratégias específicas que um profissional pode usar para gerir o seu comportamento da carreira ou lidar com desafios específicos (p. ex. proatividade, reatividade, comportamento tolerante, posicionamento, influência e gestão de limites) (Griffin & Hesketh, 2005; King, 2004).

Consistente com os modelos anteriores da TSCC (Lent & Brown, 2008; Lent et al., 1994), o modelo de GPC tem como elementos o *core* de variáveis sociocognitivas, de autoeficácia, expectativas de resultados e objetivos; *inputs* pessoais (como os traços de personalidade e habilidades); suporte e barreiras do contexto; e experiências de aprendizagem que promovem ou inibem o desenvolvimento da autoeficácia e expectativas de resultados, como demonstrado na figura 5 (Ireland & Lent, 2018; Lent et al., 2016; Lent et al., 2019). Este conjunto de variáveis são consideradas como antecedentes sociocognitivos da GPC e os seus consequentes podem ser por exemplo, a certeza da carreira.

Do ponto de vista da TSCC, a autoeficácia, não é fixa nem está descontextualizada, ela envolve um conjunto dinâmico de crenças específicas de um determinado desempenho que interagem de forma complexa com comportamentos de outras pessoas e com fatores contextuais (Lent, Brown, & Hackett, 2002). Bandura (1986) refere-se à autoeficácia como “as crenças que as pessoas têm sobre as suas capacidades para conseguir organizar e executar as ações necessárias para determinado desempenho” (p. 391). Neste sentido, a autoeficácia é concebida como um conjunto dinâmico de crenças pessoais relativas ao desempenho num determinado domínio ou atividade, estando sujeita a mudanças com base nas experiências futuras e contextos ambientais (Lent & Brown, 2013). Estas crenças de eficácia pessoal funcionam assim como determinantes de ações, em vez de simples reflexos secundários das mesmas (Bandura, 1997; Bandura & Locke, 2003).

As pessoas adquirem a confiança no seu desempenho futuro através das experiências de aprendizagem obtidas no seu desempenho pessoal, na observação (do desempenho pessoal ou outro), na persuasão social e na interpretação do próprio estado fisiológico ou afetivo aquando o desempenho (Bandura, 1986; Bandura et al., 2001). Lent et al. (2002) consideram as realizações pessoais como a fonte mais forte de autoeficácia; uma vez que a experiência de sucesso numa determinada tarefa ou

domínio tende a aumentar o sentimento de autoeficácia; repetidos fracassos tendem a reduzi-la. Para além disso, a autoeficácia é contextualmente específica: um indivíduo pode ter uma elevada autoeficácia em alguns domínios (e.g., codificação/programação, tocar piano) e uma reduzida autoeficácia em outras áreas (e.g., falar em público, tarefas mecânicas) (Bandura, 1986; Bandura et al., 2001; Lent & Brown, 2013).

Aplicada ao modelo de GPC, a autoeficácia refere-se às crenças que indivíduo tem sobre a sua habilidade para realizar tarefas específicas de gestão da carreira, quanto à preparação, entrada, ajustamento ou mudança ao longo de vários estádios profissionais (Ireland & Lent, 2018; Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2016; Lent et al., 2019). Nesta perspetiva, as experiências de aprendizagem e a autoeficácia também moldam as expectativas dos resultados que as pessoas têm sobre o seu desempenho num determinado domínio (Lent et al., 2002; Lent & Brown, 2013; Thompson et al., 2016).

As expectativas de resultados ou os resultados esperados, são as crenças pessoais acerca das consequências antecipadas do desempenho de uma determinada ação (Lent & Brown, 2008, 2013). Estes resultados envolvem, uma aprovação social positiva ou negativa (e.g., aprovação dos pares) (Bandura, 1986), material (e.g., compensação monetária ou oportunidades de trabalho) e autoavaliação (e.g., orgulho próprio, satisfação própria) (Lent et al., 2016). Lent et al. (1994) atribuem um papel especial à autoavaliação, considerando-a como um fator determinante para que a pessoa aja e atinja os objetivos.

Bandura (1986) defende que a autoeficácia e as expectativas de resultados ajudam a determinar uma série de aspetos importantes do comportamento humano, nomeadamente as atividades que as pessoas optam por realizar e as que evitam. Neste seguimento, a TSCC considera que as pessoas têm maior probabilidade de desempenhar determinados comportamentos quando acreditam que têm as capacidades de resposta e que o seu esforço vai produzir as consequências que desejam (Lent & Brown, 2006).

Quando as pessoas duvidam das suas competências e/ou antecipam resultados neutros ou negativos, elas podem evitar ou procrastinar o desempenho de determinadas ações, envolvendo-se menos, colocando menos esforço ou desistir rapidamente assim que surja algum obstáculo (Lent & Brown, 2013). Com efeito, a autoeficácia pode afetar as expectativas de resultados, especialmente em situações em que os resultados estão intimamente ligados à qualidade do desempenho. As pessoas, geralmente, esperam receber resultados mais positivos quando realizam tarefas para as quais se sentem mais competentes (Lent et al., 2002; Lent & Brown, 2013).

Aplicada ao modelo de GPC, as expectativas de resultados referem-se às consequências antecipadas (benefícios ou desvantagens) na realização de determinadas ações ou tarefas específicas de gestão da carreira (Ireland & Lent, 2018; Lent et al., 2019). Enquanto que as crenças de autoeficácia dizem respeito às capacidades de cada um (Sou capaz de fazer isto?), as expectativas de resultados envolvem as consequências imaginadas de um determinado comportamento/ação (se eu fizer isto, o que pode acontecer?) (Lent et al., 2002; Lent & Brown, 2013).

A autoeficácia e as expectativas de resultados motivam o indivíduo para os objetivos e ações que, por sua vez, ajudam a determinar os resultados decisivos da carreira (e.g. tomada de decisão) (Ireland & Lent, 2018; Lent & Brown, 2013).

Embora acontecimentos externos, ajudem indubitavelmente a moldar o comportamento, este não é inteiramente determinado pela história, pelos genes, ou por outros fatores não voláteis; ele é também motivado, em parte, pelos objetivos que as pessoas definem e por outros fatores cognitivos com os quais os objetivos se relacionam (Lent et al., 2002). Bandura (1986) define os objetivos como a determinação para se envolver numa determinada atividade ou para produzir determinado resultado futuro. A TSCC distingue também os objetivos de escolha (selecionar o tipo de atividade ou carreira que pretendo alcançar) e os objetivos de desempenho (o nível qualidade de desempenho/performance que se deseja numa determinada tarefa ou domínio) (Lent & Brown, 2013; Thompson et al., 2016).

No âmbito da GPC, os objetivos envolvem as intenções das pessoas para desempenharem, um particular comportamento adaptativo da carreira, nomeadamente as ações de exploração e tomada de decisão (Ireland & Lent, 2018; Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2016). Estabelecer objetivos é então um mecanismo crítico, através do qual as pessoas exercem a sua agência pessoal, o seu empoderamento (*empowerment*) (Lent & Brown, 2013) e que envolvem a questão: “O quanto eu quero isto?”. Quando percebidos como atingíveis, os objetivos são uma grande fonte de motivação (Lent et al., 1994). Os objetivos têm assim um papel importante na autorregulação do comportamento; eles ajudam as pessoas a planear, a organizar e a orientar o seu comportamento em direção ao que determinaram, mesmo com grandes períodos de tempo sem recompensas externas. (Lent et al., 1994; Lent & Brown, 2013; Thompson et al., 2016).

O progresso que as pessoas percecionam em relação aos seus objetivos (e.g., sentimentos de satisfação ou de insatisfação), faz com que fortaleçam este objetivo ou que os incite a revê-los no futuro (Lent et al., 2012; Lent & Brown, 2013). Efetivamente, as pessoas desenvolvem interesses em atividades ou ocupações em que acreditam que serão bem-sucedidas, que as conseguem desempenhar com competência e que irão obter algo positivo no seu desenvolvimento pessoal, carreira, status social ou

autoestima (Serra et al., 2019). Como referido atrás, as escolhas e o desempenho dos objetivos são afetados pelas suas crenças de autoeficácia e pelas expectativas de resultados (Lent & Brown, 2013)

Por exemplo, uma forte autoeficácia e expectativas de resultados positivos em relação ao desempenho na área da música, são suscetíveis de conduzir a objetivos relevantes nessa área, tais como, a intenção de dedicar mais tempo, procurar oportunidades de realização, e talvez (dependendo da natureza e força de sua autoeficácia e expectativas de resultados) seguir uma carreira na música. Por sua vez, o progresso (ou a sua falta) no atingimento dos seus objetivos, tem uma recíproca influência na autoeficácia e nas expectativas de resultados. Com efeito, uma meta bem-sucedida, pode fortalecer ainda mais a autoeficácia e as expectativas de resultados, constituindo um ciclo positivo (Lent & Brown, 2013)

Diversas teorias também sugerem que a forma como os objetivos são definidos podem facilitar a ação, ou seja, as pessoas tendem a transformar os objetivos em ações, quando os propósitos são claros, específicos, congruentes com os seus valores e próximo dos seus padrões de atuação (Lent & Brown, 2013). Com efeito, a autoeficácia e as expectativas de resultados, são vistas como promovendo os comportamentos adaptativos da carreira, que de forma direta e indireta afetam os objetivos que se elegem e o esforço para a sua concretização (Lent et al., 2002; Lent & Brown, 2013). Os objetivos por sua vez, influenciam o desenvolvimento da autoeficácia e de expectativas de resultados (e.g. a concretização dos objetivos melhora a autoeficácia) (Lent et al., 2002).

A TSCC pressupõe assim uma complexa interligação entre os objetivos, autoeficácia e expectativas de resultados na autorregulação do comportamento (Bandura, 1986). No modelo de GPC estas três variáveis, operam em conjunto com outros tipos de variáveis, que ajudam a direcionar a exploração da carreira e a tomada de decisão, nomeadamente os *inputs* pessoais (e.g., variáveis de personalidade), as influências do contexto próximas ou distantes (e.g., apoio social na tomada de decisão da carreira) e as experiências de aprendizagem relevantes em termos de eficácia que dá origem à autoeficácia e expectativas de resultados (Ireland & Lent, 2018).

Efetivamente, as pessoas têm mais tendência para estabelecer e implementar objetivos que conduzem a comportamentos adaptativos da carreira (e.g., lidar melhor com a perda de emprego) quando se sentem apoiados/sustentados pelo contexto/ambiente (e.g., acesso a mentores), sem as barreiras/obstáculos que possam dificultar o exercício da sua agência (e.g. acesso limitado a informação da carreira) (Lent et al., 2002; Lent & Brown, 2013).

A título de exemplo, podem ser mencionados os estudos de Betz e Hackett (2006) com homens e mulheres jovens que diferem entre si em termos dos seus interesses vocacionais e objetivos, porque as oportunidades que lhe foram oferecidas, foram diferentes, o que afetou as suas crenças de autoeficácia.

De facto, o suporte que os indivíduos podem obter do ambiente e as barreiras, são determinantes no seu envolvimento com os comportamentos adaptativos da carreira. Isto deve-se em parte às experiências de aprendizagem (relevantes em termos de autoeficácia) que podem facilitar ou impedir estes comportamentos (Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2016; Lent et al., 2019). Teoricamente, o suporte e as barreiras do contexto podem promover os objetivos e ações diretamente (Lent, 2001; Lent et al., 2002), moderando também essa relação através da autoeficácia e as expectativas de resultados (Lent & Brown, 2013).

Neste modelo, os traços de personalidade também influenciam a adaptação à carreira, facilitando (ou impedindo) determinados comportamentos ou despoletando respostas emocionais (*coping*) ou tendenciais (Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2019). Por personalidade considera-se um conjunto de características individuais relativamente estáveis que indicam as tendências do indivíduo relativamente ao seu pensamento, ações e sentimentos (Brown & Hirschi, 2013).

Esta relevância dos traços emocionais e tendências de comportamento depende das tarefas ou desafios específicos a serem desenvolvidos (Lent et al., 2016; Lent et al., 2019). Estas tendências podem facilitar (e.g., conscienciosidade, extroversão e abertura) ou dificultar (e.g., neuroticismo) os objetivos da carreira (Brown & Hirschi, 2013).

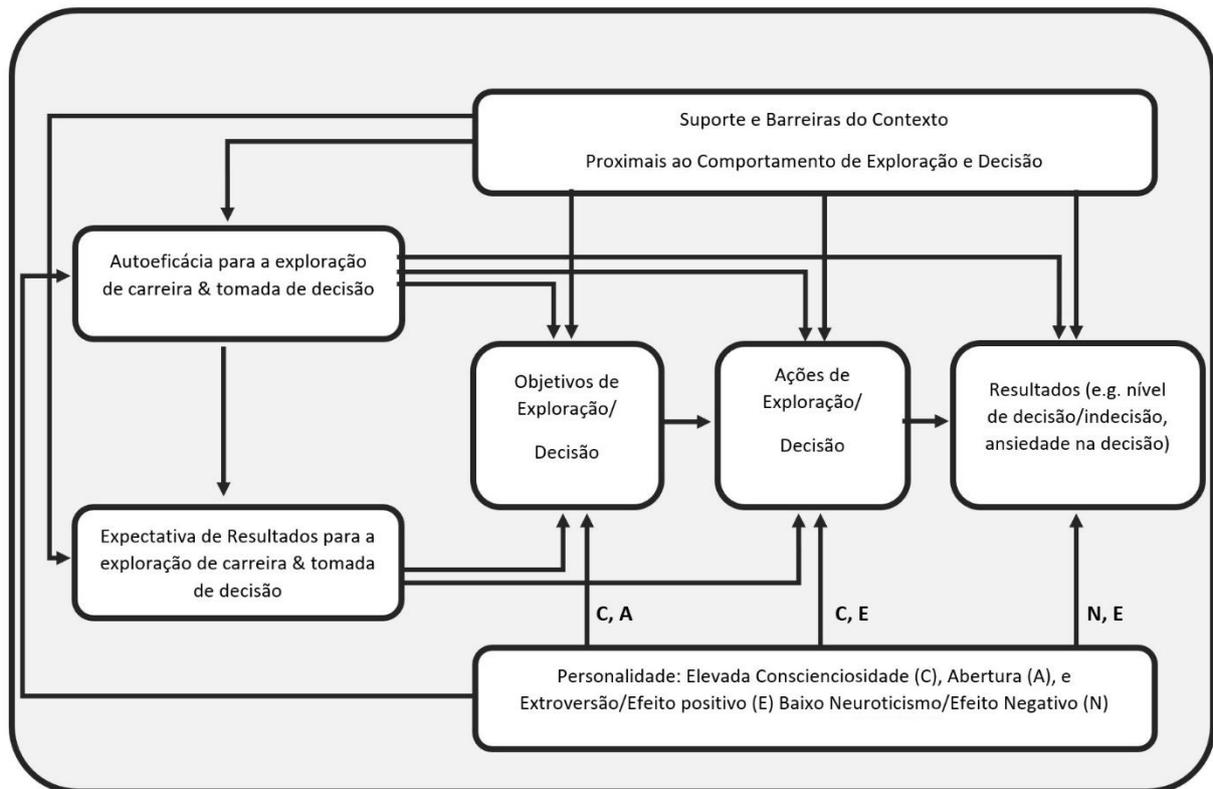
Por exemplo, segundo Lent e Brown (2013), a conscienciosidade (um dos cinco traços básicos de personalidade), pode ser especialmente relevante na exploração da carreira e na tomada de decisão, podendo traduzir-se em ações de planeamento e persistência, pois quanto mais elevado o nível de conscienciosidade nas pessoas, maior é a tendência para uma abordagem mais organizada e persistente no sentido de obterem e analisarem informação da carreira e sobre si próprio, tomando assim melhores decisões da carreira. Por outro lado, aquelas pessoas com níveis elevados de neuroticismo podem, quando confrontadas com a pressão de tomar decisões da carreira, ter tendência para a ansiedade ou indecisão (Lent et al., 2016; Lent et al., 2019).

A TSCC também identifica outros fatores de personalidade relevantes nos comportamentos adaptativos da carreira; os que envolvem interação social, nomeadamente a extroversão, que se reflete em vantagens para o desenvolvimento da carreira (habilidade de desenvolver redes de contacto/*networking* ou o desempenho em entrevistas). Estes fatores são especialmente importantes quando os indivíduos enfrentam adversidades (e.g., extroversão/efeito positivo, neuroticismo/efeito negativo) (Lent & Brown, 2006). A abertura à experiência também pode facilitar os comportamentos adaptativos, especialmente quando envolve escolhas ou opções de resolução de um problema (Brown & Hirschi, 2013; Lent & Brown, 2013).

Em síntese, e considerando os pressupostos apresentados, podemos afirmar que indivíduos que possuem crenças mais favoráveis sobre a sua capacidade em explorar e tomar decisões, que esperam resultados positivos dos seus esforços, que definem de forma clara e específica os objetivos, que têm o suporte ambiental adequado (família, amigos, percurso acadêmico) com barreiras reduzidas (crítica dos pares), e que possuem níveis favoráveis de determinadas tendências de personalidade (e.g., elevada conscienciosidade, extroversão e abertura, baixo neuroticismo), esses, têm reunidas as condições necessárias para bons resultados de GPC (Brown & Hirschi, 2013; Lent & Brown, 2013; Sheu, et al., 2010). Também as variáveis sociodemográficas, como raça / etnia, cultura e o gênero contribuem para influenciar os resultados da carreira, em grande parte por via das experiências de aprendizagem e estruturas de oportunidade que podem gerar (Lent et al., 2010).

Conforme referido, todos estes conceitos centrais da teoria sociocognitiva da carreira, relacionam-se de modo complexo, tendo por base o quadro de referência do modelo triádico de causalidade recíproca da teoria sociocognitiva de Bandura (Bandura et al., 2001). Neste enquadramento, a interação entre os atributos pessoais, os fatores contextuais e as experiências de aprendizagem, influenciam as crenças de autoeficácia e as expectativas de resultados favoráveis ao indivíduo; estas, por outro lado, moldam os interesses e objetivos da pessoa que, possivelmente, irão afetar as suas realizações.

Figura 6 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira aplicado ao comportamento de Exploração e Tomada de Decisão da carreira



Nota. Modelo com a ligação da personalidade à auto-eficácia. Em *Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making* (p. 48), de Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W., 2016, *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 93 abril).

A Figura 6, apresenta o modelo de gestão pessoal da carreira aplicado à exploração da carreira e tomada de decisão proposto por Lent e Brown (2013). Ele revela bem como todas as variáveis se interrelacionam entre si, e como, em conjunto, determinam os comportamentos adaptativos da carreira.

Neste modelo, a autoeficácia é vista como promotora de objetivos e ações, de forma direta, e indiretamente, via expectativas de resultados. Por exemplo, a confiança na realização de comportamentos de exploração e de decisão está associada a expectativas favoráveis sobre as consequências de tais comportamentos. Tanto a autoeficácia como as expectativas de resultados positivos ajudam a moldar os objetivos para o envolvimento nos comportamentos de exploração e decisão e, juntamente com os objetivos, aumenta a probabilidade de as pessoas colocarem em prática esses mesmos objetivos (e.g., recolha de informação da carreira, reflexão nas diferentes opções da carreira). O apoio social e os traços de personalidade também desempenham vários papéis importantes; por exemplo, eles reforçam a autoeficácia e favorecem a definição de objetivos e respetivas ações (Lent et al., 2019). O progresso na tomada de decisão, implica tornar-se mais decidido e menos ansioso na direção da sua carreira, envolvendo comportamentos de exploração e de decisão, autoeficácia, apoios

sociais e traços de personalidade favoráveis, em especial a conscienciosidade (Lent et al., 2019). Esta dimensão de personalidade, evidência na literatura, um relevante papel no processo de tomada de decisão (Brown & Hirschi, 2013). Em 2016, Lent et al. no estudo de aplicação do modelo à exploração e tomada de decisão da carreira, introduzem uma nova ligação, entre os traços de personalidade e a autoeficácia, como ilustra a figura 6. Esta ligação centra-se na dimensão da conscienciosidade, que quando elevada, contribui para o desenvolvimento da autoeficácia no planeamento da carreira.

2.2.2 Estudos empíricos e intervenções de gestão pessoal da carreira

Desde a sua introdução, que os modelos originais da TSCC têm sido foco de numerosas extensões e aplicações com resultados bastante positivos em diversos estudos, com diferentes comportamentos e amostras (Betz & Borgen, 2008; Lent & Brown, 2008, 2013; Sheu, et al., 2010; Singley et al., 2010). Foram realizadas várias investigações com vista a clarificar a natureza e funções das influências contextuais na teoria, estendendo a TSCC a determinados desafios de desenvolvimento (Lent et al., 2000), a grupos de estudantes de diversas etnias (Byars-Winston et al., 2010), a gays e lésbicas (Morrow et al., 1996) e a pessoas com incapacidades (Lent & Brown, 2013; Luecking & Fabian, 2000). Os três modelos iniciais e o modelo de satisfação e bem-estar que se seguiu também motivou pesquisa nos EUA e Europa (Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2012; Ojeda et al., 2011).

No que diz respeito ao último modelo de GPC, sendo ele muito recente, são ainda muito poucos os estudos desenvolvidos à sua volta (Lim et al., 2016; Lent et al., 2016; Tatum et al., 2017). Este modelo começou, no entanto, a motivar novas investigações em temas relacionados com o processo de procura de emprego (Lim et al., 2016), com a gestão da identidade sexual no local de trabalho, em empregados (Tatum et al., 2017), e ainda com a antecipação da gestão de múltiplos papéis de vida (Roche et al., 2017).

Mais recentemente, emergem novos estudos que estendem o modelo GPC ao processo de exploração da carreira e tomada de decisão em universitários e desempregados (Barroso & Taveira, 2018; Ireland & Lent, 2018; Lent et al., 2016; Lent et al. 2019; Taveira et al., 2017).

Destacamos ainda o estudo de Wendling e Michael (2020) que aplicou o modelo de GPC para determinar os fatores preditivos e os mecanismos que envolvem o processo de planeamento da carreira de atletas, para uma vida após o desporto.

Com efeito, o modelo de GPC foi desenhado para ser aplicado a uma vasta variedade de tarefas de desenvolvimento e desafios da carreira; neste âmbito, salientamos a tomada de decisão, a entrada e

ajustamento no mercado de trabalho, a negociação de transições no trabalho e ainda, os acontecimentos adversos no contexto profissional. Existe, portanto, uma necessidade de testar o próprio modelo, ou partes dele, em diversas situações que precisem de uma função adaptativa da carreira (Lim et al., 2016).

CAPÍTULO 3 - ESTUDO
EMPÍRICO: GESTÃO
PESSOAL DA CARREIRA
EM EMPREGADOS E
DESEMPREGADOS

CAPÍTULO 3 - ESTUDO EMPÍRICO: GESTÃO PESSOAL DA CARREIRA EM EMPREGADOS E DESEMPREGADOS

3.1 Objetivos

O presente estudo pretende testar o modelo sociocognitivo de gestão pessoal da carreira (GPC) de Lent e Brown (2013), aplicando-o, em particular aos comportamentos de exploração e decisão vocacional em adultos empregados e desempregados, procurando um melhor entendimento relativo aos comportamentos adaptativos que as pessoas desenvolvem e exibem ao longo da sua vida e que promovem o seu estabelecimento profissional no mercado de trabalho. Em concreto, iremos analisar os caminhos de associação conjunta entre os traços de personalidade, as perceções de apoio, as crenças de autoeficácia e as expectativas de resultado com a exploração e a decisão e as consequentes intenções/objetivos, comportamentos e resultado de certeza vocacional.

Estudos anteriores já tinham aplicado o Modelo GPC a desempregados (e.g., Lim et al., 2016; Barroso & Taveira, 2018). No entanto, e de acordo com a revisão de literatura realizada, não foram encontrados estudos que aplicassem o modelo, em simultâneo, a pessoas empregadas e desempregadas, e com o objetivo de identificar diferenças. Por outro lado, relativamente aos traços de personalidade (*Big Five Factors*), considerados neste modelo de GPC, a dimensão Conscienciosidade é a que tem tido um maior protagonismo nos estudos realizados, existindo recomendações para que sejam avaliadas outras dimensões (Lent & Brown, 2013; Lent et al, 2019; Lim et al., 2016).

Partindo destas considerações, o presente estudo tem três objetivos específicos:

(1) Testar a utilização do Modelo GPC para uma amostra de pessoas empregadas e desempregadas, usando as diferentes dimensões de personalidade. Apesar da personalidade ser uma variável de destaque no modelo, por atuar em diversos níveis, é fundamental explorar as dimensões que vão para além da Conscienciosidade (e.g., Lim et al., 2016).

(2) Identificar a equivalência do Modelo de GPC entre um grupo de portugueses empregados e desempregados. A confirmação de equivalência constitui um pressuposto para que quaisquer conclusões em relação a possíveis diferenças entre os grupos sejam realizadas.

(3) Identificar diferenças entre o Modelo GPC aplicado à amostra de empregados e desempregados. Após a confirmação da invariância do modelo entre os grupos (equivalência), estimamos que podem ser identificadas diferenças nas relações entre as variáveis.

Em consonância com o Modelo de GPC de Lent e Brown (2013) no presente estudo, considera-se que no processo de exploração e tomada de decisão da carreira, a certeza vocacional é influenciada pelo suporte social e barreiras (Caminho 1), tal como representado na figura 7, adiante. Nesta perspetiva, a

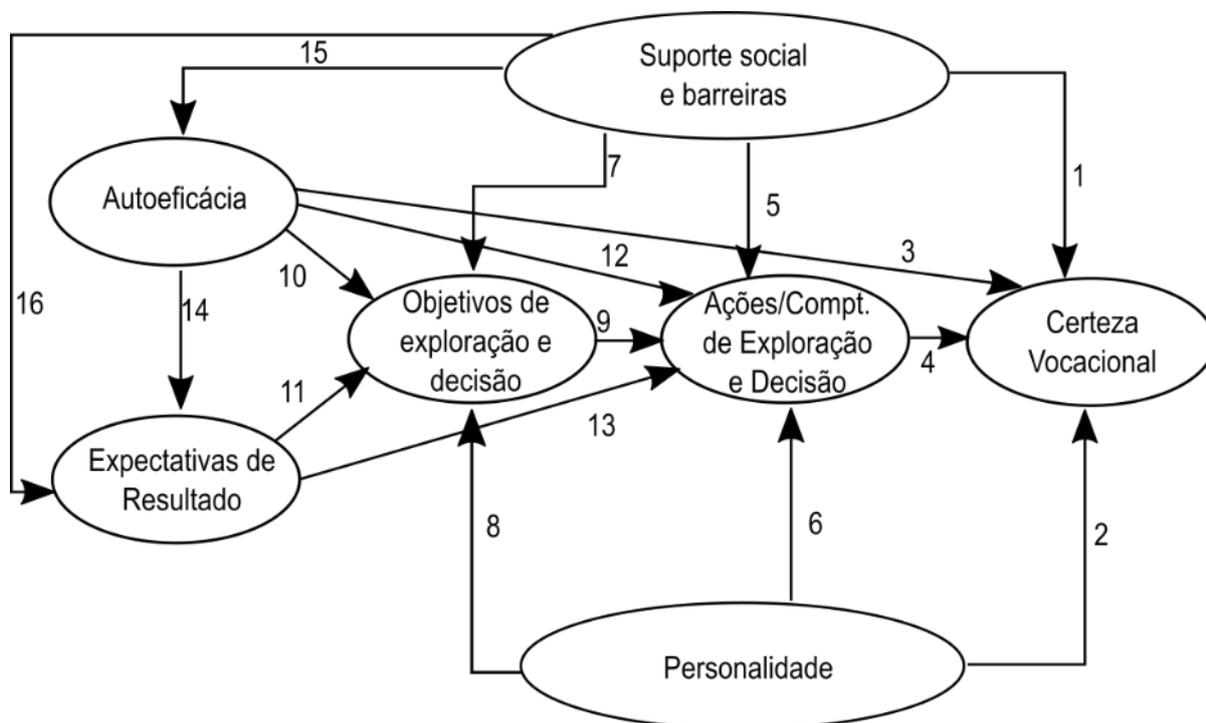
presença de suporte social pode afetar diretamente a certeza vocacional que se segue aos comportamentos adaptativos de exploração e decisão da carreira (Lent & Brown, 2016). A personalidade atua no mesmo sentido das influências contextuais no Modelo de GPC, através de um caminho direto para a certeza vocacional (Caminho 2), e vários caminhos indiretos.

Brown e Hirschi (2013) descrevem uma influência significativa de todas as dimensões de personalidade sobre a certeza vocacional. No entanto, os estudos apontam para efeitos diversos, como a atuação negativa da dimensão de neuroticismo relativamente às outras dimensões (Hirchi et al., 2011).

No modelo, as crenças na capacidade de exploração e decisão da carreira, relativas à autoeficácia, são relevantes pelo seu papel em ajudar as pessoas a organizarem as suas ações e a persistir perante os desafios (Caminho 3) (Lent & Brown, 2013). Já as ações e comportamentos de exploração aumentam as possibilidades de uma pessoa atingir os resultados da carreira que procura, na medida em que estas têm um maior nível de certeza com o resultado da sua exploração, ou seja, um maior nível de certeza vocacional (Caminho 4). O suporte social, barreiras e personalidade são componentes contextuais e de traço que possuem um efeito não só sobre as ações e comportamentos de exploração e decisão (Caminhos 5 e 6, respetivamente) mas também sobre os objetivos de exploração e decisão (Caminhos 7 e 8, respetivamente). De acordo com Lent et al. (2000), as pessoas tendem a estabelecer objetivos e a colocá-los em ação quando são apoiadas pelos seus pares e observam menos barreiras.

A personalidade, por outro lado, apresenta também neste nível, efeitos diferentes em cada dimensão; por exemplo, níveis mais elevados de Conscienciosidade podem estar associados ao estabelecimento de objetivos de exploração mais claros (Brown & Hirschi, 2013). Já níveis altos de extroversão podem estar associados a mais comportamentos de exploração (McCrae et al., 1999). Por sua vez, os comportamentos de exploração e decisão da carreira, serão influenciados pelos objetivos referentes a este domínio (Caminho 9). Neste sentido, temos teorias que sugerem que as ações são parcialmente motivadas por objetivos, ou pelas intenções de realizar as ações (Ajzen, 1988; Bandura, 1986).

Figura 7 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira com identificação de caminhos de Lent e Brown (2013)



Nota. Adaptado de *Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span* (p.565), de Lent, R. & Brown, S. D., 2013, *Journal of Counseling Psychology*.

Considera-se que a autoeficácia e as expectativas de resultado influenciam conjuntamente os objetivos de exploração e decisão (Caminhos 10 e 11, respetivamente), que tendem a, indiretamente e diretamente, promover ações e comportamentos de exploração (Caminhos 12 e 13, respetivamente); por exemplo, procurar formação ou candidatar-se a determinados empregos (Lent & Brown, 2013).

A autoeficácia, por sua vez, promove as expectativas de resultado (Caminho 14) (Lim et al., 2016) e tem no suporte social (Caminho 15) uma componente importante como fonte de formação (Samssudin & Barros, 2011). As experiências de aprendizagem vinculadas ao suporte social, além de serem relevantes para a formação da autoeficácia são também determinantes para as expectativas de resultado (Caminho 16) (Lim et al., 2016).

3.2 Participantes

O estudo foi efetuado com uma amostra de conveniência, não probabilística. A amostra é composta por um total de 237 indivíduos de ambos os sexos (100 homens e 137 mulheres), com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos de idade ($M = 49.27$; $DP = 6.56$), dos quais, 111 estão empregados e 126 desempregados, com residência e inscrição em centros de emprego das diferentes

regiões do país, no ano de 2017. Do total de participantes, 95 têm um certificado de estudos do ensino superior, 107 concluíram o ensino secundários e 35 têm o ensino básico.

A recolha de dados foi efetuada através do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), por via da Direção de Serviços de Estudos, Planeamento e Controlo de Gestão. Para o efeito, foi disponibilizada uma base de dados, constituída por 28.061 indivíduos, que deram consentimento para a divulgação dos seus dados pessoais. Desta base de dados, foram retirados, de forma aleatória, 5.076 endereços eletrónicos, para os quais foi enviada uma mensagem eletrónica com a apresentação do estudo, com o consentimento informado e com o protocolo de avaliação da investigação. Das 5.076 mensagens enviadas para os endereços eletrónicos, obteve-se um total de 237 respostas à totalidade das medidas de avaliação, que constituíram os protocolos considerados válidos para análise.

3.3 Procedimentos

A recolha de dados foi realizada por via de um protocolo de avaliação digital construído na plataforma SurveyMonkey®, elaborado para o efeito da pesquisa. O protocolo incluiu diferentes medidas e foi enviado por via de correio eletrónico, no ano de 2019, através de uma mensagem individual a cada um dos participantes, da qual faziam parte a apresentação do estudo e o consentimento informado. O questionário foi preenchido de forma voluntária, sem recompensas materiais ou financeiras, garantindo-se a confidencialidade no tratamento e divulgação dos dados e resultados. O protocolo on-line exigia que os participantes concluíssem todas as perguntas antes de passar para as subsequentes, a fim de reduzir as não respostas (itens ausentes). No entanto, a qualquer momento, os participantes poderiam encerrar os seus navegadores e desistir da participação no estudo. Após preencherem o consentimento informado, os participantes completaram as medidas de autoeficácia, expectativas de resultados, o apoio social, objetivos de exploração vocacional, comportamentos de exploração vocacional, traços de personalidade, nível de decisão da carreira, e um conjunto de perguntas sociodemográficas. As pontuações da escala de resposta foram calculadas para cada medida, somando as respostas dos itens e dividindo pelo número de itens da escala (Lent et al., 2019).

Os envios foram realizados com a colaboração dos Gabinetes de Inserção Profissional. Foram respondidos 406 questionários, destes questionários iniciais, foram removidos aqueles questionários com mais de 10% de respostas em falta tendo em vista o conjunto total de variáveis (Schlomer et al., 2010). Após esta etapa, a amostra final contou com 237 participantes. O tamanho da amostra é relevante no presente estudo, uma vez que o mesmo, inclui a comparação do ajustamento dos dados de dois

grupos a um modelo relativamente complexo (Kline, 2016); amostras pequenas têm entre 100 a 150 casos (Marsh & Hau, 1999). No entanto, como não há consenso em relação a estes valores, devem ser respeitadas as particularidades de cada modelo (Kline, 2016; Westland, 2010). Aparentemente, não existe um tamanho de amostra padrão, pois esta depende muito da qualidade das medidas; mesmo amostras muito grandes seriam efetivas pois detetam efeitos muito pequenos (Wolf et al., 2013). A recomendação geral é a de que cada grupo tenha pelo menos 100 participantes, para que sejam realizadas análises entre grupos (Meade & Lautenschlager, 2004). De qualquer forma, as técnicas como *bootstrapping* e utilização de estimação por Máxima Verosimilhança podem potencializar as análises e evitar a incidência de erros tipo I (Levers-Landis et al., 2011). Analisados todos estes elementos, conclui-se que a amostra utilizada é adequada às análises.

3.4 Instrumentos de medida

A auto-eficácia de exploração e tomada de decisão foi avaliada com a escala *Career-Exploration and Decision Self-Efficacy Scale* (CEDSE) (Lent et al., 2016), que pretende avaliar a confiança na capacidade de executar várias atividades de exploração e tomada de decisão na carreira. A CEDSE é constituída por 12 itens que compõem duas subescalas, a primeira é constituída por oito itens que medem a autoeficácia na exploração da carreira (e.g., "Identificar opções da carreira que se ajustam à sua personalidade"); e a segunda, constituída por quatro itens que medem a autoeficácia na tomada de decisão (e.g., "Lidar com a decepção se a primeira escolha não funcionar."). As duas subescalas são respondidas numa escala tipo *Likert* com cinco pontos, em que um corresponde a "nada confiante" e cinco a "completamente confiante". Pontuações mais elevadas refletem maior autoeficácia. A CEDSE apresentou valores de fiabilidade (coeficientes alfa de Cronbach) satisfatórios, com $\alpha = .94$ e $\alpha = .96$, nas subescalas de autoeficácia na exploração e decisão, respetivamente, evidenciados no estudo original de Lent et al. (2016). A escala também produziu relações consistentes com a teoria, com medidas de expectativas de resultados, metas, apoio social, personalidade (dimensão de Conscienciosidade), ansiedade de decisão e certeza vocacional (Lent et al., 2016).

As expectativas de resultados e os objetivos para o envolvimento em atividades de exploração da carreira foram avaliadas pelo *Career Outcome Expectations and Exploratory Intentions Scale* (COEIS) (Betz & Voyten, 1997). A COEIS contempla duas subescalas. A primeira refere-se às decisões da carreira e é constituída por quatro itens (e.g., "Se eu aprender mais sobre diferentes profissões e carreiras, tomarei melhores decisões vocacionais."). A segunda refere-se à exploração vocacional, e é constituída por cinco itens (e.g., "Tenciono despende mais tempo do que já despendi a explorar oportunidades da

carreira."). As duas subescalas são respondidas numa escala do tipo *Likert* de cinco pontos, em que um corresponde a "discordo fortemente" e cinco corresponde a "concordo fortemente". Pontuações mais elevadas nas escalas refletem expectativas de resultados mais positivos. Este instrumento apresentou valores de coeficiente de alfa satisfatórios ($\alpha = .79$ e $\alpha = .73$), para as duas subescalas referidas, respetivamente, reportados por Betz e Vuyten (1997). A COEIS também se relacionou com medidas de autoeficácia e objetivos de expectativas de resultado em pesquisas anteriores (Lent et al., 2017).

Os comportamentos de exploração da carreira foram avaliados com o *Career Exploration Survey* (CES) (Stumpf, Colarelli, & Hartman, 1983), que tem como objetivo avaliar o processo de exploração da carreira. Neste estudo, foi utilizada a versão portuguesa do CES desenvolvida por Taveira (1997), utilizando apenas quatro subescalas, das 12 que constituem a medida total, designadamente: a *quantidade de informação* (três itens - e.g., "Relativamente à profissão ou profissões em que anda a pensar, quanta informação acha que possui sobre o que as pessoas fazem nessa(s) profissão(ões)?"); *Exploração sistemática - intencional* (dois itens - e.g., "Nos últimos três meses procurei realizar atividades para experimentar as minhas capacidades"); *Exploração do meio* (cinco itens - e.g., "Nos últimos três meses, tentei obter informações sobre algumas profissões e empregos") e a *Exploração de si próprio* (cinco itens - e.g., "Nos últimos três meses, pensei na minha vida e compreendi a importância da minha história pessoal para o meu futuro formativo e profissional"). Os itens destas subescalas do CES são respondidos numa escala de resposta tipo *Likert*, com valores de resposta a variar entre um e cinco pontos, correspondendo o um, por exemplo, a "muito pouca", "muito poucas vezes", "não tenho a certeza", e o valor cinco a "muitíssima", "muitas vezes", "100% certeza". O último item da escala, permite aos sujeitos indicar o número de domínios profissionais explorados até ao momento ("Quantas áreas ou domínios profissionais já explorou?"). Pontuações mais elevadas refletem maior participação em atividades de exploração da carreira. Segundo Taveira (1997), os itens destas subescalas do CES traduzem a existência de maior ativação do processo exploratório. Taveira (1997) registou valores adequados de fiabilidade para as subescalas deste instrumento ($.63 < \alpha < .86$).

O apoio social para a tomada de decisões da carreira foi medido com a subescala de apoio e orientação, da *Influence of Others on Academic and Career Decision Making Scale* (IOACDS) (Nauta & Kokaly, 2001), desenvolvido para avaliar os conselhos, incentivos e ajuda que os indivíduos recebem na tomada de decisões. Neste estudo, foi utilizada a versão portuguesa da IOACDS de Freitas, Ferreira, Santos e Fernandes (2014) constituída por oito itens, respondidos numa escala de tipo *Likert*, de cinco pontos, em que um corresponde a "discordo fortemente" e cinco corresponde a "concordo fortemente". Esta subescala pretende medir o suporte social nas tomadas de decisão da carreira (e.g., "tenho alguém

com quem posso contar se precisar de apoio numa tomada de decisão formativa ou profissional"). Pontuações mais elevadas indicam níveis de suporte percebido na tomada de decisões mais elevados. Este instrumento apresenta uma consistência interna satisfatória, com coeficiente $\alpha = .77$, reportada nos estudos de Freitas et al. (2014). Verificou-se que a subescala se correlaciona nas direções esperadas com medidas de informações ocupacionais, indecisão na carreira e apoio social geral (Nauta & Kokaly, 2001).

Os traços de personalidade foram avaliados com o *NEO-FFI, modelo dos cinco fatores (Five Factor Model: FFM)* (McCrae & Costa, 2004). Foi utilizada a versão portuguesa do NEO-FFI (Magalhães et al., 2014) constituída por 60 itens (12 por dimensão), respondidos numa escala de resposta tipo *Likert* de cinco pontos, em que zero corresponde a "discordo fortemente" e quatro corresponde a "concordo fortemente". Esta escala apresenta um total de 24 itens invertidos nas diferentes dimensões. O NEO-FFI pretende avaliar cinco dimensões básicas da personalidade, a abertura à experiência (e.g., "Fico admirado(a) com os modelos que encontro na arte e na natureza"), o neuroticismo (e.g., "Muitas vezes sinto-me tenso(a) ou enervado(a)"), conscienciosidade (e.g., "Mantenho as minhas coisas limpas e em ordem"), a amabilidade (e.g., "Tenho de ser delicado(a) com todas as pessoas que encontro"), e a extroversão (e.g., "Rio facilmente"). A conscienciosidade, que indica as tendências do indivíduo para se direcionar por objetivos, planear e autodisciplinar-se; relacionou-se com um envolvimento ativo no processo de exploração e tomada de decisão na carreira (Lent & Brown, 2013). Magalhães et al. (2014) registaram valores satisfatórios de consistência interna de conscienciosidade ($\alpha = .81$), neuroticismo ($\alpha = .81$), extroversão ($\alpha = .75$), amabilidade ($\alpha = .72$) e abertura à experiência ($\alpha = .71$, e de total da escala ($\alpha = .82$).

O nível de decisão da carreira foi avaliado com a medida Escala de Certeza Vocacional (ECV) (Santos, 2007), que avalia o nível de certeza relativamente aos objetivos vocacionais. É constituída por quatro itens (e.g., "Já determinei uma área profissional na qual gostaria de trabalhar."), utiliza uma escala de resposta tipo *Likert* com seis alternativas de resposta (1="discordo inteiramente" a 6="Concordo inteiramente"), sendo que os resultados mais elevados, correspondem a maior determinação nos objetivos da carreira ou certeza vocacional. Santos (2007) registou um coeficiente de consistência interna (alfa de *Cronbach*) para esta escala de .85.

Foi ainda desenvolvido para o efeito do presente estudo, um Questionário de Dados Sociodemográficos, constituído por 22 questões para recolha de dados gerais (e.g., sexo, idade, etnia, nacionalidade), académicos (e.g., habilitações escolares, cursos/formações profissionais realizadas) e

profissionais (e.g., situação em relação ao emprego, anos de experiência profissional, objetivos da carreira).

3.5 Análises dos dados

O tratamento de dados e análises foram realizados utilizando o *Statistical Package for Social Sciences-SPSS* versão 20 (IBM SPSS Statistics 20, SPSS Inc., Chicago, IL) e o *AMOS statistical package* versão 21.0 (Arbuckle, 2012). A utilização do *software AMOS* para os modelos de equações estruturais deve-se à sua interface gráfica e por oferecer alternativas de análise como o *bootstrapping*, essencial em amostras relativamente pequenas (Byrne, 2010).

O primeiro passo empreendido na análise de dados foi uma análise das características da amostra. Este passo, envolveu análises descritivas e de diferenças de média, com o objetivo de conhecer melhor as características da amostra e eventuais aspetos diferenciadores entre adultos empregados e desempregados. Em seguida, realizou-se a análise da qualidade das medidas, através da análise dos respetivos modelos de medida. Neste passo, analisaram-se cinco diferentes modelos de medidas; cada um destes modelos foi construído com todas as escalas utilizadas, com exceção das escalas de personalidade. Cada modelo de medida incluiu apenas uma dimensão de personalidade avaliada. O próximo passo foi testar o modelo de Gestão Pessoal da carreira na amostra total, com as dimensões de personalidade selecionadas. A última etapa, foi a análise do modelo de Gestão Pessoal da Carreira entre os grupos de empregados e desempregados. Nesta etapa, primeiro avaliou-se a invariância do modelo de medida, do modelo estrutural e depois as diferenças entre os caminhos e valores de associação entre variáveis. Os mesmos passos foram aplicados nas duas dimensões de personalidade empregadas; Conscienciosidade e Neuroticismo.

Foi realizada a análise do padrão dos dados omissos, dada a limitação do software utilizado em lidar com este tipo de dados (Byrne, 2010). Esta análise revelou um máximo de 9.2 % de dados omissos por variável, facto que permitiu gerar condições aceitáveis para substituição dos valores em falta através do procedimento *Multiple Imputation*. De acordo com Harrell (2001, citado por Nunes et al., 2010), a estratégia pode ser utilizada sem problema até 10% de dados em falta. De seguida, foram realizadas análises descritivas da amostra, tendo em consideração a divisão entre os grupos de empregados e desempregados.

CAPÍTULO 4 - RESULTADOS

CAPÍTULO 4 - RESULTADOS

A tabela 1 apresenta as características sociodemográficas da amostra. Pode observar-se que os grupos de empregados e desempregados estudados são bastante semelhantes nos requisitos descritos. Destaca-se apenas o facto de um número superior de desempregados possuir formação secundária (54.1%), quando comparado ao grupo de empregados (38.3%).

Tabela 1 - Características sociodemográficas dos participantes empregados e desempregados

Características	Empregados		Desempregados	
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%
Habilitações académicas				
1º Ciclo (até ao 4º ano)	2	1.6	-	-
2º Ciclo (5º ao 6º ano)	1	0.8	6	4.5
3º Ciclo (7º ao 9º ano)	14	10.9	15	11.3
Secundário (10º ao 12º ano)	49	38.3	72	54.1
Licenciatura	43	33.6	37	27.8
Mestrado	18	14.1	3	2.3
Doutoramento	1	0.8	-	-
Estado civil				
Solteiro/a	26	20.3	25	18.8
Casado/a	61	47.7	59	44.4
União de Facto	14	10.9	17	12.8
Divorciado/a	27	21.1	30	22.6
Viúvo/a	-	-	2	1.5
Filhos a seu cargo				
Não	37	28.9	37	27.8
Sim	91	71.1	96	72.2

Para a finalidade de comparação das idades, foram realizados testes T de amostras independentes. Verificaram-se os pré-requisitos necessários à condução do teste e identificou-se a existência de diferenças estatisticamente significativas entre as idades dos participantes ($t=-4.98$; $p<0.001$). No que respeita à idade, o grupo de adultos empregados regista uma média de idades de 47.37 anos, e o de desempregados, uma média de idades de 51.24 anos. Os dados também indicam que entre os

empregados, 58.6% (75) são mulheres e 41.4% (53) homens. Já entre os desempregados deste grupo, as mulheres somam 59.4% (79) dos participantes e os homens, 40.6% (54). Os dados das características sociodemográficas apresentadas permitem concluir que esta é uma amostra relativamente balanceada (Chauvet, 2009), com um número de empregados ($n=111$) semelhante ao número de desempregados ($n=128$).

4.1 Modelo de medida

No presente estudo, utilizou-se como técnica de análise dos dados do modelo proposto, a Modelação de Equações Estruturais (MEE) ou Análise de caminhos. A MEE possibilita, através de modelos de regressões lineares, examinar a multiplicidade de relações complexas entre variáveis observadas e latentes (Edwards et al., 2012). Modelos completos com a MEE são compostos por dois modelos, um modelo de medida e um modelo estrutural (Byrne, 2010). O modelo de medida define as relações entre as variáveis observadas e as variáveis não observadas. Trata-se de uma estrutura que liga os *scores* dos instrumentos de medidas (as variáveis observadas) e o constructo teórico que foi concebido para medir (variáveis não observadas ou latentes). Já o modelo estrutural define as relações entre as variáveis não observadas. Considerando que todas as escalas empregadas já passaram por um processo de validação da estrutura fatorial (Taveira et al., 2017), passou-se diretamente à avaliação do modelo de medida (Kline, 2016). As medidas empregadas nesta etapa foram: o *Career-Exploration and Decision Self-Efficacy Scale* (CEDSE), o *Career Outcome Expectations and Exploratory Intentions Scale* (COEEIS), o *Career Exploration Survey* (CES), o *Influence of Others on Academic and Career Decision Making Scale* (IOACDS), o *NEO Five-Factor Inventory* (NEO-FFI) e a Escala de Certeza Vocacional (ECV). À semelhança de estudos anteriores (e.g., Lent et al., 2019), as seis medidas foram estruturadas como dimensões separadas, mas correlacionadas. O peso de um fator observado em cada dimensão foi fixado em 1; todos os outros fatores observados e os caminhos entre os constructos latentes foram livremente estimados. A tabela 2 apresenta as médias, desvios-padrão, correlações e estimativas de fiabilidade das variáveis medidas na amostra total ($N = 237$).

Tabela 2 - Valores de Média, Desvio-Padrão, Consistência Interna e Correlações entre as Variáveis em Estudo

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	M	DP	α	
1 Ab. à Exp.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.58	0.46	.59
2 Neuroticis.	-.17**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.76	0.58	.81
3 Consciência.	.28**	-.43**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.11	0.45	.82
4 Amabilidade	.24**	-.26**	.27**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.77	0.45	.66
5 Extroversão	.28**	-.53**	.52**	.25**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.66	0.38	.79
6 IOACDS	-.01	-.13*	.06	.11*	.14*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.25	0.61	.62
7 CEDSE-total	.23**	-.31**	.32**	.10	.31**	.26**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.60	1.05	.96
8 CEDSE-E	.21**	-.23**	.32**	.09	.24**	.25**	.97**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.62	1.13	.96
9 CEDSE-D	.22**	-.40**	.26**	.10	.38**	.23**	.83**	.67**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.56	1.11	.93
10 COEEIS	.27**	-.15**	.38**	.21**	.31**	.12*	.27**	.27**	.22**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.83	0.54	.84
11 COEEIS-E	.22**	-.10	.27**	.09	.26**	.06	.15*	.15*	.11**	.83**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.61	0.64	.80
12 COEEIS-I	.23**	-.16**	.39**	.29**	.28**	.11*	.28**	.28**	.24**	.82**	.42**	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.06	0.65	.90
13 CES-total	.25**	-.28**	.33*	.03	.33**	.17**	.36**	.35**	.31**	.42**	.32**	.35**	-	-	-	-	-	-	-	-	2.90	0.70	.87
14 CES-I	.26**	-.38**	.43**	.17**	.40**	.24**	.50**	.49**	.41**	.16**	.08	.15**	.59**	-	-	-	-	-	-	-	3.52	0.94	.86
15 CES-ESI	.18**	-.12*	.13*	-0.2	.10	-.06	.07	.06	.07	.27**	.27**	.18**	.70**	.22**	-	-	-	-	-	-	2.62	0.99	.61
16 CES-EM	.16**	-.18**	.17**	-.03	.22**	.08	.14*	.14*	.12*	.37**	.37**	.21**	.80**	.33**	.59**	-	-	-	-	-	2.49	1.01	.85
17 CES-ESI	.20**	-.05	.19**	.03	.22**	.10	.03	.04	.01	.41**	.36**	.29**	.61**	.19**	.43**	.55**	-	-	-	-	2.96	0.94	.81
18 CES-CR	.10	-.21**	.19**	-.01	.20**	.17**	.43**	.40**	.41**	.21**	.09	.26**	.59**	.34**	.16**	.23**	.03	-	-	-	2.92	1.41	.95
19 ECV	.22**	-.35**	.38**	.13*	.35**	.18**	.59**	.57**	.50**	.20**	.12**	.21**	.49**	.57**	.19**	.27**	.10	.51**	-	-	4.39	1.32	.94

Nota. N=237 IOACDS, Influence of Others on Academic and Career Decision Making Scale; CEDSE, Career-Exploration and Decision Self-Efficacy Scale; CEDSE-E, autoeficácia na exploração da carreira; CEDSE-D, autoeficácia na tomada de decisão; COEEIS, Career Outcome Expectations and Exploratory Intentions Scale; COEEIS-E, expectativas de resultados; COEEIS-I, intenções de exploração; CES, Career Exploration Survey; CES-I, Quantidade de Informação; CES-ES, Exploração de Si próprio; CES-EM, Exploração do meio; CES-ESI, Exploração Sistemática – intencional; CES-CR, Certeza nos resultados da exploração; ECV, Escala de Certeza Vocacional. * p < .05. **p < .01. ***p < .001

Para reduzir o número de estimativas de parâmetros em relação ao tamanho da amostra, foram criadas parcelas, representando construtos com muitos itens, com base na abordagem de parcelamento balanceada indicada por Rhemtulla et al. (2012). Por exemplo, cada conjunto de itens comuns da escala que avalia a influência dos outros nas decisões da carreira, foi submetido, primeiro, a uma análise de eixo principal de fator único; as cargas fatoriais foram usadas para atribuir dois a quatro indicadores por fator.

A *Career-Exploration and Decision Self-Efficacy Scale*, subescala de exploração, e a *Influence of Others on Academic and Career Decision Making Scale*, foram representadas com dois indicadores. A Abertura à Exploração, Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade foram representadas por três indicadores. Por fim, o Neuroticismo foi representado por quatro indicadores. Os scores das parcelas ou indicadores, foram obtidos somando os scores dos itens e dividindo pelo número de itens no indicador, como foi assinalado em estudos anteriores com o mesmo modelo (Lim et al., 2016). As restantes escalas, todas com quatro ou menos itens, foram representadas pelos itens originais. Em estudos anteriores com o modelo de gestão pessoal da carreira, as medidas de personalidade foram avaliadas como indicadores separados, a fim de avaliar qual a dimensão de personalidade que afetaria mais as dimensões vocacionais (e.g., Taveira et al., 2017). Neste sentido, foram construídos cinco modelos de medida diferentes, um para cada dimensão de personalidade avaliada pelo NEO-FFI (McCrae & Costa, 2004).

Antes de iniciar as análises do modelo de medida, os pressupostos para os MEE foram previamente analisados, nomeadamente, a linearidade das relações e a normalidade das variáveis (Byrne, 2010). A linearidade das relações foi identificada pelas correlações estatisticamente significativas entre as variáveis presentes no modelo, como apresentada na tabela 2. A normalidade das variáveis foi estimada, primeiro, pelos resultados de curtose multivariada de Mardia, que não obtiveram valores maiores que três, indicando não haver problemas de normalidade (Ullman, 2006). Contudo, visto que este coeficiente pode não ser confiável em amostras com mais de 200 casos (Kline, 2016), foram observados os coeficientes de assimetria (Sk) e curtose (Ku) univariada e multivariada. As medidas de assimetria (sk) entre as variáveis não foram maiores do que três e a curtose (ku) não mostrou valores acima de sete, portanto, não foram necessárias remoções de casos (Marôco, 2010). Para observar a existência de *outliers*, foi utilizado o método de distância generalizada de Mahalanobis, uma estatística que testa a distância entre o conjunto de pontuações de um caso e as médias amostrais para todas as variáveis (centróides). Um caso *outlier* apresenta valores bastante diferentes dos demais (Byrne, 2010). No entanto, na presente amostra, não houve evidência de valores extremos. Tendo sido cumpridos os pressupostos mínimos, procedeu-se às análises dos diferentes modelos de medidas propostos.

Os diferentes modelos de medida testados foram comparados por indicadores escolhidos em que, por exemplo, uns avaliam o ajustamento e outros resíduos, mas também, por terem sido empregados em estudos anteriores com o mesmo modelo (e.g., Taveira et al., 2017). Um primeiro indicador foi a divisão da estatística chi-quadrado pelos graus de liberdade (medida de ajustamento de parcimónia). Nesta estatística, são descritos como bons indicadores valores menores que 3, apesar de ser um índice bastante afetado pelo tamanho da amostra (Hu & Bentler, 1999). O estudo utilizou também as seguintes estatísticas como índices de ajustamento dos dados ao modelo hipotético: raiz da média dos quadrados dos erros de aproximação (*Root Mean Square Error of Approximation*, RMSEA) e a raiz quadrada média residual (*Root Mean Square Residual*, RMR), nos quais, pontuações inferiores a 0.05 significam excelente ajustamento e pontuações entre 0.05 e 0.08 significam um bom ajustamento. Foi utilizado ainda o índice de ajustamento comparativo (*Comparative Fit Index*) CFI, e o índice de qualidade ou bondade de ajustamento (*Goodness of Fit Index*) GFI para os quais as pontuações acima de .90 indicam um bom ajustamento (Hu & Bentler, 1999). Foi ainda adotado um critério adicional, o critério de informação de Akaike AIC (Akaike, 1987). Esta estatística é usada na comparação de modelos, em que valores menores indicam o modelo com melhor ajustamento (Blunch, 2008). Os mesmos indicadores foram utilizados para reportar os resultados do modelo estrutural. Com base nestes indicadores, procedeu-se às respetivas análises. Os resultados do modelo de medida estão representados na tabela 3.

Tabela 3 - Sumário dos índices de ajustamento para análise dos modelos de medida do Modelo de Gestão Pessoal da Carreira na amostra total (N=237)

Modelo	(χ^2 /gl.)	CFI	GFI	RMSEA (90% CI)	RMR	AIC
Abertura à Exploração	1.852	.929	.819	.060	.101	1055.585
Neuroticismo	1.760	.935	.821	.057	.099	1074.161
Conscienciosidade	1.837	.932	.818	.060	.101	1048.631
Amabilidade	1.761	.936	.825	.057	.102	1014.419
Extroversão	1.838	.923	.808	.060	.095	1244.593

Nota. CFI, índice de ajustamento comparativo; GFI, índice de qualidade de ajustamento; RMSEA, raiz da média dos quadrados dos erros de aproximação; RMR, raiz quadrada média residual; AIC, critério de informação de Akaike.

Os resultados do modelo de medida com a amostra total, indicam um bom ajustamento aos dados. Como descrito, foram avaliadas todas as dimensões de personalidade, os cinco modelos de medidas mostraram bom ajustamento. Destaca-se todos os RMSEA abaixo de 0.06, todos os CFI acima de 0.90

e todas as estatísticas χ^2/gl abaixo de 3. Essa etapa revela um bom modelo podendo ser implementadas análises do modelo estrutural com a amostra total.

4.2 Análise do modelo estrutural na amostra total

Consoante aos objetivos iniciais deste estudo e às proposições ou hipóteses de teste das associações entre as variáveis latentes, foi realizada uma análise com a amostra total. Estudos preliminares consideraram a dimensão de personalidade de conscienciosidade, particularmente associada ao processo de exploração da carreira (Lent & Brown, 2013). No entanto, estudos com a população portuguesa, adotaram, neste requisito, um comportamento exploratório de forma a identificar qual a dimensão de personalidade que seria melhor preditor das variáveis sociocognitivas envolvidas neste modelo (Taveira et al., 2017). Neste sentido, como proposto inicialmente, tratou-se de identificar as diferenças entre os modelos estruturais, nas diferentes dimensões de personalidade, para os diferentes grupos de participantes (empregados e desempregados). Nesta etapa, avaliou-se o ajustamento do modelo aos dados considerando a amostra total. A tabela 4 apresenta os resultados, onde podem ser observados índices de ajustamento bastante semelhantes. As análises iniciais mostram índices de ajustamento pouco adequados, tendo por base principalmente os valores dos RMSEA e χ^2/gl .

Com o objetivo de melhorar o ajustamento, foram observados os índices de modificação para as covariâncias (Byrne, 2010). Notou-se que o caminho da personalidade para a autoeficácia, consideradas todas as dimensões, apresentava melhores índices de modificação. A adição de um caminho deve ter plausibilidade teórica (Kline, 2016), e concretamente, a mesma observação e adição já tinha sido feita em estudos anteriores com o mesmo modelo (e.g., Lent et al., 2016, 2019). O caminho sugerido pelos índices de modificação foi adicionado. Como pode ser observado pela leitura da tabela 4, as análises sobre esta versão do modelo mostram uma melhoria no ajustamento, para todos os índices, nas cinco dimensões da personalidade.

Tabela 4 - Sumário dos índices de ajustamento para análise dos Modelos de Gestão Pessoal da Carreira em cada dimensão da personalidade nas subamostras de empregados e desempregados (N=237)

Modelo	(χ^2/gl.)	CFI	GFI	RMSEA (90% CI)	RMR	AIC
Modelo inicial						
Abertura à Exploração	5.512	.943	.975	0.138	.033	70.049
Neuroticismo	4.067	.963	.981	0.114	.039	64.267
Conscienciosidade	11.596	.882	.951	0.212	.047	94.385
Amabilidade	5.984	.938	.973	0.145	.023	71.937
Extroversão	6.799	.932	.969	0.157	.033	75.196
Modelo final (personalidade → autoeficácia)						
Abertura à Exploração	3.258	.979	.988	0.098	.017	59.773
Neuroticismo	1.231	.998	.996	0.031	.014	53.692
Conscienciosidade	9.272	.931	.969	0.187	.022	77.815
Amabilidade	7.803	.937	.974	0.170	.022	73.410
Extroversão	4.510	.969	.984	0.122	.017	63.529

Nota. CFI, índice de ajustamento comparativo; GFI, índice de qualidade de ajustamento; RMSEA, raiz da média dos quadrados dos erros de aproximação; RMR, raiz quadrada média residual; AIC, critério de informação de Akaike.

O critério de informação de Akaike (1987) pode ser considerado um dos melhores índices conjugados para a comparação de modelos baseados numa mesma amostra (Kline, 2016). Valores menores indicam o modelo com melhor ajustamento (Blunch, 2008). Observa-se que para os dois grupos, a escala de neuroticismo foi aquela que obteve melhores valores.

Os modelos na dimensão de conscienciosidade obtiveram índices de ajustamento válidos, ainda que um pouco inferiores aos obtidos com a dimensão neuroticismo. A diferença está, principalmente, na raiz da média dos quadrados dos erros de aproximação (RMSEA). Este índice avalia o quão mal os dados se ajustam ao modelo, e portanto, não avalia o ajustamento perfeito (Kline, 2016); em algumas situações, como em amostras pequenas e com poucos graus de liberdade, o RMSEA não se trata de um indicador definitivo que deve ser lido em conjunto com outros índices (Kenny, 2014). Note-se, também, que em estudos anteriores do mesmo modelo com adultos portugueses recém-licenciados do ensino superior (Taveira et al., 2017), foram obtidos índices bastante próximos, dos do presente estudo (RMSEA=0.17).

Os resultados deste estudo apoiam os fundamentos teóricos (Lent & Brown, 2013) e a evidência empírica (e.g., Lent et al., 2016) sobre o modelo sociocognitivo de GPC em adultos portugueses, apontando para a utilização da dimensão de conscienciosidade no teste do modelo estrutural. Alterações no modelo destacariam variações que podem ocorrer em amostras específicas de forma aleatória (Goodboy & Kline, 2017). No entanto, tendo em vista que o presente modelo interage de alguma forma com fatores sociodemográficos (Lent & Brown, 2013), entende-se como uma mais valia explorar os modelos propostos a seguir, nas diferentes dimensões da personalidade destacadas, neuroticismo e conscienciosidade. A primeira dimensão, pelos resultados que a presente amostra evidenciou, e a segunda dimensão, pela evidência empírica de estudos anteriores (e.g., Taveira et al., 2017).

Uma vez estabelecido o modelo definitivo, os caminhos devem ser analisados. Na tabela 5, estão apresentados os coeficientes padronizados e não-padronizados, com seus respectivos erros-padrão. O primeiro passo de análise foi observar os caminhos que não foram significativos. O que chama a atenção é o funcionamento da variável suporte social e barreiras, que dos cinco caminhos hipotéticos, apenas a relação com a autoeficácia foi significativa ($\beta = 0.60$; $p < 0.001$). Trata-se de uma associação em alguma medida esperada, tendo em conta que a autoeficácia, neste domínio, como em outros, atua como uma variável sociocognitiva associada ao contexto e assente na interação social (Lent & Brown, 2013). Por outro lado, a autoeficácia teve uma associação não significativa com os objetivos de exploração, e as expectativas de resultado não tiveram efeito sobre os comportamentos de exploração vocacional. Em parte, foram encontrados resultados semelhantes com o teste deste modelo em grupos da população de recém-licenciados do ensino superior portugueses (Taveira et al., 2017).

Tabela 5 - Modelo estrutural de Gestão Pessoal da Carreira com a Conscienciosidade: Coeficientes padronizados e não-padronizados e erros-padrão

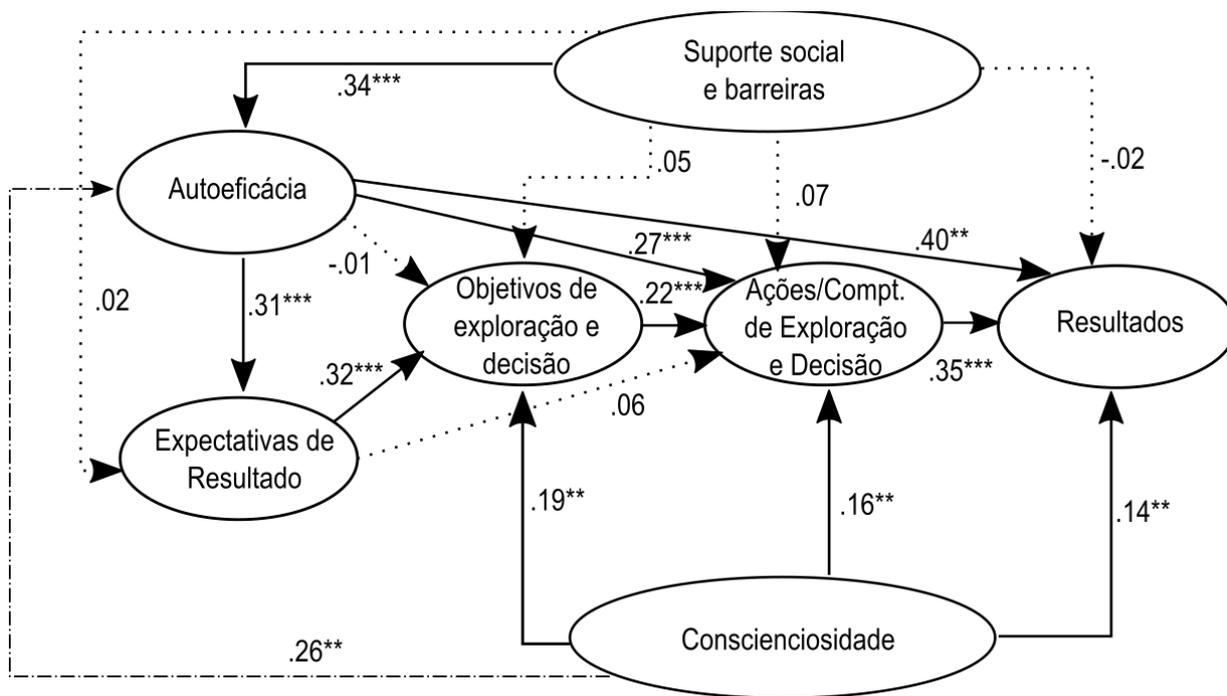
		Coefficiente padronizado	Coefficiente não padronizado	Erro-padrão	Valor de p
Autoeficácia	Suporte social e barreiras	0.347	0.101	5.936	***
Autoeficácia	Conscienciosidade	0.257	0.135	4.395	***
Expectativas de resultado	Autoeficácia	0.313	0.041	4.725	***
Expectativas de resultado	Suporte social e barreiras	0.024	0.071	0.368	0.713
Objetivos de Exploração	Autoeficácia	-0.01	0.042	-0.136	0.892
Objetivos de Exploração	Expectativas de resultado	0.324	0.061	5.125	***
Objetivos de Exploração	Conscienciosidade	0.187	0.087	2.995	**
Objetivos de Exploração	Suporte social e barreiras	0.051	0.067	0.794	0.427
Ações/Comportamentos de Exploração	Autoeficácia	0.275	0.043	4.218	***
Ações/Comportamentos de Exploração	Expectativas de resultado	0.061	0.067	0.986	0.324
Ações/Comportamentos de Exploração	Conscienciosidade	0.158	0.091	2.657	**
Ações/Comportamentos de Exploração	Suporte social e barreiras	0.072	0.069	1.189	0.235
Ações/Comportamentos de Exploração	Objetivos de Exploração	0.221	0.067	3.637	***
Resultados	Autoeficácia	0.399	0.07	7.151	***
Resultados	Conscienciosidade	0.142	0.148	2.803	**
Resultados	Suporte social e barreiras	-0.017	0.112	-0.331	0.74
Resultados	Ações/Comportamentos de Exploração	0.346	0.101	6.475	***

Neste tipo de análise, é recomendado reportar informações sobre os resíduos já que bons índices de ajustamento global do modelo podem trazer um ajuste menos adequado ao nível das variáveis (Goodboy & Kline, 2017). A análise da matriz da covariância estandardizada dos resíduos indica que os valores devem manter-se no intervalo indicado (-2, 2), valores fora do intervalo seriam um mau indicador de relações locais (Jöreskog & Sörbom, 1993). A covariância estandardizada do resíduo do caminho da Conscienciosidade para as expectativas de resultado foi de 4.002. É difícil identificar o que os resíduos apontam (Kline, 2016) mas, neste caso, podem indicar que haveria ainda espaço para um caminho desta dimensão da personalidade, para as expectativas de resultado. No entanto, visto não haver

plausibilidade teórica para este caminho, e nem todas as outras covariâncias mostrarem valores elevados, decidiu-se prosseguir com o modelo.

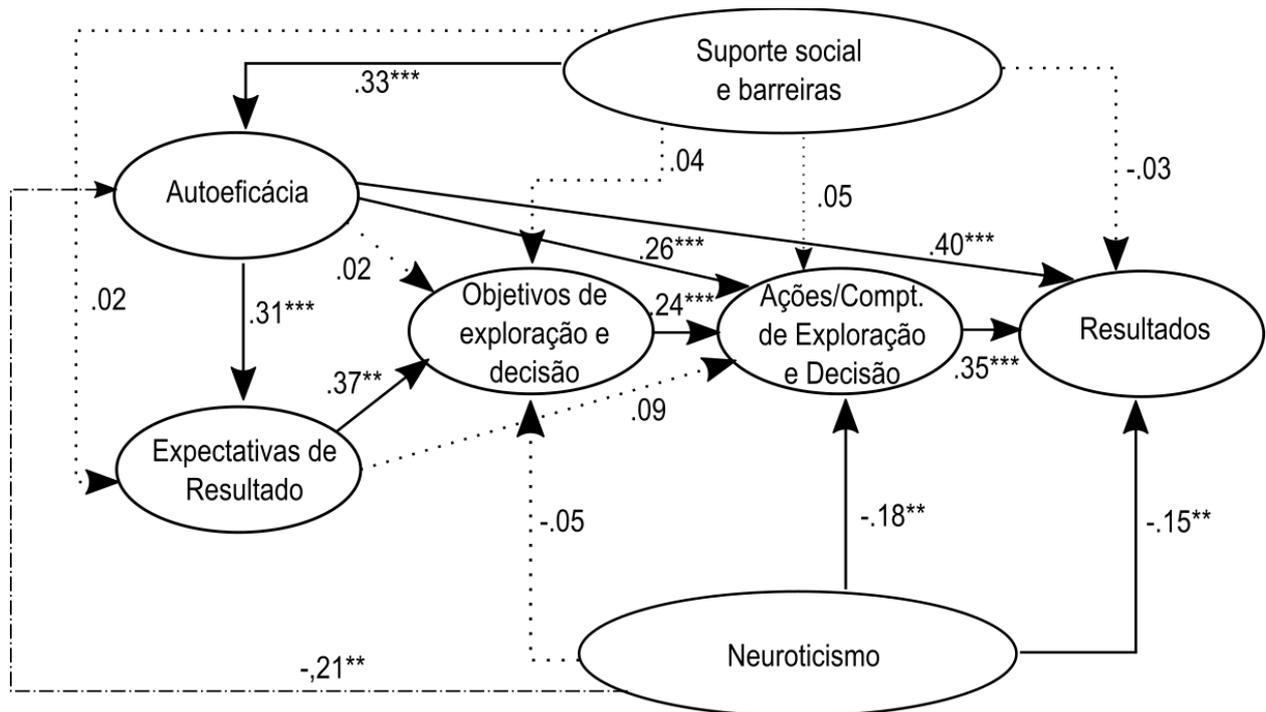
Os caminhos do modelo da GPC com a dimensão de Conscienciosidade para avaliar a personalidade, estão descritos em detalhe na Figura 8. No entanto, globalmente, os resultados para a gestão pessoal da carreira estão bem previstos pelo modelo estrutural apresentado ($R^2 = 0.46$). Os valores de R^2 para a explicação das medidas de Ações/Comportamentos de Exploração e Objetivos de Exploração foram, respetivamente, 0.26 e .16. Os participantes parecem mais propensos a expressar melhores resultados de gestão pessoal da carreira, no sentido da certeza vocacional, conforme realizaram mais comportamentos de exploração nos últimos três meses ($\beta = 0.35$; $p < 0.001$). A ocorrência destes comportamentos de exploração vocacional, por sua vez, é influenciada pelos objetivos de exploração ($\beta = 0.22$; $p < 0.001$). E estes objetivos são influenciados pelas expectativas de resultado ($\beta = 0.32$; $p < 0.001$), mas não pela autoeficácia relacionada, pelo menos, diretamente. Antes, esta última atua de forma indireta, através das expectativas de resultado ($\beta = 0.31$; $p < 0.001$). A personalidade, na dimensão de conscienciosidade, foi um fator com efeito sobre todos os caminhos previstos, ainda que com maior influência sobre a autoeficácia ($\beta = 0.32$; $p < 0.001$).

Figura 8 - Modelo estrutural de GPC na amostra total com a dimensão Conscienciosidade



Como previsto inicialmente, foi analisado também o modelo de GPC para a dimensão de personalidade neuroticismo. Ambas as dimensões de personalidade foram consideradas válidas para o modelo. No entanto, a dimensão neuroticismo obteve melhores resultados de ajustamento, como demonstrado na tabela 4. A figura 9 mostra os caminhos e os respectivos coeficientes padronizado.

Figura 9 - Modelo estrutural de GPC na amostra total com a dimensão Neuroticismo



Os resultados apresentados na tabela 6, indicam que os caminhos que tiveram resultados significativos são deveras semelhantes àqueles obtidos no modelo que empregou a dimensão de conscienciosidade.

Tabela 6 - Modelo estrutural de Gestão Pessoal da Carreira com o Neuroticismo: Coeficientes padronizados e não-padronizados e erros-padrão

		Coeficiente padronizado	Coeficiente não padronizado	Erro-padrão	Valor de p
Autoeficácia	Suporte social e barreiras	0,31	0.104	5.526	***
Autoeficácia	Neuroticismo	-0.215	0.108	-3.594	***
Expectativas de resultado	Autoeficácia	0.313	0.041	4.725	***
Expectativas de resultado	Suporte social e barreiras	0.024	0.071	0.368	0.713
Objetivos de Exploração	Autoeficácia	0.017	0.042	0.248	0.804
Objetivos de Exploração	Expectativas de resultado	0.371	0.062	5.87	***
Objetivos de Exploração	Neuroticismo	-0.047	0.069	-0.761	0.447
Objetivos de Exploração	Suporte social e barreiras	0.04	0.068	0.625	0.532
Ações/Comportamentos de Exploração	Autoeficácia	0.264	0.042	4.141	***
Ações/Comportamentos de Exploração	Expectativas de resultado	0.094	0.067	1.499	0.134
Ações/Comportamentos de Exploração	Neuroticismo	-0.178	0.07	-3.092	**
Ações/Comportamentos de Exploração	Suporte social e barreiras	0.05	0.069	0.843	0.399
Ações/Comportamentos de Exploração	Objetivos de Exploração	0.243	0.066	4.044	***
Resultados	Autoeficácia	0.403	0.069	7.303	***
Resultados	Neuroticismo	-0.15	0.115	-2.963	**
Resultados	Suporte social e barreiras	-0.034	0.112	-0.655	0.512
Resultados	Ações/Comportamentos de Exploração	0.352	0.1	6.636	***

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Algumas diferenças são dignas de nota, a primeira é a relação não significativa do neuroticismo com os objetivos de exploração. Esta última é influenciada pela conscienciosidade. Um outro ponto, é o efeito negativo da dimensão neuroticismo em todos os caminhos. O seu efeito, ao nível de betas, foi bastante

semelhante à conscienciosidade, mas em sentido contrário. Como seria de esperar, as demais variáveis consideradas não significativas, no modelo construído com a conscienciosidade, também não foram significativas para o modelo com o neuroticismo.

4.3 Comparação do modelo de Gestão Pessoal da Carreira entre grupos

A análise de múltiplos grupos, tem por objetivo avaliar se a estrutura de um modelo de medida ou estrutural é equivalente em grupos ou populações com características distintas. Devem ser, portanto, grupos mutuamente exclusivos (Marôco, 2010). É um pressuposto verificar se a questão a ser abordada e os construtos do modelo, têm o mesmo significado para cada grupo, facto observado no presente estudo. Um primeiro passo é observar o ajustamento dos dados ao modelo proposto para cada um dos grupos (Dimiter, 2006). Assim, a validade do modelo conceptual deve ser testada separadamente para cada um dos grupos. Uma vez identificada a validade do modelo conceptual, prossegue-se para o teste de invariância do modelo de medida e avalia-se se os coeficientes dos caminhos têm o mesmo significado para ambos os grupos.

De acordo com Marôco (2010), a análise de múltiplos grupos deve comparar o ajustamento do modelo aos diferentes grupos simultaneamente e com restrições nos pesos fatoriais, para avaliar se o modelo de medida é invariante entre os grupos; nos coeficientes estruturais, para avaliar se as reações causais são invariantes; e na variância e invariância, para avaliar se a estrutura dos resíduos é invariante. Este último teste é pouco frequente (Pereira, 2013). Se não houver restrições nesta etapa, a análise dos múltiplos grupos pode ser realizada, individualmente.

Para a realização do teste de invariância nas estimativas ou pesos fatoriais do modelo de medida, foram executadas restrições de igualdade aos pesos fatoriais de todos os grupos e em todos os coeficientes. A estatística deste teste é dada pela diferença do χ^2 do modelo com fatores específicos fixos, e no modelo com fatores específicos deixamos para variarem livremente (Silva et al., 2013). Neste caso, também a análise da invariância entre os modelos utiliza os indicadores do modelo estrutural. Numa primeira fase da análise, os parâmetros são estimados livremente, e as estatísticas dos χ^2 obtidas para cada grupo, são aditivas, sendo aqui selecionado o modelo de referência para ambos os grupos. Posteriormente, procede-se à restrição dos parâmetros, a fim de testar a invariância (Byrne, 2010; Marôco, 2010). Com a invariância do modelo identificada entre todos os grupos, segue-se a comparação da significância dos caminhos.

A análise de múltiplos grupos também foi realizada através da comparação dos caminhos estruturais entre variáveis latentes do modelo, utilizando-se igualmente o teste das diferenças dos qui-quadrados dos modelos aninhados. A análise decorre da comparação das médias das variáveis latentes relativamente às médias do grupo de referência. O teste da diferença dos qui-quadrados é realizado, comparando as médias das análises dos modelos com restrição de parâmetros e sem restrição de parâmetros (Byrne, 2010). Diferenças significativas indicam o não cumprimento da hipótese da invariância.

4.3.1. Comparação do modelo de Gestão Pessoal da Carreira com a Conscienciosidade

A fim de avaliar a invariância do ajustamento do modelo de Gestão Pessoal da Carreira entre os grupos de participantes empregados e desempregados, primeiro foram analisados os modelos com a imposição de restrições nos parâmetros entre os grupos e depois foi comparado com o ajustamento do modelo em que os parâmetros foram deixados livres (Marôco, 2010). O teste qui-quadrado não significativo sinaliza que o ajustamento do modelo não diminui após a restrição dos parâmetros (Kline, 2016). No entanto, este teste tem sido criticado na literatura, pois pode rejeitar modelos invariantes com grandes amostras (Chen, 2007). Consequentemente, seguiu-se a indicação dada por Chen (2007), a de avaliar também a diferença de CFI (ΔCFI) entre o modelo sem restrições e o modelo com restrições de parâmetros. Para concluir, a igualdade de modelos, a diferença de CFI entre os dois modelos devem ser menores ou iguais a -0,01.

A primeira comparação entre o grupo de empregados e desempregados foi realizada com o modelo de Gestão Pessoal da Carreira que emprega a dimensão de conscienciosidade como variável de personalidade. O modelo com imposição de restrição aos parâmetros não produziu prejuízo para o ajustamento dos dados, quando comparado com o modelo sem restrição, $\chi^2(23, N=237) = 51.035, p < 0,001$ (CFI = 0.94, RMSEA = 0,06, SRMR = 0,07). Mais detalhes destes modelos estruturais e dos modelos de medida, estão descritos na tabela 7. O teste da diferença do qui-quadrado também não foi significativo ($\Delta \chi^2(17) = 21.768; p = 0.194$). Por outro lado, a diferença no CFI ($\Delta CFI = -.043$) é maior do que o esperado (-0.01) (Chen, 2007); ainda que, como citado, ele seja mais sensível para amostras grandes (Andre et al., 2019), já nos modelos de medida, verifica-se que este critério ficou dentro do esperado ($\Delta CFI = .005$) provavelmente devido aos graus de liberdade altos, algo expectável no modelo de medida. Assim, confirma-se que o modelo é válido tanto para a avaliação da amostra de empregados

como para a amostra de desempregados. Desta forma, ressalta-se a importância da dimensão conscienciosidade como variável de personalidade a testar nos passos seguintes da análise de dados.

Tabela 7 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira com a Conscienciosidade: Índices de ajustamento para análise multigrupo

Modelo	gl	Δ gl	CFI	Δ CFI	RMSEA (90% CI)	RMR
Modelo de medida						
Sem imposição de restrição aos parâmetros	900	-	.912	-	.048	.105
Com imposição de restrição aos parâmetros	923	23	.907	.005	.049	.112
Modelos estruturais						
Sem imposição de restrição aos parâmetros	17	-	.93	-	.13	.21
Com imposição de restrição aos parâmetros	3	10	.94	.004	.07	.31

Nota. gl., graus de liberdade, CFI, índice de ajustamento comparativo; RMSEA, raiz da média dos quadrados dos erros de aproximação; RMR, raiz quadrada média residual.

Conforme demonstram os resultados da tabela 7, os modelos estruturais e de medida foram invariantes entre os grupos; uma vez que o modelo com imposição de restrição aos parâmetros não diferiu significativamente daquele sem restrição nos parâmetros. Assim, o modelo parece reter uma estrutura latente equivalente entre os grupos. Apesar das relações entre os constructos serem razoavelmente semelhantes entre a amostra de empregados e desempregados, poderá haver algumas diferenças entre os grupos. Tal como previsto, procedeu-se a esta análise baseada nas diferenças dos χ^2 dos modelos aninhados, como ilustra a tabela 8. Neste caso, testa-se a diferença das médias das variáveis latentes relativamente às médias do grupo de referência, através da imposição de igualdade de parâmetros no caminho a ser avaliado (Marôco, 2010).

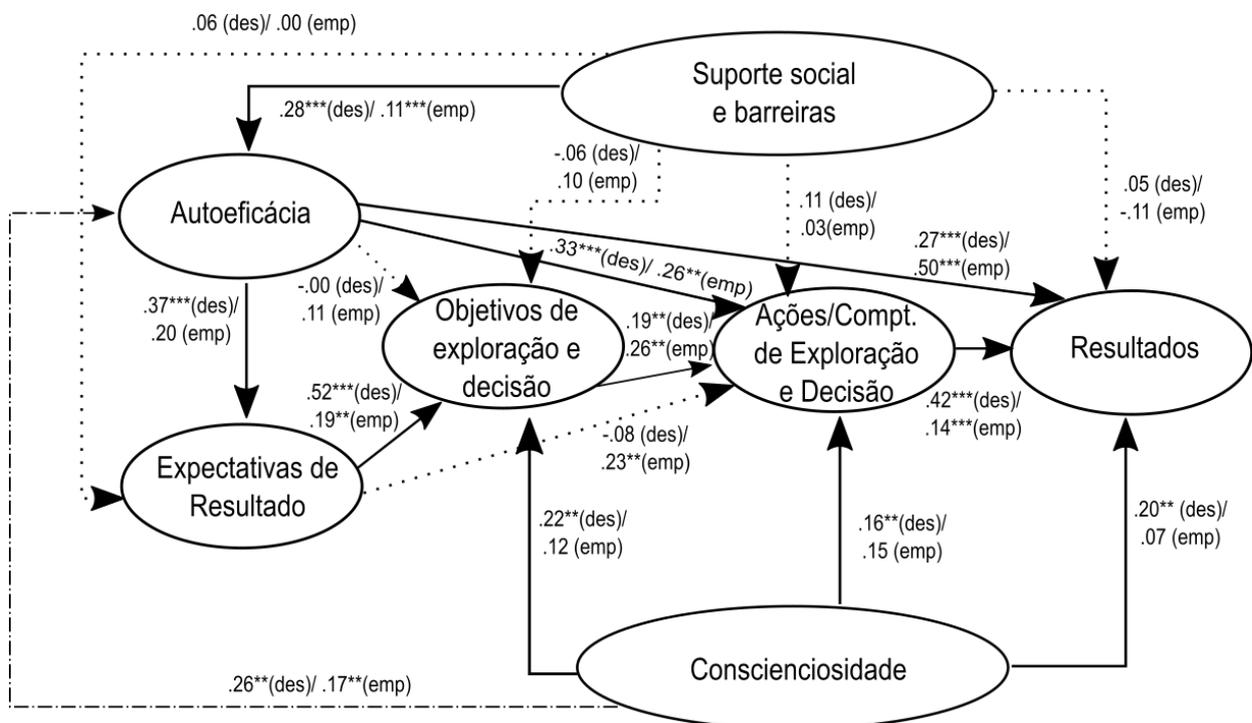
Tabela 8 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira com a Conscienciosidade: Coeficientes padronizados e não-padronizados, erros-padrão e significância do teste do χ^2

Variável afetada	Variável que exerce efeito	Desempregados			Empregados				
		Coefficiente padronizado	Erro padrão	<i>p</i>	Coefficiente padronizado	Erro padrão	<i>p</i>	Significância do teste χ^2	β
Autoeficácia	Suporte Social e barreiras	0.277	0.16	***	0.452	0.114	***	.607	-0.175
Autoeficácia	Conscienciosidade	0.261	0.194	**	0.24	0.172	**	.695	0.021
Expectativas de Resultado	Autoeficácia	0.373	0.051	***	0.201	0.075	0.063	.357	0.172
Expectativas de Resultado	Suporte Social e barreiras	0.066	0.099	0.442	0.005	0.106	0.966	.622	0.061
Objetivos de Exp.	Autoeficácia	-0.002	0.042	0.983	0.114	0.082	0.297	.342	-0.116
Objetivos de Exp.	Expectativas de Resultado	0.519	0.066	***	0.194	0.098	**	.08	0.325
Objetivos de Exp.	Conscienciosidade	0.22	0.088	**	0.123	0.152	0.196	.750	0.097
Objetivos de Exp.	Suporte Social e barreiras	-0.057	0.073	0.455	0.105	0.11	0.309	.209	-0.162
Ações/Compt. de Exp.	Autoeficácia	0.333	0.061	***	0.256	0.066	**	.538	0.077
Ações/Compt. de Exp.	Expectativas de Resultado	-0.078	0.11	0.425	0.227	0.08	**	*	-0.305
Ações/Compt. de Exp.	Objetivos de Exp.	0.191	0.129	**	0.259	0.076	**	.903	-0.068
Ações/Compt. de Exp.	Conscienciosidade	0.162	0.132	**	0.148	0.122	0.071	.851	0.014
Ações/Compt. de Exp.	Suporte Social e barreiras	0.109	0.106	0.183	0.031	0.088	0.732	.421	0.078
Resultados	Autoeficácia	0.266	0.092	***	0.495	0.112	***	*	-0.229
Resultados	Ações/Compt. de Exp.	0.419	0.135	***	0.332	0.143	***	.408	0.087
Resultados	Conscienciosidade	0.203	0.199	**	0.069	0.203	0.354	.168	0.134
Resultados	Suporte Social e barreiras	0.051	0.163	0.456	-0.114	0.144	0.157	.136	0.165

Nota. **p* < .05, ***p* < .01, *** < .001.

Como era de esperar, dada a invariância encontrada entre os grupos, os caminhos significativos entre ambos os modelos são bastante similares ao modelo de referência com a amostra total. No entanto, alguns caminhos mostraram diferenças significativas. O primeiro deles, da autoeficácia para os resultados do modelo de gestão pessoal da carreira, indica que, apesar dos caminhos serem significativos em ambos os grupos, a autoeficácia tem um efeito maior em empregados ($\beta=.50$; $p<0.001$), do que em desempregados ($\beta=.27$; $p<0.001$). A Figura 10 apresenta os caminhos e respetivos coeficientes padronizados desta análise do modelo.

Figura 10 - Modelo estrutural de GPC na comparação entre grupos com a dimensão Conscienciosidade



A outra diferença notada, foi no efeito da dimensão de personalidade conscienciosidade sobre a variável objetivos de exploração. Neste caso, apenas para o grupo de desempregados houve um efeito significativo desta dimensão da personalidade ($\beta=.22$; $p<0.01$). Pode-se destacar também que a autoeficácia, apesar de não ter um efeito significativo sobre a variável expectativas de resultado no grupo de empregados, teve no grupo de desempregados. E mesmo assim, naquele, foi marginalmente significativo o efeito ($p=0.063$), o que nos leva a pensar que de facto não há diferenças, como bem evidenciou o teste χ^2 de diferenças de médias entre os grupos. Na comparação entre grupos, a variável de suporte social continuou sem efeitos significativos sobre os caminhos hipotéticos, à exceção do efeito sobre a autoeficácia, já notado no modelo de referência.

4.3.2. Comparação do modelo de Gestão Pessoal da Carreira com o Neuroticismo

Na continuação das análises previstas, procedeu-se à comparação dos grupos agora empregando a dimensão neuroticismo como variável de personalidade. Neste caso, o modelo de medida não se mostrou invariante, uma vez que o teste da diferença do qui-quadrado também foi significativo ($\Delta \chi^2(24)=50.444$, $p=0.01$). Mesmo que a diferença entre os CFI ($\Delta CFI= -0.004$), descrito na tabela 9, tenha sido abaixo do valor de prova ($-0,01$) (Chen, 2007), como já tínhamos comentado, os elevados graus de liberdade podem afetar esta estatística (Andre et al., 2019). Assim, o modelo de medida não foi considerado invariante entre os grupos.

Tabela 9 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira com o Neuroticismo: Índices de ajustamento

Modelo	gl	Δ gl	CFI	Δ CFIa	RMSEA (90% CI)	RMR
Modelo de medida						
Sem imposição de restrição aos parâmetros	964	-	.911	-	.047	.104
Com imposição de restrição aos parâmetros	988	23	.907	.004	.048	.111
Modelos estruturais						
Sem imposição de restrição aos parâmetros	6	-	1.00	-	.00	.014
Com imposição de restrição aos parâmetros	23	17	.975	.025	.041	.035

Nota. gl., graus de liberdade, CFI, índice de ajustamento comparativo; RMSEA, raiz da média dos quadrados dos erros de aproximação; RMR, raiz quadrada média residual.

Relativamente à análise do modelo estrutural, pode-se observar, pela leitura da tabela 9, que o modelo com imposição de restrição aos parâmetros teve resultados de ajustamento aos dados, piores do que os do modelo sem restrição, $\chi^2(23, N =237) =32.154$, $p=0.521$ (CFI = 0.975, RMSEA = 0.41, SRMR = 0.035). O teste da diferença do qui-quadrado, por outro lado, foi marginalmente significativo ($\Delta \chi^2(17) = 26.975$, $p=0.058$). Já a diferença no CFI ($\Delta CFA = -0.025$) foi maior do que o mínimo esperado para estabelecer invariância entre os modelos ($-0,01$) (Chen, 2007). Por estes motivos, e considerando também os resultados relativos aos modelos de medida, pode afirmar-se que se rejeita a hipótese da invariância dos modelos entre os grupos. Contudo, os resultados não são conclusivos, sobretudo pelo valor marginalmente significativo do teste de diferença do qui-quadrado.

Mesmo não constatada a invariância do modelo entre os grupos de empregados e desempregados, a partir do modelo que utiliza a dimensão do neuroticismo para avaliar a personalidade, é do interesse da presente tese, identificar diferenças entre os grupos relativamente ao modelo. Desta forma, procedeu-

se à análise das diferenças dos χ^2 dos modelos aninhados, com o objetivo de testar a diferença das médias das variáveis latentes relativamente às médias do grupo de referência (Marôco, 2010). Os resultados apresentados na tabela 10, que se segue, indicam valores que diferem daqueles encontrados com a utilização da dimensão conscienciosidade.

Tabela 10 - Modelo de Gestão Pessoal da Carreira com o Neuroticismo: Coeficientes padronizados e não-padronizados, erros-padrão e significância do teste do χ^2

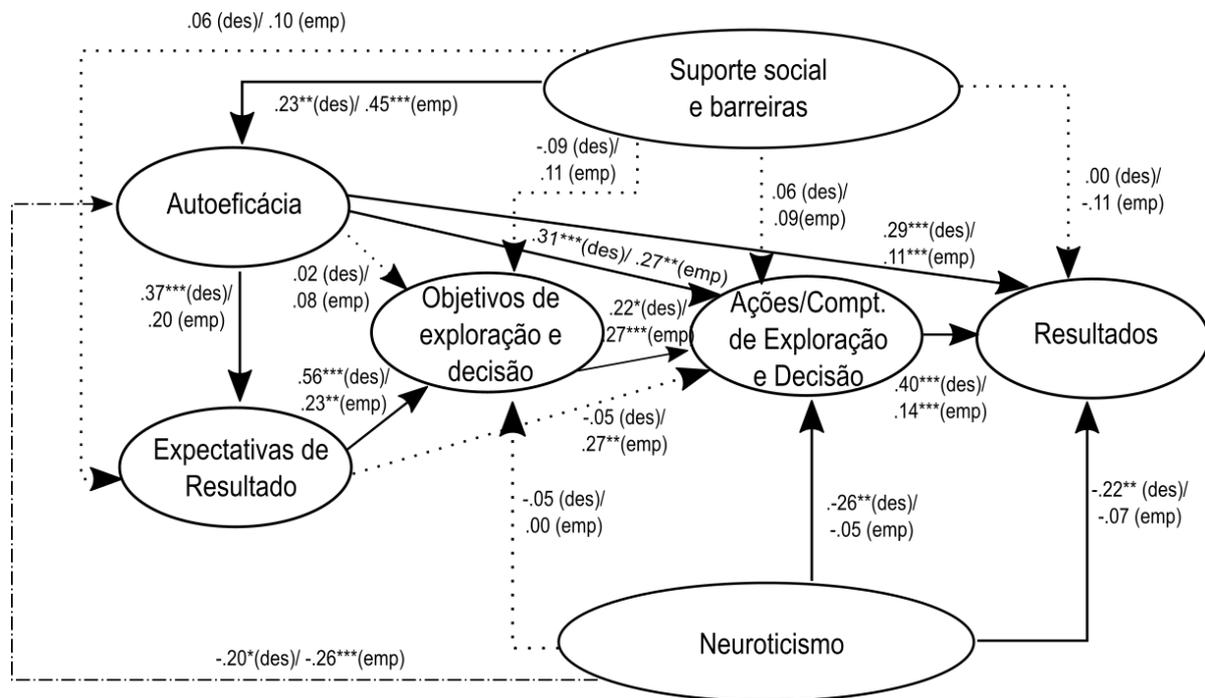
Variável afetada	Variável que exerce efeito	Desempregados			Empregados				
		Coeficiente padronizado	Erro padrão	p	Coeficiente padronizado	Erro padrão	p	Significância do teste χ^2	β
Autoeficácia	Suporte Social e barreiras	0.236	0.165	**	0.454	0.112	***	0.361	-0.218
Autoeficácia	Neuroticismo	-0.198	0.164	*	-0.265	0.123	***	0.893	0.067
Expectativas de Resultado	Autoeficácia	0.373	0.051	***	0.201	0.075	0.063	0.357	0.172
Expectativas de Resultado	Suporte Social e barreiras	0.066	0.099	0.442	0.005	0.106	0.966	0.622	0.061
Objetivos de Exp.	Autoeficácia	0.025	0.042	0.764	0.143	0.083	0.193	0.306	-0.118
Objetivos de Exp.	Expectativas de Resultado	0.564	0.068	***	0.233	0.099	**	0.062	0.331
Objetivos de Exp.	Neuroticismo	-0.057	0.074	0.449	0.003	0.111	0.976	0.656	-0.06
Objetivos de Exp.	Suporte Social e barreiras	-0.089	0.075	0.248	0.111	0.11	0.282	0.124	-0.2
Ações/Compt. de Exp.	Autoeficácia	0.309	0.058	***	0.269	0.068	**	0.506	0.04
Ações/Compt. de Exp.	Expectativas de Resultado	-0.055	0.109	0.572	0.266	0.082	***	*	-0.321
Ações/Compt. de Exp.	Objetivos de Exp.	0.219	0.122	*	0.273	0.077	***	0.811	-0.054
Ações/Compt. de Exp.	Neuroticismo	-0.263	0.102	***	-0.049	0.089	0.552	*	-0.214
Ações/Compt. de Exp.	Suporte Social e barreiras	0.062	0.104	0.434	0.036	0.089	0.686	0.741	0.026
Resultados	Autoeficácia	0.286	0.09	***	0.484	0.114	***	0.066	-0.198
Resultados	Ações/Compt. de Exp.	0.398	0.137	***	0.351	0.138	***	0.621	0.047
Resultados	Neuroticismo	-0.218	0.166	**	-0.071	0.146	0.339	0.088	-0.147
Resultados	Suporte Social e barreiras	0.007	0.161	0.918	-0.111	0.144	0.165	0.316	0.118

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $< .001$.

Os testes indicaram diferenças estatisticamente significativas em dois caminhos, ambos envolvendo o efeito sobre comportamentos de exploração. O primeiro efeito, com maior diferença nos betas, é sobre a dimensão neuroticismo. Esta dimensão não teve efeito em empregados, mas no grupo de desempregados o seu efeito foi significativamente negativo sobre os comportamentos de exploração ($\beta = -.26$, $p < 0.001$). As expectativas de resultados, por outro lado, tiveram um efeito inverso: não foram significativas no grupo de desempregados, mas foram no grupo de empregados ($\beta = .27$; $p < 0.001$). Assim, o neuroticismo afeta, negativamente os comportamentos de exploração nos desempregados, enquanto que nos empregados são as expectativas de resultados que têm este efeito.

Ainda relativamente à dimensão neuroticismo, outros caminhos diferiram do grupo de referência, e também diferiu entre os grupos. É o caso do efeito do neuroticismo sobre a variável resultados; no grupo de desempregados, o efeito foi significativo e negativo ($\beta = -.22$; $p < 0.001$); enquanto que no grupo de empregados, o efeito não foi significativo, ainda que o teste χ^2 para diferenças nas médias do caminho não tenha identificado diferenças significativas entre as médias. A Figura 11 apresenta os caminhos e respectivos coeficientes padronizados desta análise do modelo.

Figura 11 - Modelo estrutural de GPC na comparação entre grupos com a dimensão Neuroticismo



De uma forma geral, o comportamento diverso de ambas as dimensões de personalidade, leva a crer que o modelo possa, dependendo da dimensão de personalidade considerada, ter configuração estrutural diversa. Por outro lado, o efeito da autoeficácia é central; a invariância entre os grupos permite indicá-la como uma variável central no processo de gestão pessoal da carreira. É interessante notar que as variáveis sociocognitivas consideradas relevantes em estudos anteriores (Lent et al., 2019), como as expectativas de resultado, não tiveram efeito sobre o comportamento de exploração. Por outro lado, afeta a certeza vocacional, o que não foi verificado no estudo anterior com a população portuguesa (Taveira et al., 2017).

Uma última observação pode ser feita no que diz respeito à variável suporte social e barreiras, que neste estudo, com exceção da autoeficácia, não demonstrou efeito significativo nos caminhos hipotéticos. Do ponto de vista psicométrico, a medida foi considerada válida. No entanto, pode ser feita a ressalva de que, na composição do questionário, esta foi a última escala a ser inserida. Pode-se assim conjecturar algum efeito gerado por esta posição relativamente às outras escalas. De qualquer forma, provavelmente, este poderá ser um fenómeno aleatório, motivo pelo qual não se poderia propor a retirada desta variável na aplicação do modelo à população portuguesa (Goodboy & Kline, 2017; Kline, 2016).

CAPÍTULO 5 - DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

CAPÍTULO 5 - DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1 Considerações gerais e dados preliminares

O mercado atual de trabalho encontra-se marcado por grande instabilidade. As mudanças nas relações de trabalho são contínuas e aceleradas e existe, cada vez mais, uma maior exigência de qualificação profissional (Szöllösi, 2019). Assistimos diariamente, a um aumento da flexibilização do trabalho, da insegurança, da precarização das relações de trabalho e maior imprevisibilidade na carreira (Nora, 2017). Perante esta instabilidade do trabalho, perspectiva-se que pessoas empregadas e desempregadas de várias gerações, vão enfrentar uma crise sem precedentes (Blustein et al., 2020).

Neste sentido, as políticas governamentais de diversos países, dos quais se inclui Portugal, têm vindo a refletir estas preocupações, ao incluírem nas suas metas as questões da empregabilidade, nomeadamente dos estudantes, como resposta ao aumento do número de pessoas com o curso superior (Organização das Nações Unidas, 2015).

Atualmente, encontrar emprego passa a ser um desafio que envolve saber lidar com momentos críticos de transição, nomeadamente durante períodos de desemprego. Assim, para as pessoas serem bem-sucedidas nestas transições é preciso que elas saibam antecipar mudanças, tenham respostas flexíveis, o controlo sobre o processo de empregabilidade e ainda, confiança nos seus objetivos da carreira (Savickas, 2009).

Face a este cenário, a Teoria Sociocognitiva da Carreira oferece um bom enquadramento teórico integrativo das teorias pessoa-ambiente (conteúdo) e desenvolvimentais (processo) (Lent et al., 1994; Lent & Brown, 2013). As potencialidades da carreira das pessoas e as suas trajetórias são afetadas por múltiplas variáveis que atuam de forma interdependente na construção e desenvolvimento das carreiras pessoais, como por exemplo, os seus atributos pessoais (e.g., interesses, habilidades, valores), as aprendizagens e experiências de socialização, e os recursos, oportunidades e barreiras oferecidos pelos contextos sociais em que estão inseridos (Lent & Brown, 2013). O modelo mais recente desta teoria, é o modelo de Gestão Pessoal da Carreira (GPC), que destaca os processos em que as pessoas realizam a gestão de tarefas vocacionais comuns e desafiantes ao longo da sua vida profissional (Lent & Brown, 2013).

O presente estudo teve como objetivo central, testar o modelo sociocognitivo de gestão pessoal da carreira de Lent e Brown (2013), aplicando-o aos comportamentos adaptativos da carreira de exploração e tomada de decisão vocacional em adultos empregados e desempregados portugueses.

Apesar da relevância da temática de desemprego, foram encontrados poucos estudos que aplicassem o modelo a pessoas desempregadas (e.g., Lim et al., 2016). E a comparação simultânea entre empregados e desempregados, com o objetivo de identificar diferenças entre eles, não foi encontrada em nenhum dos estudos analisados previamente. Neste sentido, a nossa investigação debruçou-se na análise das diferenças entre estas populações, ancorada nos pressupostos gerais da Teoria Sociocognitiva da Carreira (Lent et al., 1994).

Para cumprir este objetivo foram propostos três objetivos específicos, apresentados no início desta investigação. O primeiro objetivo, advém da importância das variáveis pessoais no modelo, nomeadamente, os traços de personalidade. Para colmatar este objetivo e em harmonia com estudos anteriores (e.g., Taveira et al., 2017), foi avaliada qual a dimensão de personalidade que afetaria mais as dimensões vocacionais. Dos traços de personalidade (*Big Five Factors*), considerados neste modelo GPC, a dimensão conscienciosidade é a que apresenta maior relevância nos estudos realizados anteriormente, existindo recomendações para que sejam avaliadas outras dimensões (Lent & Brown, 2013; Lent et al., 2019; Lim et al., 2016).

O segundo objetivo foi demonstrar a invariância do modelo relativamente às duas populações, empregados e desempregados. O modelo de GPC tem-se mostrado estável quando aplicado a diferentes populações, de distintos países (e.g., Lent et al., 2021; Pérez-Lopes et al., 2019; Taveira et al., 2017; Wendling & Sagas, 2020).

Estes dois primeiros objetivos podem ser considerados como exploratórios e preparatórios para o terceiro e último objetivo, que consistiu em identificar diferenças no modelo de GPC entre a população de empregados e desempregados. Mais do que diferenças globais no modelo, interessaram as relações locais identificadas.

Antes de proceder ao estudo principal, foram realizadas algumas análises. Constata-se que embora as características sociodemográficas de ambos os grupos (empregados e desempregados) sejam bastante similares, as idades são um elemento que se destaca já que a média de idade dos desempregados foi mais elevada. Os dados estatísticos de desemprego por grupo etário demonstravam que o grupo de pessoas de 55 a 64 anos tendia a ser menos representada entre desempregados. Contudo, há evidências que no período após a crise de 2010-2014, o desemprego nesta população tende a ser cada vez maior (PORDATA, 2021).

Estes dados, para além de uma constatação demográfica, alertam para a fragilidade das pessoas mais velhas. Como podemos ver, um dos segmentos mais vulneráveis são os desempregados com mais idade; apesar de em Portugal, 62.3% dos desempregados terem entre 25 e 54 anos, é importante referir

que 15.3% têm entre os 55 e os 64 anos (PORDATA, 2021). Nos últimos anos, o número de desempregados neste grupo etário tem vindo a aumentar. Note-se que em 2008, o número de desempregados com mais de 55 anos era de 7%, muito inferior ao atual (PORDATA, 2021).

É significativo o número de pessoas com mais idade que ficam desempregadas. E são muitas as pessoas que, perante uma situação de perda de emprego e após longos períodos de tempo na mesma empresa, se sentem desorientadas, e se confrontam com a falta de conhecimentos em matéria de procura de emprego e de reconversão profissional. Efetivamente, a investigação realizada aponta a idade como um fator que influencia negativamente uma nova recolocação profissional. Os desempregados com mais idade têm mais dificuldade em encontrar um novo emprego que os mais novos; isto deve-se em parte aos estereótipos que contribuem para uma perceção negativa das suas aptidões, flexibilidade e exigência de salários mais elevados (Fundação ADECCO, 2019; Thompson et al., 2016).

Perante uma sociedade em que o envelhecimento da população é cada vez mais elevado, em que a idade da reforma está a aumentar e em que a força de trabalho dominante é das pessoas com mais idade, chegou o momento para fazer uma profunda reflexão, pois estes profissionais têm de ter um papel crucial no futuro das sociedades. É necessário criar medidas que ajudem a ultrapassar esta problemática, nomeadamente através de um acompanhamento especializado das pessoas com mais de 55 anos. É preciso apostar na sua requalificação profissional, dotá-las de competências, recursos e conhecimentos, nomeadamente através da realização de formação adequada, para que a sua experiência e maturidade se torne num valor acrescentado no mercado de trabalho, e possam ser competitivas.

Nas análises realizadas, há um dado que se destaca relativamente às características sociodemográficas de ambos os grupos: o número de desempregados com formação secundária é maior quando comparado com o registado no grupo de empregados; e o número de empregados com um mestrado, é seis vezes superior quando comparado com o grupo de desempregados. Com efeito, os dados históricos demonstram que as pessoas com habilitações literárias superiores passam menos pela situação de desemprego (PORDATA, 2021). Com a pandemia por Covid19, verificamos que o desemprego tende a agravar-se em pessoas mais frágeis relativamente ao trabalho, ou seja, com empregos precários, com menor formação e remuneração (Blustein et al., 2020).

Em Portugal, as Estatísticas do Emprego indicam que a precariedade do emprego aumentou nos últimos anos. Em 2020, foram eliminados perto de 100 mil postos de trabalho o que corresponde a um recuo anual de 2%. Os trabalhadores com vínculos precários foram os primeiros a ser abrangidos pelos despedimentos. Esta é, aliás, a principal razão para a perda de emprego e para o aumento do desemprego, proporção essa que é mais elevada agora do que nos anos anteriores. A precariedade afeta,

atualmente, 17.6% do total dos assalariados e é sempre superior entre as mulheres (18.3% face a 16.7% entre os homens) e em todas as faixas etárias. Além da instabilidade laboral, que tem repercussões na vida pessoal e familiar dos indivíduos, os vínculos precários têm como consequência, salários 20% a 30% mais baixos que os trabalhadores com vínculos permanentes, aumentando também assim a fragilidade no despedimento (INE, 2021).

Estes dados sobre a instabilidade e precariedade do emprego, quando analisados em conjunto com as características sociodemográficas da população estudada, permitem antever a utilidade de estudos com modelos semelhantes a este de GPC. Os dados demonstram ainda a importância de avaliar como atuam os mecanismos através dos quais as pessoas gerem as suas carreiras em populações que apresentam vulnerabilidade perante o emprego, como é o caso de pessoas com mais de 55 anos e pessoas com emprego precário. Esta constatação preliminar é relevante para a compreensão do conjunto de resultados a que chegamos.

De seguida, apresentamos os principais pontos de discussão dos resultados deste estudo empírico.

5.2 O Modelo de Gestão Pessoal da carreira e as dimensões de personalidade

A Teoria Sociocognitiva da Carreira, enfatizou o conteúdo do desenvolvimento da carreira em três modelos iniciais: interesses, escolhas e performance (Lent et al., 1994; Lent et al., 2000). O modelo de bem-estar surgiu posteriormente (Lent & Brown, 2006, 2008), e mais recentemente é apresentado o modelo de GPC (Lent & Brown, 2013) que se centrou nos processos de desenvolvimento da carreira, evidenciando os fatores que influenciam o comportamento intencional do indivíduo nos seus contextos de vida. Comum a estes cinco modelos é o set de três variáveis sociocognitivas, que constituem o coração dos modelos, e que são determinantes para os resultados da carreira: a autoeficácia, as expectativas de resultados e os objetivos pessoais. A Teoria SCC tem como principal contributo explicar como as variáveis individuais e ambientais, influenciam estas três variáveis centrais.

Esta teoria suporta a premissa básica de que as trajetórias e possibilidades de trabalho das pessoas são afetadas por múltiplas variáveis, como as suas características pessoais (e.g., interesses, habilidades, valores), experiências de aprendizagem e socialização, e os recursos, oportunidades e barreiras proporcionadas nos seus ambientes. As trajetórias ocupacionais são moldadas ao longo do processo de desenvolvimento da carreira que ocorre em vários períodos de vida, pelas complexas interações entre todas estas forças, como por exemplo, a preparação para o trabalho (educação e formação), a entrada no trabalho, a adaptação ao trabalho e a reforma. Consistente com a teoria social cognitiva geral

(Bandura, 1997), há um ciclo de *feedback* entre as realizações de desempenho e o comportamento subsequente: ou seja, os marcadores de sucesso ou fracasso, tornam-se parte do histórico de desempenho ou experiências de aprendizagem de alguém com a capacidade de confirmar ou reanalisar a autoeficácia e as expectativas de resultado dentro de um ciclo dinâmico (Lent & Brown, 2013).

Esses comportamentos são considerados no modelo GPC como mecanismos de agência pessoal (Lent et al., 2016), uma vez que eles permitem às pessoas participarem no seu próprio desenvolvimento, adaptação e renovação da carreira. Tais comportamentos adaptativos, incluem a exploração da carreira, a tomada de decisão, a procura de emprego, e a gestão de transições previsíveis (e.g., entrada no trabalho, reforma) e imprevisíveis (e.g., desemprego).

Neste ponto, o modelo de GPC mostra-se útil na elaboração de intervenções com pessoas tanto empregadas como desempregadas. Mas é precisamente neste último grupo que são necessários esforços adicionais, e não somente pelos motivos descritos no ponto anterior, mas também pela sua fragilidade perante cenários de instabilidade, conforme foi visível no auge da pandemia por Covid19.

Para além da importância das variáveis ambientais, os modelos da teoria sociocognitiva da carreira dão relevância aos traços de personalidade e afetividade (Lent & Brown, 2013). Estes aspetos podem ser de difícil intervenção, mas as investigações desenvolvidas indicam que os traços de personalidade condicionam os sucessos das trajetórias profissionais dos indivíduos. Especificamente, o modelo de GPC inclui os traços de personalidade (modelo dos cinco fatores principais) como um importante elemento, ao considerar que estes fatores influenciam a adaptação à carreira, facilitando (ou dissuadindo) desempenhos comportamentais (Lent & Brown, 2013). Esses fatores podem atuar, nomeadamente sobre a perceção da autoeficácia do comportamento de exploração (Lent et al., 2016; Lent & Brown, 2013).

Num estudo metanalítico que considerava os cinco principais fatores (*big five factors*), Kanfer et al. (2001) identificaram que os fatores de Extroversão, Amabilidade, Abertura e conscienciosidade, têm um impacto positivo nos resultados de procura de emprego, enquanto que o neuroticismo tem um impacto negativo.

Os traços de personalidade devem ser considerados um aspeto passível de influência. Uma pessoa em situação de desemprego pode ter saliência da dimensão de neuroticismo, mas noutras circunstâncias mostrar dimensões mais positivas no processo de desenvolvimento da carreira, como a conscienciosidade (Sansale et al., 2019). Grande parte dos estudos com o modelo GPC empregaram a dimensão de conscienciosidade (e.g., Lent et al., 2019). Este modelo também considera que esta dimensão pode ser útil para a exploração da carreira e tomada de decisão (Lent et al., 2016). Pessoas

com níveis relativamente altos deste traço tendem a adotar uma abordagem organizada e persistente para analisar e pensar a carreira antes de tomar decisões (Lent et al., 2016). No entanto, de um ponto de vista teórico, cada uma das dimensões pode colaborar no modelo, sobretudo pela sua influência no processo de formação e desenvolvimento da autoeficácia (Penn & Lent, 2019). Por exemplo, a extroversão e o neuroticismo, ao promoverem tendências afetivas e cognitivas, podem influenciar as interpretações das pessoas sobre o quão bem elas lidaram com decisões anteriores. Também pessoas com maiores níveis de extroversão e conscienciosidade podem relatar níveis mais elevados de autoeficácia (em comparação com aqueles que possuem altos níveis de neuroticismo), por terem a tendência de se lembrar mais facilmente das experiências bem-sucedidas no passado, e, portanto, verem as tarefas atuais como desafios positivos e possíveis de gerir (Penn & Lent, 2019).

Neste sentido, o presente estudo, integrou esta exploração nas várias dimensões da personalidade, antes da identificação da possibilidade do modelo GPC da carreira ser utilizado tanto em empregados como em desempregados. Por outras palavras, partindo do princípio que o modelo deveria ser testado com uma dimensão de personalidade, dentro da proposta dos Cinco Principais Fatores, passou-se inicialmente a explorar qual a dimensão que melhor se adequaria à amostra. É importante referir que um estudo anterior já tinha realizado uma análise semelhante com a população portuguesa (Taveira et al., 2017).

Para o feito, foram construídos cinco modelos, cada um com uma dimensão de personalidade. Os resultados indicaram que a escala de neuroticismo foi aquela que obteve melhor ajustamento. Os modelos na dimensão de conscienciosidade obtiveram índices de ajustamento válidos mas um pouco inferiores aos obtidos com a dimensão neuroticismo. As restantes dimensões foram consideradas como modelos adequados, tendo em conta o conjunto de indicadores (Kenny, 2014). No entanto, para a continuação do estudo, consideraram-se apenas a dimensão de neuroticismo e a de conscienciosidade. A primeira pelo seu bom ajustamento aos dados, a segunda pela sua validade teórica em estudos anteriormente efetuados (Ireland & Lent, 2018; Taveira et al., 2017).

No estudo de Penn e Lent (2019,) que teve o objetivo de verificar as diferenças do papel dos traços de personalidade no modelo GPC, os autores identificaram que a extroversão, neuroticismo e conscienciosidade são válidos no modelo, mas com algumas diferenças; a associação com a autoeficácia foi significativa para as três dimensões, contudo, apenas o neuroticismo e a conscienciosidade atuaram de maneira significativa sobre as restantes variáveis associadas. Num trabalho anterior, Brown e Hirschi (2013) já tinham citado, a relevância destas duas dimensões em processos importantes para o modelo, para além da autoeficácia, na exploração da carreira. Assim, pessoas com maior conscienciosidade são

mais direcionadas para os objetivos, orientadas para as realizações, organizadas e planeadoras e tendem a envolver-se mais ativamente em atividades de exploração da carreira. Por outro lado, pessoas com mais traços de neuroticismo tendem a usar uma variedade de estratégias de evitação para lidar com a ansiedade das atividades de exploração (Brown & Hirschi, 2013).

Os resultados deste estudo apontam então, para a necessidade de colocar as pessoas (empregadas ou desempregadas) em condições e situações que fomentem os aspetos ligados a traços de conscienciosidade. Kautz et al. (2014) sugerem que a personalidade poderia estar associada a competências de trabalho e que ao desenvolver estas competências seria possível salientar traços de conscienciosidade. Assim, o desenvolvimento da persistência numa tarefa e o esforço para a sua concretização seriam aspetos positivos. Os autores argumentam também que o desenvolvimento de competências socioemocionais poderia fomentar o desenvolvimento destes aspetos.

5.3 Aplicabilidade do modelo em grupos de empregados e desempregados

A identificação das dimensões da personalidade a serem empregues, permitiu que fosse executada a análise da aplicabilidade do modelo para uma amostra de população de empregados e outra de desempregados. A primeira análise entre o grupo de empregados e desempregados foi realizada com a dimensão de conscienciosidade como variável de personalidade. Este modelo confirmou ser invariável entre os grupos. No entanto, no modelo que utilizou a dimensão de neuroticismo, o modelo não se mostrou invariante. Este resultado não anula a utilização do modelo à população, mas alerta para alguns cuidados na forma como os resultados podem ser interpretados, já que as desigualdades podem dever-se a diferenças aleatórias nas amostras (Kline, 2016). Efetivamente, a análise dos caminhos permite concluir que a dimensão de neuroticismo afeta de maneira mais específica a população de desempregados, não só ao nível de objetivos, mas também de ações e perceção de resultados da ação da exploração. Uma vez que as pessoas em situação de desemprego podem apresentar níveis mais elevados de neuroticismo, quando comparadas com as pessoas empregadas, estas diferenças são de alguma forma esperadas (Azarashk et. al, 2015). Vários estudos revelam uma associação entre os traços de personalidade e a duração da situação de desemprego, nomeadamente o impacto da dimensão de neuroticismo (Sansale et al., 2019; Uysal e Pohlmeier, 2011; Viinikainen & Kokko, 2012). Igualmente, baixas crenças de auto-eficácia podem levar a uma maior duração do período de desemprego (Zenger, 2013), e desencorajar os comportamentos de procura de emprego (Van Dam & Menting, 2012). As investigações também demonstram, que as pessoas, que no passado, experienciaram situações de

desemprego devido a processos de redução de trabalhadores (experiência de aprendizagem negativa), reportam baixa eficácia profissional e expectativas de resultados pessimistas (Thompson et al., 2016). Para além disso, o facto de muitas vezes os desempregados se confrontarem com fracassos nos resultados de procura de emprego (e.g. rejeição nas entrevistas de emprego ou *feedback* negativo sobre as suas aptidões ou qualificações), também estão fortemente relacionados com a baixa motivação em implementar novas ações para a procura de emprego, podendo até evitar levar a cabo essas ações (e.g., procrastinar com hobbies ou no cuidado de crianças) (Thompson et al., 2016).

Para além das questões de traço, poderão também estar presentes elementos de saúde mental que podem afetar o comportamento de exploração e conseqüentemente a duração do desemprego (Ahmed et al., 2020; Zenger et al., 2013).

5.4 O papel da Autoeficácia

A autoeficácia é um elemento-chave na teoria sociocognitiva (Bandura, 1997), assim como, nas teorias sociocognitivas da carreira (Lent et al., 1994, Lent et al., 2016). As crenças de autoeficácia são um elemento relevante por diversos motivos, mas em grande medida por serem um elemento de contato com o ambiente social das pessoas, uma vez que esse ambiente constitui uma das suas fontes de formação (Bandura, 1997). A percepção de autoeficácia tem sido demonstrada como uma forte condutora de comportamentos adaptativos da carreira. À medida que a percepção de autoeficácia aumenta, as pessoas antecipam que os seus esforços serão bem-sucedidos, definindo assim, objetivos mais elevados e aumentando o seu esforço no alcance desses objetivos.

Ainda que as diferenças nos caminhos associados à autoeficácia, não tenham sido significativas entre empregados e desempregados, os coeficientes padronizados mostram diferenças grandes, sobretudo no efeito do suporte social sobre a autoeficácia, o que indica que pessoas desempregadas relatam menor suporte. Os suportes ambientais (e.g., acesso a mentores) podem ajudar na capacidade dos indivíduos se envolverem em comportamentos adaptativos da carreira, mas as barreiras podem inibir esse envolvimento (Lent et al., 2000).

A associação entre a dimensão de personalidade e autoeficácia não estava prevista nas primeiras propostas do modelo GPC (Lim et al., 2016), mas surgem em versões posteriores (Lent et al., 2016). No presente estudo, este efeito foi significativo para as duas dimensões de personalidade, ainda que, o efeito da conscienciosidade tenha sido positivo e o do neuroticismo, negativo (Penn & Lent, 2019). A influência do neuroticismo pode, sobretudo, fomentar tendências afetivas e cognitivas das pessoas, e assim,

influenciar as interpretações das pessoas sobre o quão bem elas lidaram com decisões anteriores (Penn & Lent, 2019). Desta forma, a personalidade tende a influenciar indiscriminadamente pessoas empregadas e desempregadas. No entanto, dado o papel negativo do neuroticismo, poderá ser um fator prejudicial a pessoas com maiores níveis desta dimensão.

5.5 Expectativas de resultados

As expectativas de resultados também atuam na definição dos objetivos. Aparentemente, esperar resultados positivos atua sobre os objetivos que a pessoa coloca ao nível da sua carreira. Se as crenças nas capacidades de exploração influenciam as ações, os objetivos destas ações são influenciados pelas expectativas de resultado. As expectativas de resultados são simplesmente resultados esperados, são crenças antecipadas do desempenho (Lent & Brown, 2008, 2013). Conjuntamente, a autoeficácia e as expectativas de resultados podem ajudar a determinar as atividades que as pessoas optam por realizar (Bandura, 1997). Se as pessoas acreditam nas suas capacidades de resposta para desempenhar determinados comportamentos e confiam que o seu esforço vai produzir as consequências que desejam, então, neste caso, as expectativas de resultado vão colaborar para a estruturação de objetivos (Lent & Brown, 2006). Em pessoas desempregadas, estes objetivos podem ser particularmente importantes, pois quando as pessoas têm dificuldade em antecipar resultados positivos, elas podem evitar ou procrastinar determinadas ações de exploração (Lent & Brown, 2013).

Neste estudo, a influência da autoeficácia nas expectativas de resultados mostrou-se significativa apenas em desempregados. A autoeficácia pode afetar as expectativas de resultados, sobretudo em situações em que os resultados estão intimamente ligados à qualidade do desempenho (Lent et al., 2002; Lent & Brown, 2013). Neste caso, provavelmente, as pessoas esperam receber resultados positivos ao explorar possibilidade de emprego, o que está intimamente ligado às tarefas nas quais elas se sentem mais competentes (Lent et al., 2002; Lent & Brown, 2013). Por conseguinte, é possível supor, que as pessoas estejam mais propensas a explorar possibilidades dentro da sua zona de conforto, e que tenham alguma dificuldade/resistência em explorar outras áreas.

5.6 Suporte social

O suporte social, tem um efeito claro sobre as crenças de autoeficácia, sobretudo em desempregados. Isto indica que nas crenças de capacidade de exploração é essencial ser apoiado pelos

pares. No entanto, o suporte social não é um fator de impacto nas variáveis relativas às ações e objetivos da carreira.

No caso de pessoas desempregadas, os estudos revelam que o suporte social e a autoeficácia na procura de emprego, contribuem para o desenvolvimento de comportamentos positivos de *coping*, que por sua vez está significativamente relacionado com o aumento do comportamento de procura de emprego (Schaffer & Taylor, 2012). O suporte social que envolve as ajudas disponíveis para a transição é a chave para lidar com o *stress* (Andreson et al., 2012). Essencialmente, a passagem pelo desemprego é um momento de transição, e nestes casos, as pessoas reagem às mudanças de formas diferentes e em tempos diferentes. Nestes momentos, a situação, a pessoa, os fatores sociodemográficos, e o suporte social são fatores relevantes neste momento (Andreson et al., 2012). Nestas circunstâncias, os apoios que as pessoas dispõem vão atuar de forma muito positiva. Efetivamente o suporte familiar e social orienta o indivíduo e proporciona-lhe recursos socioemocionais, que motivam e sustentam comportamentos de procura de emprego ao longo do tempo; por outro lado, o suporte de colegas e amigos, pode, de um ponto de vista mais instrumental, facilitar o acesso a oportunidades de emprego (Thompson et al., 2016).

É possível que seja por estas razões que o suporte social esteja em destaque nas crenças da pessoa desempregada, no momento de explorar possibilidades de emprego.

No modelo de Quigley e Tymon (2006) o suporte social atua como a dimensão interpessoal da motivação intrínseca no processo de GPC. A indicação é de que este suporte se daria apenas por parte de colegas, ou seja, pares no contexto de trabalho. No entanto, por mais que a pessoa tenha uma rede de contatos consistente, pode-se supor que no caso de uma situação de desemprego, o suporte social será percebido, provavelmente, como proveniente de familiares e amigos. De facto, dentro dos diferentes modelos propostos por Lent (Lent, 2013; Lent & Brown, 2013) notámos que o suporte social pode colaborar no processo de exploração, ou por outro lado, oferecer obstáculos ao mesmo. Mas o seu papel, neste caso, pode estar mais relacionado com as fontes primárias de autoeficácia (Bandura, 1997), mostrando que mesmo em situações em que a pessoa não obtenha sucesso na sua exploração, contar com estes suportes pode ser muito positivo e gerar alguma resiliência da pessoa em situação de desemprego.

5.7 As diferenças entre empregados e desempregados

Um dos pontos de destaque nas diferenças entre empregados e desempregados é a autoeficácia. O seu efeito sobre os resultados de exploração diminui claramente em desempregados. Possivelmente, a situação de desempregado reduz as crenças das pessoas nas suas capacidades, causando até mesmo algum desalento ao longo do tempo. Por outro lado, as expectativas de resultado também tendem a ter um efeito praticamente nulo nas ações e comportamentos de exploração. As pessoas em situação de desemprego não parecem ser movidas pelo que esperam, mas sim pelos seus objetivos e pelo que acreditam serem capazes ao nível da exploração. De certa forma, é um agir motivado por planos, não por expectativas.

Esta relação pode indicar a importância de planos de ação de busca de emprego, ou mesmo a importância de agentes externos, como, por exemplo, empresas que apoiam na recolocação no mercado de trabalho, não apenas na identificação de oportunidades de emprego, mas num apoio mais especializado, nomeadamente os programas de recolocação no mercado de trabalho. Na literatura encontramos diversas características e modelos deste tipo de programas, também designados por *outplacement*. Parente e Rocha (2017) desenvolveram uma reflexão teórica e empírica sobre os modelos e as práticas dos programas de recolocação, analisando as vivências de quem experienciou estes processos. De forma geral, o estudo aponta para os efeitos positivos dos programas ao amenizarem os efeitos psicológicos e sociais do despedimento e proporcionando estratégias e ferramentas para uma integração eficaz no mercado de trabalho.

Dentro do modelo de GPC da TSCC, as expectativas de resultados referem-se às consequências que a pessoa antecipa; nestes casos, a pessoa questiona-se sobre os benefícios e desvantagens na realização de determinadas ações (Ireland & Lent, 2018; Lent et al., 2019). Já as crenças de autoeficácia dizem respeito às capacidades de cada um; a pessoa pergunta a si própria se é capaz de fazer determinada tarefa/ação. Os estudos demonstraram que as expectativas de resultados ajudam as pessoas a orientar os seus objetivos, principalmente as pessoas desempregadas. Pode-se supor que as pessoas em desemprego analisam melhor a situação antes de se sentirem seguras para iniciar a exploração. Nestes casos, as expectativas de resultados envolvem as consequências imaginadas para cada comportamento/ação (Lent et al., 2002; Lent & Brown, 2013). Quando as pessoas se encontram desempregadas, mais importante do que saber se é capaz de fazer, é saber que resultados pode obter, ou seja, que benefício (ou não) pode alcançar. Hipoteticamente, a exploração só se concretizará em ação após as pessoas terem algum nível de certeza se resultará ou não.

Por outro lado, as crenças sobre o que se é capaz ao nível de exploração e comportamento de decisão da carreira, não apresentou diferenças em ambas as dimensões de personalidade, seja em pessoas empregadas ou desempregadas. Já o resultado das crenças sobre as expectativas de resultados dos comportamentos de exploração e decisão, parece ser mais elevado em desempregados. Sugerindo que as pessoas em situação de desemprego, tendem a estabelecer objetivos e estratégias, independentemente de confiarem ou não no que são capazes de fazer ao nível de exploração e decisão da carreira. Se assim for, a dimensão de personalidade neuroticismo parece reforçar o efeito da autoeficácia sobre os resultados nas pessoas em desemprego, o mesmo não ocorre com a conscienciosidade. Em alguma medida, tendo como base de comparação os traços de personalidade associados ao neuroticismo, pode-se considerar que mesmo que este traço tenha efeito negativo sobre diversas variáveis, surpreendentemente nesta questão colabora; sobretudo pelo facto das pessoas com altos índices de neuroticismo não se aperceberem dos seus avanços ou julgarem as suas capacidades negativamente.

Ainda relativamente à dimensão do neuroticismo, na generalidade, teve um efeito negativo, em que se destaca o efeito nas ações e comportamentos de exploração. Estes efeitos negativos, são mais acentuados em desempregados, consistente com os estudos realizados (Sansale et al., 2019; Uysal e Pohlmeier, 2011; Viinikainen & Kokko, 2012). No entanto, isto não implica que as pessoas desempregadas tenham mais traços de neuroticismo, apenas se pode observar que esta dimensão tem mais impacto nestas pessoas. Por outro lado, os efeitos negativos desta dimensão de personalidade podem ser compensados; por exemplo, pelo suporte social e as crenças na capacidade de exploração. Partindo destas possibilidades, podemos prever a importância de proporcionar um apoio adicional às pessoas em situação de desemprego, seja pelos vínculos familiares ou pelos serviços especializados de apoio à carreira (empresas de *outplacement*/unidades de aconselhamento da carreira); este apoio, para além de efeitos positivos diversos, alimenta as crenças das pessoas nas suas potencialidades em conseguir alcançar um emprego.

CONCLUSÃO

CONCLUSÃO

A investigação apresentada destinou-se a aprofundar teórica e empiricamente a Gestão Pessoal da Carreira em Adultos Empregados e Desempregados.

O enquadramento teórico (Capítulo I e II) teve como finalidade proporcionar uma compreensão integrada e holística deste complexo e dinâmico tema que é a Gestão Pessoal da Carreira nos dias de hoje, dando uma atenção especial à Teoria SCC, aplicando o modelo de GPC de Lent e Brown (2013).

Este estudo deriva de um contexto de mudança e complexidade, e é enquadrado numa configuração social, económica e política que envolve fortes alterações das premissas do desenvolvimento e da gestão da carreira.

A revisão de literatura permitiu-nos constatar, que as trajetórias das carreiras seguras e estáveis terminaram. Atualmente, assistimos a itinerários profissionais mais complexos e imprevisíveis, que são caracterizados por uma grande variedade de formas de emprego, em que a flexibilidade contratual, temporal, geográfica e de estatuto são condições comuns, atribuindo novas (re) significações do trabalho, em que se valorizam outros papéis sociais, redirecionando-se e desenvolvendo-se novas competências. Nesta perspetiva, o trabalho significa mais que trabalho e o não-trabalho é muito mais que desemprego.

O aparecimento da pandemia por Covid19, acelerou todas estas mudanças nas relações humanas, na ciência, tecnologia e cultura, assim como, na forma de sentir e pensar, envolvendo todas as atividades cognitivas do indivíduo (Berg et al., 2020). De facto, o mundo está a ser confrontado com uma escassez de emprego e com um aumento do trabalho precário; esta realidade, não só afeta as sociedades e o indivíduo no âmbito económico e social, como compromete a sua integração social, devido ao forte impacto no plano psicológico e emocional. A pandemia veio trazer mais incertezas, exigências e desafios à vida das pessoas, com fortes repercussões no modo como se desenvolvem as suas carreiras.

Torna-se essencial compreender, repensar, atualizar e readequar os modelos da carreira com uma atitude intervencionista que abranja a relação entre o indivíduo e o seu meio. É importante flexibilizar e alargar a perspetiva acerca do desenvolvimento vocacional, encarando-o como uma narrativa em que, cada indivíduo vai, ao longo do seu percurso de vida (re) construindo, (re) significando e definindo intencionalmente novos objetivos e configurando, implementando e gerindo pequenos projetos realizáveis e pessoalmente ajustados a si e às suas circunstâncias. Desta forma, desenvolvem-se múltiplas trajetórias vocacionais e afasta-se a visão de construção de um grande e único projeto de vida, que face a contextos voláteis e permeáveis é facilmente inviabilizado.

É também fundamental que tanto os indivíduos empregados como os desempregados desenvolvam e mobilizem competências de exploração, para que possam compreender melhor a estrutura real e atual

do mercado de trabalho, com os seus desafios e possibilidades, que lhes permitirão tomar decisões e gerir as suas carreiras, projetando-se no futuro.

De entre todas as abordagens da carreira destacamos a Teoria Sociocognitiva da Carreira de Lent (1994) por considerarmos que a sua perspetiva contribui de forma mais significativa para a compreensão alargada da GPC, do indivíduo e o seu meio, nomeadamente em pessoas desempregadas. De entre os seus cinco modelos propostos, o modelo de GPC é o que revela uma melhor articulação entre o *background* e as variáveis de contexto que têm impacto no processo cognitivo do indivíduo, e que envolve as questões de emprego, a sua perda e a sua recuperação através dos comportamentos adaptativos da carreira.

Efetivamente o modelo sociocognitivo de GPC revelou-se adequado para o nosso objetivo de estudo, contribuindo para a predição de intenções, comportamentos e resultados da carreira, relativos à exploração e tomada de decisão de pessoas empregadas e desempregadas. Fornecendo uma importante moldura explicativa dos aspetos cognitivos relacionados com as crenças e os resultados da carreira que as pessoas desejam alcançar.

No estudo empírico que apresentamos testamos o modelo de GPC em adultos portugueses empregados e desempregados e concluímos que é válido para as duas populações com estas características, no estudo dos comportamentos de exploração e tomada de decisão da carreira. De modo geral, é visível o papel central e determinante das crenças de autoeficácia no processo de exploração e tomada de decisão. O nosso estudo revela a associação destas crenças com as dimensões de personalidade, conscienciosidade e neuroticismo, este último pela sua ação negativa no processo, com maior impacto na população desempregada, que apresentou, nesta amostra, um maior nível deste traço. Outra característica que emerge do nosso estudo é o efeito do suporte social sobre as crenças de autoeficácia, sobretudo na população desempregada, que nesta fase de transição se constitui como uma mais-valia, mas que uma larga maioria refere falta deste apoio. Também a influência da autoeficácia nas expectativas de resultados demonstrou ser mais significativa na população desempregada. Empregados e desempregados diferenciam-se nas crenças de autoeficácia quanto ao seu efeito sobre os resultados de exploração, sendo inferior em desempregados, fazendo crer que a situação de desemprego reduz as crenças que as pessoas têm nas suas capacidades o que, ao longo do tempo, pode aumentar a desmotivação neste processo de GPC. O protagonismo da autoeficácia neste estudo, está em sintonia com a teoria sociocognitiva de Bandura (1997) e com as teorias sociocognitivas da carreira (Lent et al., 1994, Lent et al., 2016) que consideram a perceção de autoeficácia como um elemento-chave no desenvolvimento de comportamentos adaptativos da carreira. Assim, quando a perceção de autoeficácia

aumenta, aumenta também a crença de que as pessoas serão bem-sucedidas, o que as leva a proporem-se a objetivos mais ambiciosos, investindo mais esforço para a sua concretização.

O nosso objetivo, com este estudo, foi o de contribuir para a reflexão sobre os fatores relevantes que envolvem uma gestão eficaz da carreira, considerando o seu impacto na exploração e tomada de decisão, procuramos fazer avançar o conhecimento neste domínio de investigação e estimular práticas de intervenção junto de pessoas desempregadas que procuram emprego, mas também com pessoas empregadas que pretendem manter os empregos e crescer na sua carreira de uma forma mais sustentada, adaptada e com mais satisfação.

Implicações práticas

É possível descrever estas conclusões em algumas linhas, e articular as principais contribuições do estudo com algumas possibilidades de intervenção. A aplicabilidade do modelo de GPC em grupos de empregados e desempregados mostra a ampla aplicação do modelo, passamos a descrever as possibilidades de intervenção voltadas para as pessoas em desemprego. Nesta população, apesar do modelo da GPC ser válido, há ressalvas importantes a fazer em relação às dimensões de personalidade. Partindo do pressuposto que a saliência de um determinado papel social pode estar ligada à dimensão de personalidade associada, o próprio facto da pessoa se ver “apenas” como desempregada pode ser negativo. A partir daí, destacam-se as estratégias que possam ajudar a pessoa a ver-se novamente como ativa perante a sua carreira.

Ainda que as diferenças em relação ao efeito do suporte social sobre a autoeficácia entre empregados e desempregados não tenham sido significativas, os resultados permitem concluir que há menor suporte social em pessoas desempregadas. Ora, como referimos, são precisamente estas pessoas que tendem a beneficiar mais de situações que as coloquem de uma forma ativa perante as suas carreiras e num contexto de apoio.

Adicionalmente, o estudo demonstrou que a autoeficácia pode afetar as expectativas de resultados naquelas situações em que os resultados estão ligados à qualidade do desempenho. Neste sentido, as pessoas ao explorarem possibilidade de emprego nas áreas em que se sentem mais competentes, esperam receber resultados mais positivos. Parece um resultado óbvio, mas tem especial impacto nas pessoas desempregadas, uma vez que estas tendem a manter-se na sua zona de conforto na exploração do emprego que conhecem, o que pode dificultar a mudança.

Um outro resultado interessante mostra que as pessoas em situação de desemprego são mais movidas pelos seus objetivos do que por aquilo que acreditam serem capazes. É possível, que as pessoas

desempregadas se limitem ao que estabelecem como sendo necessário e passem a não confiar nas suas próprias crenças. Desta forma, a autoeficácia perde um pouco do seu impacto no processo de exploração e decisão da carreira. Esta perspetiva envolve uma série de aspetos, como o apoio social e fatores pessoais nomeadamente a saliência de traços de neuroticismo. Contudo, do ponto de vista das possibilidades de intervenção no processo de regresso ao mercado de trabalho, a chave pode estar nos imprescindíveis planos de ação de procura de emprego, elaborados com apoio e orientação especializados, como ações voltadas para a recolocação no mercado de trabalho.

Os programas de apoio à transição da carreira (*outplacement*), promovem o equilíbrio emocional necessário às pessoas desempregadas. Estes programas restauram os níveis de confiança dos profissionais nas suas competências e proporcionam o domínio de um conjunto de ferramentas e estratégias que lhes permite enfrentar o mercado de trabalho de uma forma mais eficaz e autónoma. Os resultados que estes programas evidenciam, torna desejável que abranjam um maior número de pessoas. Para isso, teria de se institucionalizar este tipo de medida de uma forma generalizada, à semelhança do que se passa já em alguns países da Europa (Parente e Rocha, 2017).

Para além da situação de desemprego, os indivíduos necessitam de apoio em muitos outros pontos das suas trajetórias da carreira que envolvem processos de mudança e escolhas. É cada vez mais frequente recorrer-se a serviços de aconselhamento e de orientação da carreira para a obtenção de sucesso e satisfação na vida profissional.

Nos dias de hoje, as organizações, também tendem a encarar o recurso a serviços de aconselhamento da carreira enquanto estratégia organizacional de promoção dos recursos humanos. Através deste apoio, podem-se identificar as necessidades e as tarefas da carreira que importa desenvolver de forma a promover tomadas de decisão relevantes, para o planeamento e satisfação da carreira dos seus colaboradores, potenciando assim a produtividade e competitividade necessárias para fazer face às exigências do mercado.

Os resultados de múltiplos estudos que apresentam evidências dos benefícios económicos, educacionais e sociais tanto para os indivíduos como para as sociedades, deviam dar confiança aos governos para o investimento em políticas de apoio à orientação da carreira. No entanto, os dados internacionais ainda revelam que o acesso à orientação é insuficiente em muitos países, particularmente nos países com grandes carências económicas (Cedefop [Investing in career guidance], 2021).

Existem inúmeras modalidades de intervenção em carreira, para ajudar as pessoas no desenvolvimento e recuperação dos seus planos da carreira. As intervenções em carreira podem incluir

diferentes abordagens teóricas, objetivos e procedimentos, bem como, uma variedade de públicos-alvo de diversas idades e com diferentes *backgrounds*.

Destacamos o programa “*Self-Career Management Seminar*” de Taveira et al. (2006), criado na Universidade do Minho com base nas necessidades da população pós-graduada para facilitar a gestão pessoal da carreira de bolsistas de diferentes profissões.

Efetivamente os pressupostos da teoria SCC do modelo de GPC, contribuem de forma muito significativa para o desenvolvimento, implementação e redefinição de intervenções da carreira de indivíduos que experienciaram a perda de emprego, ajudando-os a envolverem-se em comportamentos adaptativos da carreira.

Os programas que se baseiam na mestria, experiência e na modelação de comportamentos, são os que apresentam mais evidências no desenvolvimento das crenças positivas de autoeficácia na procura de emprego, no incentivo à proatividade e na definição de objetivos da carreira (Thompson et al., 2016). Estas intervenções promovem também o suporte social, que se revela tão necessário no processo de procura de emprego (Schaffer & Taylor 2012).

As avaliações dos processos de intervenção da carreira que têm vindo a ser realizadas em Portugal (e.g. Marques & Taveira, 2020; Pinto, 2010; Taveira et al., 2017), revelam um impacto muito positivo dos programas na GPC dos participantes. Os resultados evidenciam aumentos significativos ao nível da exploração de si próprio e do meio, da informação obtida, do planeamento, da certeza vocacional e do autoconhecimento.

Limitações e estudos futuros

Neste último ponto desta investigação, pretendemos identificar limitações do próprio estudo e simultaneamente dar sugestões que contribuam para o desenvolvimento de estudos futuros relativos a esta temática.

Como primeiro ponto, salientamos que o protocolo desenvolvido para cumprir os objetivos propostos, foi composto por diferentes medidas, questionários que avaliam diversas dimensões. O seu preenchimento requeria uma motivação e envolvimento que nem sempre foi conseguido por parte do participante. A opção pela plataforma *on-line*, levou a que muitos dos inquiridos desistissem antes de concluírem o protocolo, o que invalidou uma parte muito significativa da amostra. No entanto, também temos consciência de que se não fosse a *via on-line*, uma implementação presencial seria ainda mais difícil para a obtenção de dados, dada a diversidade dos participantes, nomeadamente a distribuição geográfica.

O estudo que aqui apresentamos foi um estudo transversal, seria interessante uma abordagem longitudinal, que possa identificar mais resultados de exploração, aprofundando o estudo de Lent et al. (2019).

Dado que até ao momento, o número de estudos que aplicaram o modelo a pessoas desempregadas é reduzido, em estudos futuros recomenda-se o acompanhamento desta população e idealmente por um período de um ano ou mais. Os últimos dados do INE – Inquérito ao emprego (PORDATA, 2021), relativos à duração da procura de emprego, revelam que 60,5% dos desempregados encontra emprego em menos de 1 ano e 39,5% depois de 1 ano ou mais.

Por outro lado, a investigação que tem vindo a ser produzida relativa à GPC, identifica a idade como um dos determinantes na recolocação num novo emprego. Os estudos têm revelado que quanto maior a idade, maior a dificuldade em encontrar um novo emprego e maior a probabilidade de duração da situação de desemprego. O estudo que apresentamos, inclui pessoas com uma média de idade acima dos 40 anos, e com experiências diversas de trabalho, seguindo as recomendações dos autores do modelo de GPC, uma vez que os estudos por eles desenvolvidos foram com pessoas mais jovens (Lent et al., 2019).

Apesar da relevância da temática de desemprego em pessoas de mais idade, o desemprego dos jovens é também uma realidade premente. A taxa de desemprego jovem nos países da OCDE atingiu 13,6%, 2,2 pontos percentuais acima do nível pré-pandemia (Junho/2021). Em Portugal, 21,3% dos desempregados são jovens, com menos de 25 anos (PORDATA, 2021). A OCDE, no *Employment Outlook 2021* (julho/2021), também refere que os jovens estão entre os grupos mais vulneráveis ao desemprego. Dadas as características particulares do desemprego e emprego nesta população, os resultados encontrados neste estudo não poderiam ser diretamente aplicados a esta faixa etária, seria recomendável a aplicação deste modelo na população portuguesa mais jovem.

No modelo de GPC os fatores de personalidade contribuem direta ou indiretamente para melhorar a adaptabilidade na carreira. Como vimos, eles aumentam a capacidade do indivíduo para lidar com consequências negativas, reforçam as crenças de autoeficácia e as expectativas de resultados e facilitam ainda objetivos de emprego e comportamentos da carreira (Lent & Brown, 2013). Assim, para além da análise às dimensões da conscienciosidade e neuroticismo já presentes em investigações anteriores (Brown & Hirschi, 2013), e também aqui integradas, seria útil analisar, no futuro, mais dimensões do modelo dos cinco fatores principais. Esta análise iria contribuir para uma perceção mais completa do impacto destas dimensões no processo de GPC.

No nosso estudo, foi analisada somente a certeza vocacional face à exploração e tomada de decisão, mas outros estudos incluem a ansiedade, nomeadamente a investigação de Lent et al. (2019). Este último, confirmou a influência das crenças de autoeficácia numa amostra de estudantes, o que está em linha com os resultados obtidos na pesquisa de Lent et al. (2016); ou seja, os autores corroboraram que a autoeficácia prediz negativamente a ansiedade, e positivamente a certeza vocacional.

Em futuros estudos, pode revelar-se interessante uma análise das condições socioeconómicas das pessoas empregadas e desempregadas; mais concretamente dos seus recursos materiais e financeiros e dos fatores macroeconómicos que as envolvem, considerando a taxa de desemprego da região e as condições de trabalho. Segundo os resultados de outros estudos que estão alinhados com os pressupostos do modelo GPC (Lent & Brown, 2013), estas variáveis ambientais, socioeconómicas, influenciam direta ou indiretamente cognições, objetivos e comportamentos adaptativos da carreira de indivíduos que perderam o emprego.

REFERÊNCIAS

- Ahmed, S., Rajput, A. E., Sarirete, A., Aljaberi, A., Alghanem, O., Alsheraigi, A. (2020). Studying Unemployment Effects on Mental Health: Social Media versus the Traditional Approach. *Sustainability*, 12(19), 8130. <https://doi.org/10.3390/su12198130>
- Ajzen, I. (1988). *Attitudes, personality, and behavior*. Dorsey Press.
- Akaike, H. (1987). Factor analysis and AIC. *Psychometrika* 52(3), 317-332. <https://doi.org/10.0007/BF02294359>
- Almeida, F., & Santos, J. D. (2020). The effects of COVID-19 on job security and unemployment in Portugal. (E. P. Limited, Ed.) *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40, 995-1003.
- Alves, M. G., Morais, C., & Chaves, M. (2017). Inserção profissional de diplomados de ensino superior em Portugal : tendências e desafios no início do século XXI. *Forum Sociológico* 2 (31), 5-7. <https://doi.org/10.4000/sociologico.1841>
- Anderson, M., Goodman, J., & Schlossberg, N. K. (2012). *Counseling Adults in Transition Linking Schlossberg's Theory with practice in a diverse World* (4th ed.). Springer Publishing Company.
- Andre, L., Thea, Peetsma, T. T. D., Vianen, V. A. E. M., Wal, J. J., Petrovic, D. S., Bunjevaca, T. (2019). Motivated by future and challenges: A cross-cultural study on adolescents investment in learning and career planning. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 168-185. <https://hdl.handle.net/11245.1/5409a6f4-95f8-495c-a306-606c1250005e>
- Appelbaum, S. H., & Santiago, V. (1997). *Career development in the plateaued organization*. MCB University Press.
- Arbuckle, J. L. (2012). *Amos 21.0 User's Guide*. Chicago: IBM SPSS.
- Arnold, J. (1997). *Managing careers into the 21st century*. London: Sage Publications.
- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational in-inquiry, 15 (4), 295-306. *Journal of Organizational Behavior*.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The Boundaryless Career: a new employment principal for a new organizational era*. Oxford University Press.
- Arthur, M., Claman, P., & De Fillipi, R. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Perspectives*, 9 (4). <https://doi.org/10.5465/ame.1995.9512032185>
- Autin, K. L., Blustein, D. L. & Garriott, P. O. (2020). Career Development Impacts of COVID-19: Practice and Policy Recommendations. *Journal of Career Development*, 47(5), 487-494. <https://doi.org/10.1177/0894845320944486>
- Azarashk, A., Hatamian, H., Jomehri, F., Ahadi, H. (2015) A Comparative Study of Five Personality Factors among Employed and Unemployed People. *Caspian Journal of Neurological Sciences*, 1(2), 30-36. <https://doi.org/10.18869/acadpub.cjns.1.2.30>
- Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. In J. Dingle (Ed.), *Behaviour Change* (2014, vol. 5, Cap. 1, pp. 37 - 38). <https://doi.org/10.1017/S0813483900008238>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 13(2) 158. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>
- Bandura, A. (2002). Social cognitive theory in cultural context (Vol. 51). *Applied Psychology: An International Review*, 51(2), 269-290. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00092>

- Bandura, A. (2006). Guide for constructing Self-efficacy Scales. In T. Urdan & F. Pajares (Eds.), *Self-Efficacy Beliefs of Adolescents* (vol. 14, pp.307-337). IAP Information Age Publishing.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology, 88*(1), 87–99. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., & Pastorellik, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development, 72*(1). <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00273>
- Banks, M. H., & Jackson, P. R. (1982). Research Article Unemployment and risk of minor psychiatric disorder in young people: cross-sectional and longitudinal evidence. *Psychological Medicine, 12*(4), 789-798. <https://doi.org/10.1017/S0033291700049096>
- Barros, A. F. (2010). *Desafios da Psicologia Vocacional: Modelos e intervenções na era da incerteza*. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 11(2), 165-175.
- Barroso, P., & Taveira, M. C. (2018). Desenvolvimento da carreira e Aconselhamento num Mundo Plural e Desafiador: Gestão pessoal da carreira em adultos portugueses. *APDC Edições*.
- Baruch, Y. (2004). Transforming Careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. *Career Development International, 9*(1), 58-73. <https://doi.org/10.1108/13620430410518147>
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review, 16*(2), 125-138. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.002>
- Bendassolli, P. F. (2009). Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes da carreira. *Revista de Administração de Empresas, 49*(4), 387-400 . <https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000400003>
- Berg, J., Vestena, C., Zwierewicz, M., & Costa-Lobo, C. (2020). Pandemia 2020 e educação (Vol. 15). *Revbea, 15*(4), 470-487. <https://doi.org/10.34024/revbea.2020.v15.10855>
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations, 21*(3), 279-292. <https://doi.org/10.1080/02678370701659215>
- Betz, N. E. (1996). Evaluation of a short form of the career decision self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment, 4*(1), 47–57. <https://doi.org/10.1177/106907279600400103>
- Betz, N. E., & Borgen, F. H. (2008). Career Self-Efficacy and Personality: Linking Career Confidence and the Healthy Personality. *Journal of Career Assessment, 16*(1), 22-43. <https://doi.org/10.1177/1069072707305770>
- Betz, N. E., & Hackett, G. (2006). Career Self-Efficacy Theory: Back to the Future. *Journal of Career Assessment, 14*(1), 3–11. <https://doi.org/10.1177/1069072705281347>
- Betz, N. E., & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly, 46*(2), 179-189. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb01004.x>
- Blunch, N. J. (2008). *Introduction to structural equation modelling using SPSS and AMOS*. London, UK: Sage.
- Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America*. Oxford University Press.

- Blustein, D. L., Duffy, R., Ferreira, J. A., Cohen-Scali, V., Cinamon, R. G., & Allan, B. A. (2020). Unemployment in the time of COVID-19: A research agenda [Special issue]. *Journal of Vocational Behavior, 119*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103436>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combination and implications. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 4-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Brown, S. D., & Hirschi, A. (2013). Personality, Career Development, and Occupational Attainment. In D. Steven, R. Brown & W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work* (Cap. 12, pp. 299-311).
- Byars-Winston, A., Estrada, Y., Howard, C., Davis, D., & Zalapa, J. (2010). Influence of social cognitive and ethnic variables on academic goals of underrepresented students in science and engineering: A multiple-groups analysis. *Journal of Counseling Psychology, 57*(2), 205–218. <https://doi.org/10.1037/a0018608>
- Byrne, B. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming* (2^a ed.). Routledge.
- Callanan, G.J. , & Godshalk, V. (2010). *Career Management* (4^a Ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Cedefop; ETF; European Commission. (2021). *Investing in career guidance: revised edition 2021*. Inter-Agency Working Group on Career Guidance WGCG. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/2230>
- Chauvet, G. (2009). Stratified balanced sampling. *Survey Methodology, 35*(1), 115-119. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/12-001-x/2009001/article/10888-eng.pdf?st=G7G78oxk>
- Chen, F. F. (2007). Sensitivity of Goodness-of-Fit Indexes to Lack of Measurement Invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 14*(3), 464-504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>
- Christoffersen, M. N. (1994). A follow-up study of long-term effects of unemployment on children: Loss of self-esteem and self-destructive behavior among adolescents. *Childhood, 4*, 212–220. DOI:10.1177/090756829400200405
- Cohen, L., Duberley, J., & Mallonc, M. (2004). Social constructionism in the study of career: Accessing the parts that other approaches cannot reach. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 407-422. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.12.007>
- Comissão Europeia. (2022). *Estratégia Europeia de Emprego*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pt&catId=101>
- Crites, J. (1969). *Vocational psychology*. McGraw-Hill.
- Dahling, J. J., Melloy, R., & Thompson, M. N. (2013). Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self-efficacy: A test of social cognitive career theory. *Journal of Counseling Psychology, 60*(2), 210–218. <https://doi.org/10.1037/a0031492>
- Van Dam, K., & Menting, L. (2012). The role of approach and avoidance motives for unemployed job search behavior. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 108-117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.06.004>
- De Filippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior, 15*(4), 307-324. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- Deci, E. (1975). *Intrinsic Motivation*. McGraw-Hill.

- Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior*. Plenum Press.
- Dimas, I. M., Pereira, M. D., & Canavarro, M. C. (2013). Ajustamento psicossocial, ajustamento diádico e resiliência no contexto de desemprego. *Análise Psicológica*, 1, 3-16.
- Dimiter, D. M. (2006). *Comparing Groups on Latent Variables: A Structural Equation Modeling Approach*. *Work*, 26(4), 429-436. <https://content.iospress.com/articles/work/wor00576>
- Dooley, D., & Prause, J. (1995). *Effect of unemployment on school leavers' self-esteem*. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1995.tb00580.x>
- Duarte, M. E. (2017). Counselling and well-being: on the road to realities. *Guidance and Counselling with Special Reference to Work and Careers*, 45(5), 508-518. <https://doi.org/10.1080/03069885.2017.1309641>
- Edwards, M. C., Wirth, R. J., Houts, C. R., & Xi, N. (2012). Categorical data in the structural equation modeling framework. In R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of structural equation modeling* (pp. 195–208). The Guilford Press.
- Instituto Nacional Estatística. (2021). *Inquérito ao emprego*. INE / Departamento de Estatísticas Sociais.
- Eurostat. (2021a). *Unemployment rates*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics
- Eurostat. (2021b). *Long-term unemployment rate by sex*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_40/default/table?lang=en
- Evans, D. (1996). Experience and entrepreneurship: technology-based owner-managers in the UK. *New Technology, Work and Employment*, 11(1), 39-54. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.1996.tb00062.x>
- Feather, N. (2018). Historical Background to Research on Job Loss, Unemployment and Job Search. In U. Klehe & Hooft V. (Eds.), *The oxford Handbook of Job Loss and Job Search* (Cap.2. pp. 9-29). Oxford University press.
- Ferreira, A. P. (2017). *Conteúdo e Quebra do Contracto Psicológico e Comportamentos Individuais de Gestão da carreira* [Tese doutoramento]. Universidade do Minho.
- Ferreira, J. A., Reitzle, M., Lee, B., Freitas, R. A., Santos, E. R., Alcoforado, L., & Vondracek, F.W. (2015). Configurations of unemployment, reemployment, and psychological well-being: A longitudinal study of unemployed individuals in Portugal. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 54-64. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.004>
- Flum, H., & Blustein, D. (2000). Reinvigorating the Study of Vocational Exploration: A Framework for Research Author links open overlay panel. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 380-404. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1721>
- Forrier, A., & Evenstraat, E. V. (2003). The concept employability: a complex mosaic International. *Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124.
- Fraga, S. I. (2013). *Adaptabilidade e empregabilidade numa perspectiva construtivista:(estudo com desempregados em contexto de formação)* [Tese de doutoramento]. Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/7701>
- Freitas, R. A., Ferreira, J. A., Santos, E., & Fernandes, D. (Eds.).(2014). *Atas do XII Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia: Reinserção profissional de desempregados: Procura ativa e padrões motivacionais*. Universidade do Minho.

- Fugate, M., & Kinicki, A. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503-527. <https://doi.org/10.1348/096317907X241579>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Fundação Adecco. (2019). XI Informe #TuEdadEsUnTesoro: mayores de 55 años en el mundo laboral. <https://fundacionadecco.org/informes-y-estudios/informe-tu-edad-es-un-tesoro/>
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Goodboy, A., & Kline, R. (2017). Statistical and Practical Concerns With Published Communication Research Featuring Structural Equation Modeling. *Communication Research Reports*, 34(1), 68-77. <https://doi.org/10.1080/08824096.2016.1214121>
- Greenhaus, J. H. (1987) *Career Management Dryden Press series in management*. Fort Worth, TX: The Dryden Press.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (1994). *Career management (2ª Ed.)*. Fort Worth, TX: The Dryden Press.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2005). Are Conscientious Workers Adaptable?. *Australian Journal of Management*, 30(2), 245-259. <https://doi.org/10.1177/031289620503000204>
- H.Huffman, A., S.Culbertson, S., A.Wayment, H., & H.Iringa, L. (2015). Resource replacement and psychological well-being during unemployment: The role of family support. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 74-82. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.002>
- Hackman, J., & Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hackman, J., & Oldham, G. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hall, D. (1996). *Protean careers of the 21st century* (Vol. 10). San Francisco, CA: Academy of Management Executive.
- Hall, D. T. (1991). Breaking Career Routines: Midcareer Choice and Identity Development. In D. T. Hall & Associates, *Career Development in Organizations (pp.120-159)*. Jossey-Bass.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hall, D., & Chandler, D. (2005). Psychological success: when the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176. <https://doi.org/10.1002/job.301>
- Hall, T., & Moss, J. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational Dynamics*, 26(3), 22-37. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(98\)90012-2](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(98)90012-2)
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision-making for college student. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 119-133. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90065-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90065-4)

- Hartung, P. J., & Blustein, D. L. (2002). Reason, Intuition, and Social Justice: Elaborating on Parsons's Career Decision-Making Model. *Journal of Counseling & Development*, 80(1), 41-47. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2002.tb00164.x>
- Hebert, M. L., C. D., Mueller, L., & Ormer, A. V. (2007). Job Search Decision Making Among Veterans in VA Vocational Rehabilitation: A Behavioral Economics Perspective. *American Journal of Psychiatric Rehabilitation*, 9(3), 191-218. <https://doi.org/10.1080/15487760600961741>
- Heggstad, E. &. (2000). Individual differences in trait motivation: development of the Motivational Trait Questionnaire. *International Journal of Educational Research*, 33(7-8), 751-776. [https://doi.org/10.1016/S0883-0355\(00\)00049-5](https://doi.org/10.1016/S0883-0355(00)00049-5)
- Herriot, P., & Pemberton, C. (1996). Contracting Careers. *The Tavistock Institute*, 49(6), 757-790. <https://doi.org/10.1177/0018726796049006>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. *Research Brief: Department for Education and Employment*, 85.
- Hirschi, A. (2018). The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204. <http://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2009.12.009>
- Hirsh, W., & Jackson, C. (1996). *Ticket to Ride or No Place to Go?*. *People Management*, 27, 20-25.
- Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T., & Kaiser, R. B. (2013). Employability and Career Success: Bridging the Gap Between Theory and Reality. *Industrial and Organizational Psychology*, 6(1), 3-16. <https://doi.org/10.1111/iops.12001>
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Ibarra, H. (2004). *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*. H. B. Press
- Ireland, G., & Lent, R. (2018). Career exploration and decisionmaking learning experiences: A test of the career self-management model. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 37-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.004>
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 837-855. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.837>
- Kalfa, S., & Taksa, L. (2015). Cultural capital in business higher education: reconsidering the graduate attributes movement and the focus on employability. *Studies In higher Education*, 40(4), 580-595. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.842210>
- Kautz, T., Heckman, J. J., Diris, R., Weel, B., & Borghans, L. (2014). Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-cognitive Skills to Promote Lifetime Success. *OECD Education Working Paper*, 110. <https://dx.doi.org/10.1787/5jxsr7vr78f7-en>
- Kenny, D. K. (2014). The Performance of RMSEA in Models With Small Degrees of Freedom. *Sociological Methods & Research*, 44(3). <https://doi.org/10.1177/0049124114543236>

- Kessler, R. C., Turner, J. B., & House, J. S. (1988). Effects of Unemployment on Health in a Community Survey: Main, Modifying, and Mediating Effects. *Journal of Social Issues*, 44(4), 69-85. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1988.tb02092.x>
- King, Z. (2001). Career self-management: A framework for guidance of employed adults. *British Journal of Guidance and Counseling*, 29(1), 65-78 . <https://doi.org/10.1080/03069880020019365>
- King, Z. (2003). New or traditional careers? A study of UK graduates' preferences. *Human Resource Management Journal* (13(1), 5-26. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2003.tb00081.x>
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00052-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00052-6)
- Klehe, U., & Van Hooft. (2018). *The oxford Handbook of Job Loss and Job Search*. Oxford University Press.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4^a Ed.). he Guilford Press.
- Königstedt, M. (2008). *Educação e carreira: estudo de avaliação da eficácia de uma intervenção psicológica* [Dissertação de mestrado em Psicologia, Instituto de Educação e Psicologia- Universidade do Minho].
- Kossek, E. E., Roberts, K., Fisher, S., & DeMarr, B. (1998). Experimental assessment of the effects of a training intervention. *Career self-management, Personnel Review*, 51 (4), pp. 935-962.
- Kyndt, E., Dochy, F., Onghena, P., & Baert, H. (2012). The Learning Intentions of Low-Qualified Employees: A Multilevel Approach. *Adult Education Quarterly*, 63(2), 165-189. <https://doi.org/10.1177/0741713612454324>
- Larson, J. H., Wilson, S. M., & Beley, R. (1994). The Impact of Job Insecurity on Marital and Family Relationships. *National Council on Family Relations*, 23(2), 138-143. <https://doi.org/10.2307/585315>
- Lecerf, M., & Dobрева, A. (2019). The fight against unemployment. *European Parliamentary Research Service (EPRS)*.
- Lent, R. W. (2001). Vocational Psychology and Career Counseling: Inventing the Future. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 213-225. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1827>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: a social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236-247. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2008). Social Cognitive Career Theory and Subjective Well-Being in the Context of Work. *Journal of career assessment*, 16(1) . <https://doi.org/10.1177/1069072707305769>
- Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47-57. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.007>
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R. W., Morris, T. R., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2019). Social - Cognitive Predictors of Career Exploration and Decision-Making: Longitudinal Test of the Career Self-Management Model. *Journal of Counseling Psychology*, 66(2), 184-194. <https://doi.org/10.1037/cou0000307>

- Lent, R. W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M. C., Duffy, R. D., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 91-97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.006>
- Lent, R. W., Taveira, M., & Lobo, C. (2012). Two tests of the social cognitive model of well-being in Portuguese college students. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 362-371. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.009>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2016). Vocational Psychology: Agency, Equity, and Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 67, 541-565. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033237>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.47.1.36>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (2002). *Social Cognitive Career Theory* (4th Ed.). Jossey-Bass.
- Lent, R. W., Ireland, G., Penn, L., Morris, T., & Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 107-117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.002>
- Lent, R. W., Morris, T., Penn, L., & Ireland, G. (2019). Social-cognitive predictors of career exploration and decision-making: Longitudinal test of the career self-management model. *Journal of Counseling Psychology*, 66(2), 184-194. <https://doi.org/10.1037/cou0000307>
- Lent, R. W., Morris, T., Tatum, A., & Wang, R. (2021). Predictors of workplace sexual identity management behaviors: A test of the social cognitive career self-management model. *Journal of Vocational*, 127. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103566>
- Levers-Landis, C. E., Burant, C. J., & Hazen, R. (2011). An Illustration Using Mealtime Rituals in Diabetes Management. *The Concept of Bootstrapping of Structural Equation Models with Smaller Samples*, 32(8), pp. 619-626. <https://doi.org/10.1097/DBP.0b013e31822bc74f>
- Lim, R., Lent, R. W., & Penn, L. (2016). Prediction of job search intentions and behaviors: Testing the social cognitive model of career self-management. *Journal of Counseling Psychology*, 63(5), 594-603. <https://doi.org/10.1037/cou0000154>
- Lima, M. &. (1995). *Inventário de Personalidade NEO PI-R*. Provas Psicológicas em Portugal.
- Lindsay, C., & Pascual, A. S. (2009). New Perspectives on Employability and Labour Market Policy: Reflecting on Key Issues. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 27, 951-957. <https://doi.org/10.1068/c2706ed>
- Loureiro, M. (2012). *Intervenções da carreira no ensino superior: Estudo da eficácia de um seminário de gestão pessoal da carreira* [Tese de Doutoramento em Universidade do Minho]. Repositório da Universidade do Minho. <https://hdl.handle.net/1822/24588>
- Luecking, R. G., & Fabian, E. S. (2000). Paid Internships and Employment Success for Youth in Transition. *Hammill Institute*, 23(2). <https://doi.org/10.1177/088572880002300207>

- Magalhães, E., Salgueira, A., Gonzalez, A. J., Costa, J. J., Costa, M. J., & Costa, P. (2014). A versão portuguesa do NEO-FFI: Caracterização em função da idade, género e escolaridade. *Revista Psicologia*, 28(2). <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v28i2.534>
- Marôco, J. (2010). *Análise de Equações Estruturais: fundamentos teóricos, software & aplicações*. Report Number.
- Marques, C. (2017). *Valores básicos de vida e reflexividade ética na carreira em jovens*. Novas Edições Académicas.
- Marques, C., & Taveira, M. C. (2020). Programa Gestão Pessoal da Carreira para Universitários: Análise Qualitativa do Processo. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(2), 123-136. <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n201>
- Marsh, H. W., & Hau, K. (1999). Confirmatory factor analysis: Strategies for small sample sizes. In R. H. Hoyle (Ed.), *Statistical strategies for small sample research*. Thousand Oaks
- Martin, G., Staines, H., & Pate, J. (1998). Linking Job Security and Career development in a New Psychological Contract. *Human Resource Management Journal*, 8(3), 20-40.
- Martinho, J. C. (2021). *Influência Da Pandemia No Desemprego E Na Carreira Um Estudo Sobre O Trabalho Digno* [Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia da Educação, Desenvolvimento e Aconselhamento na Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra].
- Martins, A. M., & Gonçalves, C. M. (2015). Significados e desafios associados à vivência do desemprego e o impacto no desenvolvimento vocacional. *Revista AMAzônica*, 2, 231-247.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 247-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- McCrae, R. R. (1997). *Personality trait structure as a human universal*. American Psychologist.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences*, 36(3), [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00118-1](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00118-1)
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Lima, M. P., Simões, A., Ostendorf, F., Angleitner, A., Caprara, V. G., Barbaranelli, C., Marusic, I., Bratko, D., Chae, J. H. (1999). Age differences in personality across the adult life span: Parallels in Five Cultures. *Developmental Psychology*, 35(2), 466-477.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2), 197– 219. <https://doi.org/10.1080/0042098042000316>
- Meade, A. W., Lautenschlager, G. J. A (2004). Comparison of Item Response Theory and Confirmatory Factor Analytic Methodologies for Establishing Measurement Equivalence/Invariance. *Organizational Research Methods* 7(4), 361-388. <https://doi.org/10.1177/1094428104268027>
- Mirvis, P., & Hall, T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal Of Organizational Behavior*, 15(4), 365-380. <https://doi.org/10.1002/job.4030150406>
- Waters, L. E., & Moore, K. A. (2002). Reducing latent deprivation during unemployment: The role of meaningful leisure activity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 15-32.
- Moorthouse, A., & Caltabiano, M. L. (2007). Resilience and unemployment: exploring risk and protective influences for the out-come variables of depression and assertive job searching. *Journal of employment Counseling*, 44(3), 115-125. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2007.tb00030.x>
- Moraal, D., & Schönfeld, G. (2011). Demographic changes and challenges in Europe with special focus on Germany. In Cedefop, *Working and ageing Guidance and counselling for mature learners (Cap. 3, pp. 43-66)*. Publications Office of the European Union.

- Moreno, M. L. (2008). A educação para a carreira: Aplicações à infância e à adolescência. In M.C. Taveira & J. T. Silva (Coords.), *Psicologia Vocacional: Perspectivas para a Intervenção*. Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Morrow L. S. , Gore P. A., Campbella B. W. (1996). The Application of a Sociocognitive Framework to the Career Development of Lesbian Women and Gay Men. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 136-148. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0014>
- Nauta, M. M., & Kokaly, M. L. (2001). Assessing role model influences on students academic and vocational decision (Vol. 9). *Journal of Career Assessment*, 9(1). <https://doi.org/10.1177/106907270100900106>
- Nichols, A., & Callan, T. (2011). *Unemployment and Poverty*. Washington, DC: The Urban Institute. <http://www.urban.org/publications/412400.html>
- Noe, R. A. (1996). Is career management related to employee development and performance?. *Journal of Organizational Behavior*, 17(2), 119-133. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199603\)17:2<119::AID-JOB736>3.0.CO;2-0](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199603)17:2<119::AID-JOB736>3.0.CO;2-0)
- Noe, R. A., & Wilk, S. L. (1993). Investigation of the factors that influence employees - Participation in Development Activities. *Journal of Applied Psychology*, 78(2). 291-302. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.2.291>
- Nora, N. C. (2017). Vidas congeladas – socializados para o trabalho, formados para o não emprego?. In A. P. Marques, C. Sá, J. R. Casanova, & L. S. Almeida (Eds). *Ser Diplomado do Ensino Superior: Escolhas, Percursos e Retornos (Cap.5, 86-108)*. Centro de Investigação, Univerisdade do Minho.
- Nunes, L. N., Kluk, M. M., Fachel, J. M. (2010). Comparação de métodos de imputação única e múltipla usando como exemplo um modelo de risco para mortalidade cirúrgica. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 13(4), 596-606. <https://doi.org/10.1590/S1415-7>
- Ojeda, L., Flores, L. Y. & Navarro, R. L. (2011). Social cognitive predictors of Mexican American college students' academic and life satisfaction. *Journal of Counseling Psychology*, 58(1), 61-71. <https://doi.org/10.1037/a0021687>
- Organização das Nações Unidas. (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.
- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE). (2021). *Employment Outlook 2021*.
- Orpen, C. (1994). The Effects of Organizational and Individual Career Management on Career Success. *International Journal of Manpower*, 15(1), 27-37. <https://doi.org/10.1108/01437729410053617>
- Parente, C., & Rocha, V. (2017). O outplacement em Portugal: Vivências e experiências. *RECAPE*, 7(2), 590-605. <https://doi.org/10.20503/recape.v7i2.32754>
- Parlamento Europeu e do Conselho. (2013). *Regulamento (UE) n.º 549/2013 de 21 de maio*. 20 - 21. <https://smi.ine.pt/Conceito/Detalhes?id=11104&lang=PT>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
- Patton, W. (2005). A postmodern approach to career education: What does it look like?. *Perspectives in Education*, 23(2), 21-28. <https://hdl.handle.net/10520/EJC87318>
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice* (3a ed.). Sense Publishers.

- Paul, K. I., Geithner, E., & Moser, K. (2009). Latent Deprivation among People who Are Employed, Unemployed, or Out of the Labor Force. *The Journal of Psychology*, 143(5). <https://doi.org/10.3200/JRL.143.5.477-491>
- Penn, L. T., & Lent, R. W. (2019). The Joint Roles of Career Decision Self-Efficacy and Personality Traits in the Prediction of Career Decidedness and Decisional Difficulty. (Vol. 27). *Journal of Career Assessment*, 27(3). <https://doi.org/10.1177/1069072718758296>
- Pereira, S. S. (2013). *Modelagem de Equações Estruturais no Software R*. [Dissertação de Licenciatura em Estatística, na Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. <http://hdl.handle.net/10183/93249>
- Pérez-López, M. C., González-López, M. J., & Rodríguez-Ariza, L. (2019). Applying the social cognitive model of career self-management to the entrepreneurial career decision: The role of exploratory and coping adaptive behaviours. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 255-269. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.005>
- Pinto, J. (2010). *Gestão Pessoal da Carreira: Estudo de um modelo de intervenção psicológica com bolsistas de investigação* [Tese de Doutoramento em Psicologia, Universidade do Minho]. Repositório UM. <https://hdl.handle.net/1822/11633>
- Pinto, J., & Taveira, M. C. (2010). *Seminário de gestão pessoal da carreira: avaliação de um programa de intervenção psicológica no ensino superior* [Comunicação]. I Seminário Internacional – Contributos da Psicologia em Contextos Educativos. Braga, Universidade do Minho.
- Pohlan, L. (2019). Unemployment and social exclusion. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 164, 273–299. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.06.006>
- PORDATA. (2021). *Ambiente de Consulta População desempregada: total e por duração da procura de emprego*. <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+desempregada+total+e+por+dura%C3%A7%C3%A3o+da+procura+de+emprego-360>
- Potgieter, I. L. (2013). Personality and Psycho-Social Employability Attributes as Meta-capacities for Sustained Employability. In M. Coetzee (ed.), *Psycho-social Career Meta-capacities* (55-54). https://doi.org/10.1007/978-3-319-00645-1_3
- Presti, A. L., & Pluviano, S. (2015). Looking for a route in turbulent waters: Employability as a compass for career success. *Organizational Psychology Review*, 6(2). <https://doi.org/10.1177/2041386615589398>
- Quigley, N., & Tymon, W. (2006). Toward an integrated model of intrinsic motivation and career self-management. *Career Development International*, 11(6), 522-543. <https://doi.org/10.1108/13620430610692935>
- Retamozo, M. (2005). *Trabajo, subjetividad Y accion: desempleo, sentidos y accion colectiva*. [Apresentação Oral]. VII Congresso Nacional de Estudios del Trabajo de ASET. <http://www.aset.org.ar>
- Rhemtulla, M., Brosseau-Liard, P. É., & Savalei, V. (2012). When can categorical variables be treated as continuous? A comparison of robust continuous and categorical SEM estimation methods under suboptimal conditions. *Psychological Methods*, 17(3), 354-373. <https://doi.org/10.1037/a0029315>
- Roche, M., Daskalova, P., & Brown, S. (2017). Anticipated multiple role management in emerging adults: A test of the social cognitive career self-management model. *Journal of Career Assessment*, 25(1). <https://doi.org/10.1177/106907271665865>

- Rossier, J., Ginevra, M. C., Bollmann, G., & Nota, L. (2017). The Importance of Career Adaptability, Career Resilience, and Employability in Designing a Successful . In K. Maree (ed.) *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (65-82). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_5
- Rothwell, A. T., Herbert, I. P., & Seal, W. (2011). Shared service centers and professional employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 241-252. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.01.001>
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1) 23-41. <https://doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152-161. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.002>
- Samssudin, S., & Barros, A. (2011). Relação entre as crenças de autoeficácia e o apoio social na transição para o trabalho em estudantes finalistas do ensino superior. *Psicologia*, 25(1), 159-171. <http://dx.doi.org/10.17575/rpsicol.v25i1.283>
- Sansale, R., DeLoach, S. B., & Kurt, M. (2019). Unemployment duration and the personalities of young adults workers. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 79, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2019.01.002>
- Santos, P. J. (2007). *Dificuldades de Escolha Vocacional*. Edições Almedina.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life- space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In D. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 43- 70). John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Sores, J. B., Esbroeck, R. V., Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice Career. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (Cap. 6).
- Schaffer, M. and Anne Taylor, M. (2012). Job search behaviors among African-Americans. *Journal of Managerial Psychology*. 27(8), 814-828. <https://doi.org/10.1108/02683941211280175>
- Schein, E. (1978). *Career Dynamics: Matching Organizational and Individual Needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Schein, E. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. Pfeffer.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 1-9. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145321>
- Schliebner, C. T., & Peregoy, J. J. (1994). Unemployment Effects on the Family and the Child: Interventions for Counselors. *Journal of Counseling & Development*, 72(4), 368-372. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1994.tb00951.x>
- Schlomer, G. L., Bauman, S., & Card, N. A. (2010). Best Practices for Missing Data Management in Counseling Psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 57(1), 1-10. <https://doi.org/10.1037/a0018082>

- Schlossberg, N. K. (1981). A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), <https://doi.org/10.1177/001100008100900202>
- Schmidt, M. L. G., Januário, C. A. R. M., & Rotoli, L. U. M. (2018). Sofrimento psíquico e social na situação de desemprego. *Cadernos de Psicologia do Trabalho*, 21(1), 73-85. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v21i1p73-85>
- Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. Crown Business.
- Seibert, S. E., Kraimer, L. M., Crant, M. J. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54(4), 783-1054. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2001.tb00234.x>
- Serra, A. V. (2007). *O stress na vida de todos os dias* (3ª Ed.). Minerva.
- Serra, P., Soler, S., Camacho-Miñano, M. J., Rey-Cao, A., & Vilanova, A. (2019). Gendered Career Choices: Paths Toward Studying a Degree in Physical Activity and Sport Science. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01986>
- Sheu, H.-B., Lent, R. W., Brown, S. D., J. Miller, M., Hennessy, K. D., & Duffye, R. D. (2010). Testing the choice model of social cognitive career theory across Holland themes: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 252-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.015>
- Silva, G. S., Fernandes Neto, A. P., Mattozo, T. C., & Costa, J. A. F. (2013). Avaliação da Satisfação do Cliente em Comunicações Móveis: Uma Aplicação de Modelagem de Equações Estruturais na Comparação de Grupos com Variáveis Latentes. *Sistemas & Gestão*, 8(4), 370-389. <https://doi.org/10.7177/sg.2013.V8.N4.A5>
- Silva, J. M., & Ramos, L. A. (2008). Fiabilidade e validade da versão Portuguesa do Questionário das Dificuldades de Tomada de Decisão da carreira: Estudo piloto. *Psicologia e Educação*, 7(1).
- Singley, D. B., Lent, R. W., & Sheu, H. (2010). Longitudinal Test of a Social Cognitive Model of Academic and Life Satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 18(2), 1-14. <https://doi.org/10.1177/1069072709354199>
- Sleskova, M., Salonna, F., Geckova, A. M., Nagyova, I., Stewart, R. E., Dijk, J. P., & Groothoff, J.-h. W. (2006). Does parental unemployment affect adolescents health?. *Journal of Adolescent Health*, 38(5), 527-535. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2005.03.021>
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22 (2), 191-226. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3)
- Sturges, J., Conway, N., & Liefoghe, A. (2010). Organizational Support, Individual Attributes, and the Practice of Career Self-Management Behavior. *Group & Organization Management*, 35(1), 108-141. <https://doi.org/10.1177/1059601109354837>
- Sullivan, S. (1999). The Changing nature of Careers: a review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3), 457-484. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)00009-4](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00009-4)
- Sullivan, S. E. & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 19-29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194-201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>

- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed. pp. 121–178). Jossey-Bass
- Szöllösi, T. D. (2019). *Adaptabilidade, empregabilidade e sucesso na carreira na perspectiva de graduados*. [Tese de Doutoramento em Psicologia, Universidade do Minho]. Repositório da Universidade do Minho. <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/64688>
- Tamkin, & Hillage (1999). *Employoyability and Employers: The missing piece of the Jigsaw*. The institute for employment studies. <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/361.pdf>
- Tatum, A., Formica, L., & Brown, S. (2017). Testing a social cognitive model of workplace sexual identity management. *Journal of Career Assessment*, 25(1), 107-120. <https://doi.org/10.1177/1069072716659712>
- Taveira, M. C. (1997). *Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens. Estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão vocacional*. Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho.
- Taveira, M. C. (2009). *Promoción de la empleabilidad profesional en la vida adulta: El papel de los seminarios de gestión personal de la carrera* [Comunicação]. X Seminario Permanente d'Orientación Profesional, Adultos emergentes, transiciones. Barcelona, Spain.
- Taveira, M. C., Araújo, A., Silva, A. D., Afonso, F., Faira, L., Loureiro, N. (2006). *Seminário Gestão Pessoal da Carreira - Versão A*, Ensino Superior Graduado. Departamento de Psicologia, Universidade do Minho
- Taveira, M. C., & Rodríguez-Moreno, L. (2010). La gestión personal de la carrera y el papel de la orientación profesional - Teoría, práctica y aportaciones empíricas. *REOP*, 21(2), 335-345. <https://hdl.handle.net/1822/34710>
- Taveira, M. C., Cardoso, B., & Marques, C. (2017). Fatores sociocognitivos e resultados da gestão pessoal da carreira em desempregados portugueses. *Revista de Estudos e Investigación en Psicología y Educación*, 7, 113-117. <https://doi.org/10.17979/reipe.2017.0.07.2978>
- Taveira, M. C., Rodrigues, B., Barroso, P., & Marques, C. (2017). *Gestão pessoal da carreira: Resultados da eficácia de um programa de intervenção com estudantes da Universidade do Minho*. In A. P. Marques, C. Sá, J. Casanova & L. Almeida (Eds.), *Ser Diplomado do Ensino Superior: Escolhas, Percursos e Retornos* (pp. 46-65). Universidade do Minho.
- Taveira, M. C. (2001). O papel da Universidade na Orientação e Desenvolvimento dos alunos: Contributos para um modelo de Intervenção Psicoeducacional (Vol. 17). *ADAXE - Revista de Estudos e Experiencias Educativas*, 17, 65-77.
- Thomas, K., & Tymon, W. J. (1993). *Empowerment Inventory*. XICOM.
- Thomas, K., & Tymon, W. J. (1994). Does empowerment always work: understanding the role of intrinsic motivation and personal interpretation. *Journal of Management System* (26).
- Thomas, K., & Tymon, W. J. (1997). Bridging the motivation gap in total quality. *Quality Management Journal*, 4(2), 80-96 . <https://doi.org/10.1080/10686967.1997.11918787>
- Thomas, K., & Velthouse, B. (1990). Cognitive elements of empowerment: an interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4). <https://doi.org/10.5465/amr.1990.4310926>
- Thompson, M., Dahling, J., Chin, M., & Melloy, R. (2016). Integrating Job Loss, Unemployment, and Reemployment With Social Cognitive Career Theory. *Journal of Career Assessment*, 25(1),1-18. <https://doi.org/10.1177/1069072716657534>

- Thompson, N., M., Nizarim, R. S., & Her, P. (2013). A Grounded Theory Exploration of Undergraduate Experiences of Vicarious Unemployment. *Journal of Counseling Psychology*, 60(3), 421-431. <https://doi.org/10.1037/a0033075>
- Tratado sobre o funcionamento da União Europeia. (2007). *Jornal Oficial da União Europeia*. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0019.01/DOC_3&format=PDF
- Ullman, J. (2006). Structural equation modeling: reviewing the basics and moving forward. *Journal of Personality Assessment*, 87(1), 35-50. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8701_03
- Uysal, S., & Pohlmeier, W. (2011). Unemployment duration and personality. *Journal of Economic Psychology*, 32, 980-992. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2011.03.008>
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 29-51. <https://doi.org/10.1080/13594320344000237>
- Van der Heijde, C. (2014). Employability and Self-Regulation in Contemporary Careers. In M. Coetzee (Ed.), *Psycho-social Career Meta-capacities* (PP.7-17). https://doi.org/10.1007/978-3-319-00645-1_1
- Van der Heijden, B. I. J. M., Notelaers, G., Peters, P., Stoffers, J. M. M., De Lange, A. H., Froehlich, D. E., & Van der Heijde, C. M. (2018). Short-form Employability Five-factor Instrument [Database record]. *APA PsycTests*. <https://doi.org/10.1037/t68034-000>
- Van der Heijde, C., & Van Der Heijden, B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>
- Veloso, E. F., Dutra, J. S., & Silva, R. C. (2012). Transição e gerenciamento da carreira de ex-funcionários de uma instituição privatizada. *Revista de Ciências Humanas*, 46(1), 211-231.
- Veloso, R., Fátima, E., & Dutra, J. S. (2014). A tomada de decisões na transição da carreira: uma proposta de associação de conceitos (Vol. 16). *Revista Administração em Diálogo*, 16(2), 216-245. <https://www.redalyc.org/pdf/5346/534654455011.pdf>
- Vianen, A. E., Pater, I. E., & Preenen, P. T. (2008). Career Management: Taking Control of the Quality of Work Experiences. In J.A. Athanasou & R.V. Esbroeck (Eds.). *International Handbook of Career Guidance* (pp. 283-301). University of Amsterdam. https://doi.org/10.1007/978-1-4020-6230-8_14
- Vieira, F. F. (2014). *Impacto Do Desemprego No Bem-Estar Psicológico* [Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde, Universidade Lusófona do Porto]. Repositório Científico Lusófona. <http://hdl.handle.net/10437/5473>
- Viinikainen, J., & Kokko, K. (2012). Personality traits and unemployment: Evidence from longitudinal data. *Journal of Economic Psychology*, 33(6), 1204-1222. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2012.09.001>
- Vroom, V.H. (1964), *Work and Motivation*, Wiley, New York, NY.
- Wanberg, C., Kanfer, R., Hamann, D., & Zhang, Z. (2016). Age and Reemployment success after job loss: An integrative model and meta-analysis. *Psychology Bulletin*, 142(4), 400-426. <http://dx.doi.org/10.1037/bul0000019>
- Warr, P., Jackson, P., & Banks, M. (1988). Unemployment and Mental Health: Some British Studies. *Journal of social issues*, 44(4), 47-68. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1988.tb02091.x>

- Waters, L. E., Moore, K. A. (2002). Reducing latent deprivation during unemployment: The role of meaningful leisure activity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 15-32. <https://doi.org/10.1348/096317902167621>
- Wendling, E., & Sagas, M. (2020). An application of the social cognitive career theory model of career self-management to college athletes' career planning for life after sport. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00009>
- Westland, J. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic commerce research and applications*, 9(6), 476-487. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2010.07.003>
- Wilhelm, F., & Hirschi, A. (2019). Career self-management as a key factor for career wellbeing. In I. L. Potgieter, N.Ferreira & M. Coetzee (Eds.), *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-28180-9_6
- Wolf, E. J., Harrington, K. M., Clark, S. L., & Miller, M. W. (2013). Sample size requirements for structural equation models an evaluation of power, bias, and solution propriety. *Educational and Psychological Measurement*, 73(6). <https://doi.org/10.1177/00131644134952>
- Zenger, M., Berth, H., Carus, C. G., Brähler, E., & Stöbel, Y. (2013). Health Complaints and Unemployment: The Role of Self-Efficacy in a Prospective Cohort Study. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 32(1), 97-115.
- Zheloukhova, K., & Bacsoe, L. (2016). *Attitudes to Employability*. Research Report CIPD. <http://www.cipd.co.uk/hrresources/research/attitudes-employability-talent.aspx>.