



UC/FPCE—2013

Universidade de Coimbra  
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**A experiência do desemprego: o contributo da  
esperança e das crenças de auto-eficácia na  
decisão de carreira.**

Daniela Maria da Costa Teixeira  
(e-mail: [daniela.m.txr@gmail.com](mailto:daniela.m.txr@gmail.com))

Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação,  
Aconselhamento e Desenvolvimento sob a orientação de  
Professora Doutora Graciete Franco Borges.

## **A experiência do desemprego: o contributo da esperança e das crenças de auto-eficácia na decisão de carreira.**

O desemprego é uma das questões mais abordadas no panorama actual do mundo do trabalho. Esta problemática distribui-se de forma incerta pelas diferentes faixas etárias e classes da população, caracterizando o actual mercado de trabalho, marcado por descontinuidades que conferem ao conceito de Empregabilidade um significado muito diferente do que vigorou até muito recentemente. A actual imprevisibilidade do mundo laboral justifica a emergência de novos modelos de carreira, denominados de *proteanos* e *sem fronteiras*.

O principal foco deste estudo é a experiência desemprego, que é analisada a partir da consideração das variáveis psicológicas da *Esperança* e da *Auto-Eficácia de Carreira* em 176 sujeitos que se encontram nessa situação. Os dados recolhidos permitiram verificar uma associação positiva entre aquelas variáveis e algumas diferenças em função do género e das habilitações. Os resultados do presente estudo mostram-nos ainda que, apesar de não serem diferenças significativas, o sexo masculino tem maiores níveis de Esperança e menores de Auto-Eficácia de Carreira em relação ao sexo feminino e que os níveis de Esperança e de Auto-Eficácia de Carreira são mais elevados entre os sujeitos com um maior grau de habilitações.

O presente estudo confirma a pertinência do Aconselhamento de Carreira durante o período de desemprego, realçando a necessidade de implementar programas de promoção de competências proactivas (procura de informação pertinente, como agir em entrevistas, como e o que apresentar no currículo, entre outras) para o sujeito orientar a carreira e se tornar atractivo para o mercado de trabalho. Atendendo à complexidade das variáveis envolvidas na situação de desemprego, são apontadas algumas linhas de investigação futura.

Palavras chave: Desemprego, Carreira, Empregabilidade, Esperança, Auto-eficácia

## **The experience of unemployment: the contribution of hope and beliefs of self-efficacy in career decision.**

Unemployment is one of the most addressed issues in the world of work nowadays. This issue is unevenly distributed among the different age groups and social classes of the population, and characterises the current work market, which is filled with discontinuities that give the concept of Employability a very different meaning from that which prevailed until recently. The current unpredictability of the world of work justifies the emergence of new career models, called *protean* and *boundaryless* career.

The main focus of this study is the experience of unemployment, which is analysed by considering the psychological variables of *Hope* and *Career Self-Efficacy* in 176 subjects who are in that situation. The collected data allowed to verify a positive association between those variables and some differences related to gender and qualifications. The results of this study show that, although these are not significant differences, males have

higher levels of Hope and lower levels of Career Self-Efficacy, when compared to females. The levels of Hope and Career Self-Efficacy are higher in the case of subjects with higher qualifications.

This study confirms the relevance of Career Advice during the period of unemployment, highlighting the need to implement programmes of promotion of essential skills (search for relevant information, how to act in interviews, how to and what to present on the CV, among others) for the subject to guide the career and become more attractive to the work market. Considering that there are many variables involved in the situation of unemployment which were not studied by this dissertation, this study also stresses the importance of further investigation in this field.

Keywords: Unemployment, Career, Employability, Hope, Auto-Efficiency.



## **Agradecimentos**

Começo por agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Graciete Franco Borges, pela disponibilidade, pela atenção e pela ajuda que sempre prestou no decorrer deste ano lectivo. Também o Centro de Emprego de Coimbra merece imensa gratidão por ter autorizado a recolha da amostra nas suas instalações.

Quero também agradecer...

Aos meus pais, pela luta exemplar com que sempre encararam a vida e pelo árduo trabalho que desempenham para que nada me faltasse. Ao meu Pai António, por ser a pessoa mais organizada e dedicada no que respeita às finanças da casa e não deixar que nada lhe escape e pelo divertimento que me proporciona de cada vez que inicia as suas histórias com descrições exaustivas e pormenorizadas. À minha Mãe Irene porque, apesar de nada lhe faltar, abdica de aproveitar-se do que tem para redobrar os esforços e assim dar-me o privilégio de aproveitar a vida desde as coisas mais fúteis às mais importantes. Sem o vosso apoio, força e dedicação nada disto seria possível.

Ao meu irmão Miguel porque, apesar de todas as picardias, acredita nas minhas capacidades e faz com que eu ambicione sempre mais para o futuro dele.

À minha Avó Vieira, por estar comigo desde sempre. Obrigado por, desde o primeiro dia de escola, me acordares todos os dias com tanta alegria e amor e me protegeres de tudo e de todos. Não sabes ler nem escrever, mas educaste-me para que eu própria escreva a história da minha vida e seja transparente o suficiente para me leres nos olhos tudo aquilo que preciso que saibas.

À Flávia Lima, por ser das melhores pessoas que já conheci e me brindar a cada dia com amor, honestidade, compreensão, amizade e um sorriso de fazer inveja. Obrigada pelo apoio precioso nestes últimos dois anos, obrigado pelas chamadas ao acordar, por não me julgares, por me entenderes e por me fazeres acreditar que permaneço com valor face às adversidades.

É cliché agradecer a um melhor amigo. No entanto, se em cada regra há sempre uma excepção, a diferença está sempre aliada aos mais fortes e aos que se dão ao luxo de ser a excepção à regra sem cair em clichés. Isto, por palavras de entendimento geral, é um sincero obrigado, Nuno Silva. Por me leares a acreditar que uma amizade verdadeira é capaz de superar qualquer coisa.

À Rafaela Freitas, porque entre encontros e desencontros, idas e voltas, o que foi, é e será importante, fica sempre. Agradeço a alegria que trazes à minha vida e, apesar de haver dias que tens dúvidas se irão acabar, sei que o que nos une está longe de enfraquecer e impossível de chegar a um fim.

Ao Nadine, por ser das pessoas mais racionais que eu conheço e, ainda assim, conseguir divertir-me como ninguém. A vida até pode parecer “alagada” mas tu compões-me sempre um sorriso.

Ao Tiaguinho, porque é um exemplo de esforço, dedicação, coragem, lealdade e companheirismo. E por me ter dado a “oportunidade” de o ter como amigo desde pequena.

Ao Joel Silva, por ter as ideias mais geniais de sempre e por cada conversa com ele, seja séria ou parvoíce, se tornar um desafio à minha imaginação e criatividade. A minha futura filha só tinha a ganhar com um padrinho como tu.

À Paulinha, por ser uma folha presa à árvore mesmo depois de tantos Invernos.

À Catarina, pela adolescência cheia de aventuras.

O meu percurso nestes cinco anos por Coimbra beneficiou de uma companheira exemplar. Patrícia Vieira, nem mil agradecimentos chegariam. Por seres a minha aliada de dia e de noite e por representares literalmente o que “levo comigo pr’á vida”.

À “ETA”. Sofia Costa, Andreia Cruz e Rita Martins pelas memórias inesquecíveis.

À Isa Carreira, à Ana Lau e à Ornela Harris, por terem estado presentes nos melhores momentos desta aventura.

Ao “78A” e seus residentes e amigos, pelos dois anos mais divertidos deste percurso académico. Em especial ao João Coelho Mendes e ao Gil Jesus Ribeiro, porque vão sempre fazer parte da família que é Coimbra.

A Coimbra, por ser mulher e ser tão bela, por ter sido a cidade perfeita para estes cinco anos e porque será sempre a “minha casa”.

Por fim, ao meu Avô Teixeira por ser a melhor pessoa que o meu mundo alguma vez conheceu. E porque, nas minhas histórias, será sempre o príncipe nos contos de fadas, o guerreiro das mais épicas batalhas, o mágico nas trilogias, o protagonista em qualquer romance, o animal mais forte em cada fábula e o mais mítico ser em cada uma das lendas. Sempre! Vou amar-te sempre.



## Índice

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Introdução.....</b>  | <b>1</b>  |
| <b>I – Enquadramento Conceptual.....</b>  | <b>3</b>  |
| Desemprego.....   | 4         |
| Novos Modelos de Carreira.....  | 4         |
| Empregabilidade.....  | 6         |
| O contributo da Esperança para a adaptabilidade.....  | 7         |
| As crenças de Auto-eficácia de Carreira.....  | 12        |
| <b>II – Objectivos.....</b>   | <b>17</b> |
| <b>III – Metodologia.....</b>   | <b>20</b> |
| Descrição da Amostra.....   | 20        |
| Materiais/Instrumentos.....   | 24        |
| Questionário Sociobiográfico.....   | 24        |
| Escala de Esperança para o Trabalho ( <i>WHS – Work Hope Scale</i> )- Adaptação Portuguesa de Rebelo (2006) .....   | 24        |
| Escala de Auto-Eficácia na Decisão de Carreira – Forma Curta – Adaptação Portuguesa de Paixão (2004) da <i>CDSE-SF - Career Decision Self-Efficacy Scale</i> (Taylor & Betz, 1983)..... | 24        |
| Procedimento de recolha dos dados.....  | 25        |
| Procedimento de Análise Estatística.....  | 25        |
| <b>IV – Resultados.....</b>   | <b>26</b> |
| <b>V – Discussão.....</b>   | <b>28</b> |
| <b>VI – Conclusões.....</b>   | <b>31</b> |
| <b>Bibliografia.....</b>  | <b>34</b> |
| <b>Anexos</b>   |           |

## Introdução

O conceito de *empregabilidade* está directamente associado ao papel do trabalho na autonomização financeira do sujeito para a satisfação das suas necessidades (Marx, 1983). Não obstante a lógica desta afirmação, poder-se-á apontar o seu carácter redutor por não atender a outras funções importantes do trabalho na vida dos indivíduos. Com efeito, a maioria dos autores defende que o trabalho possibilita que o ser humano crie a sua própria condição e se diferencie em relação às outras espécies, na medida em que permite ultrapassar a necessária adaptação à natureza através da criação e transformação em função de objectivos, produzindo conhecimento e educação (Campos, 2009). Assim sendo, o papel do trabalho vai muito além da autonomia financeira, possibilitando a aquisição de competências e o desenvolvimento pessoal, com repercussões em todos os domínios da vida. Desta forma, tanto o trabalho como a sua falta (inactividade) acarretam consequências ao nível do funcionamento, desenvolvimento e bem-estar pessoal.

Apesar da satisfação com a carreira ou emprego ser um indicador muito importante nas áreas das organizações e do trabalho, é sobre a situação de desemprego que pretendemos focar-nos no presente trabalho. Partindo do princípio de que muitos são os factores envolvidos na problemática do desemprego, este estudo pretende analisar o impacto da Esperança, da Auto-Eficácia de Carreira e de algumas variáveis sociobiográficas em indivíduos que se encontram desempregados. Assim sendo, além de focar as variáveis psicológicas mencionadas, algumas singularidades do contexto em que o sujeito se encontra também serão uma das prioridades de análise do estudo.

Para a maioria das pessoas, estar no desemprego é um acontecimento negativo, a diversos níveis, daí que alguns autores defendam que “a *carreira é fundamental para a satisfação com a vida e para a saúde mental*” (McAuliffe, 1993, p 13., citado por Guidon &

A experiência do desemprego: o contributo da esperança e das crenças de auto-eficácia na decisão de carreira.

Daniela Teixeira (e-mail: Daniela.m.txr@gmail.com) 2013

Smith, 2002). Guidon & Smith (2002) consideram que, tal como em outras perdas significativas, também a perda de emprego desencadeia uma reacção muito semelhante à do luto (sintomas como dor, trauma, choque, confusão, impotência e medo). Os mesmos autores consideram ainda que quanto mais forte for a identificação pessoal com o trabalho, maior será o sentimento de perda.

Os estudos sobre o desemprego têm relevado que o trabalho possui uma função social e psicológica inerente, além da função autonomizadora aliada aos factores económico-financeiros e sobre os quais esta questão é mais frequente e directamente abordada. O desempregado é confrontado não só com a diminuição dos rendimentos, como também com a alteração do estatuto social e do relacionamento com os outros, conducente a um sentimento de fracasso, de isolamento e de perda de sentido de vida (Loureiro, 2006). Aliada a todas estas implicações mais ou menos inevitáveis, a forma como se lida com a situação de desemprego é um aspecto a ter em consideração, atendendo aos recursos interpessoais e contextuais.

A pertinência da reflexão e intervenção sobre esta temática justifica-se, não só aos olhos das estatísticas alarmantes que vão aumentando a cada dia, mas sobretudo porque o desemprego tem uma dimensão pessoal.

Segundo Loureiro (2006), na última década, a estrutura do mercado de trabalho sofreu mudanças muito marcantes. Essas mudanças acontecem cada vez mais rapidamente, o que dificulta o planeamento de uma intervenção adequada. Como consequência das rápidas alterações, outras mudanças surgem no que diz respeito, por exemplo, às expectativas do indivíduo. Desta forma, toda a dimensão pessoal pode ser profundamente afectada por uma situação de desemprego. Sendo que algumas variáveis poderão sofrer mais alterações que outras ou podem contribuir mais ou menos para superar essa fase da vida.

Assim sendo, a dissertação que nos propomos a apresentar tem

como objectivo contribuir para a compreensão de algumas dimensões psicológicas do desemprego e para a promoção do Aconselhamento de carreira durante a situação de desemprego.

Para esse fim, começaremos pela elaboração de um enquadramento teórico, através de uma revisão da literatura, destacando os Novos Modelos de Carreira e o conceito de Empregabilidade. Cappelli (1999; citado por Oliveira, 2006, p.203) refere que o sistema tradicional de trabalho, caracterizado pela estabilidade e longevidade no emprego, deu lugar a uma nova forma de relacionamento entre empregadores e trabalhadores, pautada, por um lado, por incerteza, pois os empregadores deixaram de poder garantir estabilidade e perspectivas de crescimento e, por outro, por uma maior liberdade na gestão da carreira por parte do trabalhador, pois este assume-se como o único responsável pelo desenvolvimento das suas competências. Seguidamente, iremos debruçar-nos sobre o contributo da Esperança e da Auto-eficácia perante a situação de desemprego.

Terminada a fundamentação teórica, procederemos à apresentação do estudo empírico, tendo em conta os objectivos e hipóteses que o sustentam, os seus resultados, discussão e conclusões.

## **I – Enquadramento conceptual (revisão da literatura)**

### *O Desemprego*

A preocupação com a temática do desemprego vem, de entre outras razões, da força com que se tem vindo a expressar por diversos países, num contexto mundial que tem vindo a sofrer profundas mudanças políticas, económicas e sociais no que diz respeito ao sistema capitalista e à organização do trabalho (Farina & Neves, 2007; Antunes, 2001; Mattoso, 1994; Pochmann, 1997).

Desde o início da década de 90 que o desemprego se ampliou e criou contornos mais complexos, enraizando-se em grupos sociais distintos e tornando-se alvo de atenção da imprensa, de projectos sindicais e de estudos académicos, que têm vindo a veicular opiniões e visões diferentes sobre o fenómeno (Farina & Neves, 2007).

Há mais de dez anos que a taxa de desemprego em Portugal tem vindo a aumentar. Tal acontecia de forma relativamente gradual até 2008, contudo,

nos últimos anos, essa situação agravou-se (Cantante, 2010).

Entre o 3º trimestre de 2008 e o período homólogo de 2010, o número de desempregados em Portugal, estimado pelo Instituto Nacional de Estatística a partir de uma amostra representativa da população portuguesa, aumentou 40,5%. Isto é, um crescimento de cerca de 175 mil desempregados, que fixou a taxa de desemprego nos 10.9%. A situação de desemprego constitui um problema relevante pois, para além da diminuição da capacidade de geração de riqueza do país, tem implicações directas no decréscimo das receitas do Estado e da Segurança Social, bem como no aumento das despesas com a protecção social, mas sobretudo conduz ao crescimento exponencial da pobreza da população (Cantante, 2010), com implicações directas no bem-estar individual e colectivo.

A estruturação da pessoa como ser psicossocial ocorre através da associação entre várias fontes de socialização, incluindo o trabalho, que desempenha uma função primordial na integração social durante a idade adulta. O emprego exerce um papel relevante na saúde mental, favorecendo a estruturação e desenvolvimento da personalidade, da identidade e do fortalecimento da inter-relação com os demais domínios de vida (Borges & Argolo, 2002).

A investigação que analisa a relação entre o trabalho (ou a sua ausência) e a saúde mental tem-se debruçado sobre o efeito da experiência laboral sobre o bem-estar psicológico do trabalhador. Tendo em conta o interesse em torno da reestruturação produtiva que impera nos países industrializados e se estende pelo sistema de mercado globalizado, foi-se intensificando o interesse por esta temática, donde surgiram muitos estudos sobre os efeitos do desemprego na saúde mental e/ou bem-estar do trabalhador (Garrido, 1996).

A relevância de se estudar os variados constructos envolvidos advém não apenas das dificuldades sociais e económicas que interferem com a vida do sujeito desempregado, mas também das implicações psicológicas decorrentes desta situação desestabilizadora do funcionamento pessoal.

#### *Novos Modelos de Carreira*

Pode utilizar-se o termo *carreira* para se referir a mobilidade ocupacional como, por exemplo, o caminho percorrido por um executivo no seu percurso profissional, ou para se referir a estabilidade ocupacional, ou seja, a carreira como a vida profissional (Hall, 1976).

No decorrer dos tempos, foram-se debatendo diferentes perspectivas teóricas em torno da definição de carreira, constatando-se alterações significativas ao longo do tempo.

O modelo de carreira tradicional, que vigorava até ao início da década de 90 do século passado, estabelecia uma relação estreita entre os critérios de sucesso para a situação laboral e as situações como o emprego a longo prazo e conseqüente ascensão na hierarquia, aquisição de benefícios e de prestígio. Os novos modelos de carreira surgem devido à rapidez com que o mundo organizacional se modificou, sendo que a maior parte dos critérios referidos deixaram de ser pertinentes na construção do êxito pessoal dentro

de uma organização (Arthur, 1994).

A abordagem contemporânea de carreira não surge apenas devido à rapidez das mudanças no mundo organizacional, como referido anteriormente, mas também pelas mudanças sociais, tais como: a feminização do mercado de trabalho (participação da mulher em profissões que antes pertenciam apenas aos homens); o aumento das habilitações literárias e a busca de conhecimento independentemente do género; a cosmopolização do comprometimento pessoal com a carreira, em detrimento da organização, do respeito pelos direitos humanos, e da flexibilização do trabalho, entre outros efeitos (Evans, 1996).

O modelo de *carreira tradicional* considerava-a como algo estático no que diz respeito ao espaço onde era exercida e linear relativamente ao caminho a ser percorrido dentro de uma organização. Assim sendo, a carreira seria pautada pela estabilidade, segurança e ascensão na hierarquia. No entanto, as alterações no mundo do trabalho impuseram novos conceitos de carreira alternativos ao modelo tradicional.

Os novos modelos de carreira distinguem-se, principalmente, pela maior abrangência, contemplando um maior número de competências e de conhecimentos (Hall, 2002). Segundo DeFillippi & Arthur (1994), as alterações ao nível dos contextos organizacionais impuseram a necessidade de novas competências, conduzindo à precaridade do emprego e a uma nova definição de sucesso. Com efeito, este deixou de ser sinónimo de continuidade na mesma organização por longos períodos de tempo, ou de evolução na hierarquia organizacional. Deste modo, emergem dois novos conceitos de carreira: as *carreiras sem fronteiras* (Arthur, 1994) e as *carreiras proteanas* (Hall & Mirvis, 1996), que pretendem contemplar uma relação de independência entre o desenvolvimento individual da carreira e a organização. Arthur (1994) introduziu o conceito de *carreiras sem fronteiras* (*boundaryless careers*) para expressar o papel do indivíduo, encorajado a criar e a desenvolver os seus projectos de carreira, mantendo uma relação aberta com a organização. Assim sendo, de acordo com Schein (1978), a responsabilidade pela construção e orientação da carreira é deslocada para o indivíduo. A organização, por sua vez, contribui para a carreira ao constituir-se como uma fonte de oportunidades para o indivíduo exercer e desenvolver as suas habilidades e competências.

Segundo Hall & Mirvis (1996), nas *carreiras sem fronteiras* deixa de se fazer referência a uma hierarquia e à estabilidade. A indeterminação e flexibilidade, características das organizações flexíveis, atribuem ao trabalhador a responsabilidade pela criação do seu próprio trabalho, levando-o a tornar-se um agente activo e a encarregar-se do seu destino dentro da empresa. Ou seja, a *carreira sem fronteiras* define uma nova forma dos indivíduos orientarem e construirem a sua carreira, ultrapassando os limites das entidades empregadoras, através da forma como fortalecem e desenvolvem as suas competências e se tornam atractivos para o mercado de trabalho, de forma a alcançar o sucesso que faça frente à insegurança do mercado de trabalho (Arthur & Rousseau, 1996). As *carreiras sem fronteiras* pressupõem a abertura a novos desafios, incluindo a mobilidade

física entre as organizações, e os *modelos de carreira proteanos*, ao pressuporem a adaptabilidade do indivíduo, implicam um acréscimo de investimento pessoal na aquisição de novas competências, o que, muitas vezes, presume a relação ou passagem por várias empresas. Perante esta situação, torna-se claro que os meios para promover a superação eficaz da situação de desemprego ou alcançar um novo emprego exigem novas formas de gestão da carreira que promovam a empregabilidade.

### *Empregabilidade*

Apesar de se encontrar mais no centro das atenções desde 1990, o termo empregabilidade é um constructo relativamente recente, pois as primeiras publicações sobre a temática remontam a 1950 (Forrier & Sels, 2003).

Tendo em conta a situação actual de insegurança que caracteriza o mercado laboral, o conceito de empregabilidade, que antes era visto como um mero preciosismo do critério para distinguir um trabalhador de um desempregado, é nos dias que correm sinónimo da capacidade individual de conseguir e manter um emprego e, se necessário, a sua alteração ou transição para um novo contexto (Oliveira, 2006).

O conceito de empregabilidade abrange uma série de constructos centrados no indivíduo (e.g., identidade de carreira, adaptabilidade pessoal, proactividade), que se combinam sinergicamente de forma a explicar a adaptação às diversas alterações que ocorrem no contexto laboral. Assim sendo, a empregabilidade constitui um constructo psicossocial, centrado no indivíduo, que deverá reunir as características que favoreçam uma adaptação cognitiva, comportamental e afectiva ao trabalho (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Deste ponto de vista, a empregabilidade vai para além dos conhecimentos, capacidades e competências necessários, constituindo uma característica ampla e latente que facilita a adaptabilidade proactiva. Assim, os indivíduos empregáveis, além de, respondendo às exigências que lhes são feitas, se enriquecerem ao envolverem-se com os seus trabalhos e carreiras, também vão criando a capacidade de desenvolverem as suas oportunidades proactivamente.

A *adaptabilidade*, assim como outros conceitos centrados no indivíduo, suporta o constructo da empregabilidade. Ashford & Taylor (1990, cit. in Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004, p.22) descrevem a adaptação às mudanças no trabalho como um processo activo, no qual os trabalhadores estejam envolvidos nos contextos de trabalho para alcançarem as condições necessárias a uma realização pessoal eficaz. Parte dessas condições deve-se, por exemplo, à informação sobre o contexto de trabalho e às relações interpessoais. Outra condição é a capacidade de adaptação (associada a certos atributos individuais como o optimismo, a esperança e a auto-eficácia) e a flexibilidade para alterar os comportamentos conforme seja mais vantajoso (op. cit.).

Neste sentido, Fugate e Kinicki (2008), atendendo às constantes mudanças e oscilações do mercado de trabalho, consideram indispensável promover a abertura às mudanças. Essa postura permitirá uma aprendizagem

contínua e o cultivo da resiliência e da proactividade no trabalho e na carreira, sendo que os sujeitos mais resilientes beneficiam de maior probabilidade de conseguir identificar oportunidades no local de trabalho, pesquisar informação pertinente acerca da sua situação laboral e de enfrentar as mudanças na carreira como desafios, sendo mais persistentes no percurso conducente aos objectivos que desejam alcançar.

As investigações realizadas até à altura (Eby & Buch, 1995, Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004, Hall et al., 1997, Latack e Dozier, 1986, cit. in McArdle, Waters, Briscoe & Hall, 2007, p.251) demonstram que os sujeitos que adoptam uma postura proactiva e apresentam melhores capacidades de adaptação são capazes de encarar vários aspectos do desemprego de forma mais optimista e produtiva.

Assim sendo, torna-se evidente que as características individuais, como a esperança e a auto-eficácia (que serão abordadas mais à frente), podem ter um papel-chave na compreensão das relações entre a situação de desemprego e o comportamento no actual panorama do mercado de trabalho.

#### *O Contributo da Esperança para a Adaptabilidade*

De acordo com Snyder (2000), o mais comum para a maioria das pessoas é encarar a esperança como algo bom. No entanto, o conceito de esperança nem sempre foi visto desta forma e o mito de Pandora levou a que fosse descrito como uma força má, uma maldição para a humanidade. A esperança era vista como uma ilusão que seduzia a humanidade com falsas promessas.

Snyder (2000) refere que Tillich tentou conciliar as visões opostas sobre a esperança através do raciocínio de que a esperança seria fácil para os loucos, mas complicada para os sábios, considerando ainda que todos se podem perder numa esperança absurda, mas que a esperança genuína seria algo bom e raro. Contudo, até a esperança absurda poderia ter resultados positivos quando encarada como uma emoção positiva. Assim sendo, a esperança pode ser vista como uma resposta extremamente adaptativa e emocionalmente positiva perante os obstáculos, uma vez que os sujeitos com elevado nível de esperança conseguem gerar trajectórias alternativas para enfrentar os problemas (Snyder, 2000, 1994).

Entre a década de 50 e 60 do século passado, a esperança começou a ser examinada segundo uma abordagem cognitiva e sob a premissa de que as expectativas positivas conduziram à realização dos objectivos. Embora prometedores, os trabalhos desenvolvidos não tiveram o suporte da maioria da comunidade científica, que permanecia céptica quanto à esperança (Snyder, 2000).

Em meados de 1970, surgiram investigações relacionadas com o *stress*, o *coping* e a doença. As pesquisas começaram por sugerir que os pensamentos e os sentimentos negativos estavam relacionados com a doença e as estratégias de coping, pelo que alguns autores defendiam que os pensamentos positivos, como a esperança, seriam dignos de estudo para possíveis resultados positivos (Snyder, 2000). Procurou-se, então, definir a esperança de uma forma mais específica. Uma dessas definições

caracterizava a esperança como um estado positivo motivacional baseado no sentido de *agência* (energia direccionada para objectivos) e em *trajectórias* - planeamento para alcançar objectivos (Snyder et al., 1991). Uma segunda definição de esperança descrevia-a como *um jogo cognitivo que é baseado num sentimento derivado da agência bem sucedida (determinação direccionada para um objectivo) e de trajectórias (planeamento para alcançar objectivos)* (Snyder, Harris, et al., 1991, p.571).

De acordo com Snyder (2000), a Teoria da Esperança é fundamentalmente cognitiva na sua natureza, podendo ser considerada como uma metateoria da psicoterapia, na medida em que pode ser utilizada para elucidar os processos essenciais na implementação de qualquer intervenção psicoterapêutica eficaz.

Snyder (2002) defende que a Esperança se expressa a vários níveis em diferentes áreas da vida. Pode apresentar-se como um traço estável da personalidade, ou como um estado temporário.

A Esperança é constituída por três componentes primárias: os *Objectivos*, ou seja, os pontos de ancoragem; a *Agência*, isto é, a prontidão ou motivação e a disposição para alcançar esses objectivos; e os *Caminhos/Vias Instrumentais* ou estratégias necessárias para alcançar os referidos objectivos (Juntunen & Wettersten, 2006).

Os *Objectivos (goals)* são tudo aquilo que indivíduo deseja conquistar, desenvolver ou ser (Snyder, Lopez, Shorey, Rand & Feldmen, 2003) e diferem nas seguintes dimensões: temporalidade (objectivos a curto ou a longo prazo); importância, ou valor atribuído (sendo que quanto maior o valor, maior a motivação para os atingir e superar eventuais obstáculos); especificidade (quanto menos definido e vago for um objectivo, mais difícil será concretizá-lo) e comportamentos de aproximação (quando se avista algo de positivo a alcançar) ou de evitamento (quando se pretende afastar algo negativo) (Snyder, Lehman, Kluck & Monsson, 2006). Snyder (2000) defende que níveis de esperança mais elevados estão associados a objectivos de aproximação, daí que, provavelmente, os níveis mais baixos possam levar ao evitamento. A categorização dos objectivos respeita uma classificação conforme estejam associadas a objectivos de aproximação (o sujeito procura dirigir-se para um objectivo), de prevenção de consequências negativas (evitamento ou adiamento), de manutenção ou de optimização (maximização dos resultados positivos já alcançados) (Snyder, 2000).

A teoria da auto-eficácia de Bandura (1982, 1997, cit. in Snyder, 2000, p.47) defende que os objectivos constituem as variáveis que caracterizam o foco da auto-eficácia sobre uma situação específica. Estes objectivos são enfatizados, tal como na teoria da esperança, mas, de acordo com as premissas da auto-eficácia, são os processos cognitivos associados às estratégias para o alcance dos objectivos (as expectativas dos resultados) que são valorizados. Assim, as expectativas dos resultados reflectem a capacidade percebida para executar as acções necessárias (expectativas de eficácia). Desta forma, a *agência* constitui a chave do modelo de Bandura.

Segundo Snyder (2000), a *agência* é o componente motivacional que impulsiona os sujeitos para os objectivos. A *agência* reflecte a percepção das

vias possíveis para alcançar os objectivos, associando-se à capacidade de persistir nos mesmos. Aquele componente permite avaliar a motivação e o esforço cognitivo que o indivíduo está disposto a investir para a realização dos objectivos ao longo dos caminhos por si definidos, sendo este processo denominado de vontade (*will*) (Snyder, Lehman, Kluck & Monsson, 2006). A Agência não só reflecte a antecipação de possíveis dificuldades, bem como possibilita auto-instruções que, sendo positivas, podem corresponder a expressões como “*Eu consigo!*” ou “*Não desisto!*”, de tal forma que o nível de *Esperança* se associa aos auto-incentivos e à prossecução dos objectivos (Snyder, Lopez, Shorey, Rand & Feldmen, 2003).

A análise de diversos Caminhos (*pathways*) possibilita a criação de planos bem-sucedidos que facilitam o alcance dos objectivos desejados, adaptando-se às diferentes situações que possam surgir e superando as mesmas através da implementação de alternativas. Entre as várias formas (*ways*) distintas de o fazer, podemos realçar estratégias tais como, por exemplo, dividir o objectivo em sub-objectivos e focar-se em cada um, implementar caminhos alternativos que permitam contornar possíveis obstáculos e pedir apoio (Snyder, Lehman, Kluck & Monsson, 2006).

De acordo com Snyder (2000), as circunstâncias de vida nem sempre permitem a prossecução dos objectivos face a obstáculos. Assim, de acordo com a *Teoria da Esperança*, além da percepção de que é possível percorrer uma das rotas principais até aos objectivos, a capacidade de pensar em rotas alternativas perante os obstáculos constitui igualmente um aspecto fulcral. Esta capacidade encontra-se associada a níveis mais elevados de esperança. Em suma, face a obstáculos, é possível recorrer a um reservatório de trajectórias alternativas, desde que a *agência* seja suficiente para as gerar. De acordo com a teoria da esperança, a prossecução dos objectivos sem impedimentos produz emoções positivas, enquanto os obstáculos geram sentimentos negativos (Snyder, 2000). Desta forma, é natural que surjam obstáculos capazes de impedir, influenciar ou prejudicar os pensamentos de Esperança. Conforme o maior ou menor nível de Esperança, os obstáculos podem ser vistos como um desafio a ser superado, e para o qual é necessário criar caminhos alternativos, ou como algo que leva ao fracasso, desânimo e desinvestimento (Snyder, Lehman, Kluck & Monsson, 2006). A esperança elevada faz com que os obstáculos originem uma redução momentânea da agência, enquanto a esperança baixa amplifica os efeitos negativos dos obstáculos, comprometendo a orientação para os objectivos (Snyder, 2000; 2002). Segundo Snyder e colaboradores (1991), a esperança elevada associa-se a um maior número de objectivos em múltiplos domínios da vida, à selecção de tarefas de resolução mais difíceis, à crença numa maior probabilidade de alcançar os objectivos e à mobilização dos recursos necessários para tal.

Com o objectivo de explorar o impacto que a esperança teria na identidade vocacional, Jackson e Neville (1998) realizaram um estudo com uma amostra de estudantes universitários americanos. Os resultados revelaram que a esperança estava correlacionada positivamente com a identidade vocacional, a situação académica e o nível de educação dos pais.

Assim, os autores consideraram que a esperança para o trabalho seria um constructo essencial no processo de desenvolvimento vocacional e de carreira, uma vez que permite a construção de objectivos vocacionais e profissionais, bem como a definição de estratégias para os alcançar (Juntunen & Wettersten, 2006).

Segundo a perspectiva da Psicologia Positiva, a esperança tem um papel fulcral na promoção da motivação, influenciando o comportamento humano (Kenny et al., 2010).

Juntunen e Wettersten (2006) defendem que a Esperança, apesar de ser um conceito com origem na Psicologia Positiva, tem vindo a revelar-se uma variável com potencial para explicar os processos vocacionais e o papel das organizações e do trabalho.

Um local de trabalho com esperança elevada é aquele em que os trabalhadores têm alguma liberdade para criar os seus próprios objectivos em prol dos interesses da entidade empregadora (e deles próprios). Esta liberdade pode consistir em permitir aos trabalhadores tomar algumas decisões acerca da política da empresa e sobre as suas trajetórias pessoais. De acordo com Snyder (2000), esta situação fará aumentar a esperança dos trabalhadores (e por isso a auto-estima e o entusiasmo pelo trabalho), possibilitando o aumento da eficácia do trabalho. Na essência, o ambiente de trabalho poderá maximizar a realização de objectivos significativos, com ganhos pessoais e para a empresa (Snyder, 2000).

No campo do aconselhamento e da investigação de carreira, a esperança surge como uma variável pertinente para enquadrar e examinar os objectivos individuais, as medidas para os alcançar e a motivação necessária para persistir nessa tarefa. Juntunen & Wettersten (2006) referem que a auto-eficácia vocacional, as competências de tomada de decisão vocacional e o optimismo estão na base do sucesso no emprego. Desta forma, torna-se claro que a satisfação com o trabalho contribui expressivamente para a satisfação com a vida e deve ser vista como um objectivo a alcançar.

Koen, Klehe, Van Vianen, Zibic & Nauta (2010) consideram que, apesar de muitos desempregados tentarem reingressar no mundo laboral o mais rapidamente possível, nem sempre a procura de emprego acaba em sucesso, uma vez que este processo não implica apenas encontrar um novo emprego, mas também que esse seja adequado, de qualidade e capaz de fomentar a reinserção profissional de longa duração. Desta forma, é de ter em conta que a esperança poderá desempenhar um papel relevante durante o período de desemprego relativamente à reinserção profissional, tendo em conta que aquela resulta da capacidade percebida (crença) a partir da qual é possível estabelecer objectivos, traçar caminhos e encontrar soluções para se alcançar o que se pretende, segundo um processo orientado para os objectivos (Snyder, 2000; Snyder, Lehman, Kluck & Monsson, 2006).

Apesar da vasta literatura em torno da Teoria da Esperança de Snyder (1994, cit. in Feldman, Rand & Kahle-Wrobley, 2009), ainda foram poucos os estudos que analisaram a hipótese do envolvimento da Esperança no processo de prossecução dos objectivos/metapas.

No que respeita a diferentes contextos, a Teoria da Esperança tem

vindo a defender que níveis mais elevados de Esperança estão relacionados com melhores resultados académicos, melhor performance atlética, facilidade no ajustamento psicológico, melhor forma de lidar com a doença física e uma maior probabilidade de encontrar benefícios face a adversidades (Feldman & Snyder, 2005).

No seguimento da necessidade de estudar melhor o papel da Esperança no alcance e prossecução dos objectivos, Feldman, Rand & Kahle-Wroblewski (2009) realizaram um estudo longitudinal com 162 estudantes universitários. Os participantes preencheram alguns testes que mediam a esperança e a importância dos objectivos no início do semestre e, passados três meses, os mesmos instrumentos (final do semestre). Os resultados indicaram que a Esperança relativa a situações específicas é capaz de prever melhor o sucesso no alcance dos objectivos do que associada a contextos gerais. Neste estudo, os participantes que exibiam níveis mais altos de Esperança mostraram, três meses depois, melhores capacidades para a análise e auto-avaliação dos objectivos e para a prossecução dos mesmos. Não foram encontradas diferenças significativas no que respeita à idade e ao género. No entanto, os autores defendem que, em futuros estudos, não se deve descurar da análise dessas características, uma vez que a amostra incidia numa população muito específica (estudantes), que não tem as mesmas preocupações e aspirações que a maior parte da população (Sears, 1986, cit. in Feldman, Rand & Kahle-Wroblewski, 2009).

De acordo com a ideia de que a Esperança deve ser analisada face a contextos específicos e com instrumentos direccionados para os grupos que se pretende estudar, elegemos, para o presente estudo, a Escala de Esperança para o Trabalho (WHS – Work Hope Scale) com o intuito de analisar os níveis de Esperança e as suas implicações num grupo de sujeitos em situação de desemprego.

Conforme foi mencionado anteriormente, a questão da *Adaptabilidade* é de extrema importância para melhor compreender o fenómeno do desemprego.

A adaptabilidade é normalmente definida como a capacidade de mudança e adaptação a novas circunstâncias relacionadas com a carreira, tendo sido associada ao longo dos tempos a diversos construtos como *planfulness*<sup>1</sup>, exploração, tomada de decisão, planeamento e exploração da carreira, percepção de barreiras educacionais, comprometimento com as escolhas de carreira, mentalidade sem fronteiras, personalidade pró-activa, decisão e confiança (Skorikov, 2007, cit. in Koen, Klehe, Van Vianen, Zibic & Nauta, 2010, p.128). Esta dimensão constitui uma qualidade fundamental para a eficácia de carreira, devendo ser distinguida da *Identidade*. Enquanto a *Adaptabilidade* se debruça sobre as tarefas e sobre a capacidade de adaptação e mudança, a *Identidade* está ligada ao indivíduo, permitindo-o aprender mais acerca de si mesmo, graças ao sucesso alcançado nos desafios

---

<sup>1</sup> Savickas (1997) relaciona a adaptabilidade com uma competência que designa de *planfulness*, patente em sujeitos que demonstram possuir agilidade para lidar com o inesperado e para explorar o ambiente que os rodeia.

com que se depara, melhorando as suas competências e originando a sua própria mudança (Silva, 2011).

Savickas (2002, cit. in Koen, Klehe, Van Vianen, Zibic & Nauta, 2010, p.129) considera que a adaptabilidade de carreira é fundamental para a compreensão do processo de procura de emprego e dos diferentes recursos adaptativos que permitem aos indivíduos enfrentar, perseguir ou aceitar as alterações no mundo laboral, bem como para gerir transições de carreira, como por exemplo, a transição do desemprego para o reemprego. Desta forma, a adaptabilidade facilita o enquadramento do *self* (eu) nos ambientes sociais, actuando como ferramenta reguladora do comportamento vocacional face às tarefas impostas pela sociedade e às transições ocupacionais entre os diferentes papéis sociais (Silva, 2011).

Segundo Savickas (2008, cit. in Silva, 2011, p.43), a competência de adaptação associa-se à adaptabilidade de carreira, ou seja, à preocupação com o futuro enquanto trabalhador, ao grau de controlo pessoal no que respeita ao futuro profissional, à exploração e curiosidade relativamente aos eu's possíveis e cenários futuros, e ao nível de confiança necessária para alcançar e concretizar aspirações futuras. Assim sendo, a Esperança para o trabalho pode assumir-se como um factor fundamental para a prossecução dessas aspirações e para o alcance de realização no trabalho (Juntunen & Wettersten, 2006).

#### *As Crenças de Auto-eficácia de Carreira*

De acordo com Bandura (1997), a auto-eficácia percebida diz respeito às crenças pessoais acerca da capacidade em organizar e executar uma acção com vista à obtenção de determinados resultados. Essas crenças impulsionam o sujeito para a acção. As crenças de auto-eficácia moldam as convicções pessoais no que respeita à trajectória das suas acções, com implicações na dedicação e esforço que estas acarretam, na persistência perante as adversidades e fracassos, na forma de lidar com as dificuldades, nos padrões de pensamento e na capacidade de realização. Assim sendo, as pessoas em situação de desemprego podem expressar as suas crenças de auto-eficácia relacionadas com o desemprego através das crenças e confiança nas suas capacidades para alcançar um novo emprego e, conseqüentemente, prosseguir a sua carreira.

Segundo Betz & Hackett (cit. in Ramos, Paixão & Silva, 2007, p.7), a auto-eficácia, aos olhos do senso comum, diz respeito à competência para determinada tarefa. No entanto, a auto-eficácia deverá ser operacionalizada através do comportamento ou conjunto de comportamentos restritos à especificidade de um contexto. A auto-eficácia pode abranger, enquanto conceito, domínios muito diversos, mas tendo como referência o comportamento e as expectativas específicas para determinada acção e as particularidades do contexto em que se realiza.

De acordo com Bandura (2008), a agência humana é munida de intencionalidade, através da qual se elaboram planos e estratégias para a realização de objectivos. A antecipação é outra das características da agência humana, constituindo-se na capacidade de projectar os resultados aquando

da elaboração das metas a alcançar. Tal é possível devido à capacidade de representar o futuro cognitivamente, representação essa que serve de guia para o comportamento. Desta forma, as pessoas, para além de serem capazes de avaliar o seu comportamento, também são aptas para proceder aos ajustamentos que considerem necessários (Bandura, 2008). Portanto, um dos principais mecanismos da agência humana tem como base a crença de que se consegue alcançar os resultados desejados ou superar as dificuldades e ter controlo sobre o meio envolvente, que Bandura designa, no seu conjunto, como crenças de auto-eficácia.

À luz da teoria sociocognitiva de Bandura, as crenças de auto-eficácia constituem percepções sobre a capacidade de organizar e executar determinado curso de acção, sendo consideradas o cerne da motivação e da realização, na medida em que influenciam a forma como se resiste às pressões/exigências do ambiente. Enquanto agente, o indivíduo interpreta os desafios como oportunidades que exigem a selecção de estratégias. Estas estratégias têm por base mecanismos auto-regulatórios que, através do controlo proactivo, mantêm o nível motivacional e orientam o comportamento em direcção às metas, através da mobilização do esforço pessoal (Azzi & Fontes, 2012).

Bandura (2001) utiliza o conceito de agência para explicar o funcionamento humano e os processos de autodesenvolvimento, mudança e adaptação ao longo da vida. Como agente, o indivíduo influencia o próprio comportamento e as circunstâncias da sua vida, não sendo vítima das influências do contexto em que está inserido, na medida em que a sua acção produz influências que o alteram.

Ao descrever o exercício da agência humana, Bandura (2008) refere as seguintes características humanas básicas: a intencionalidade, como a capacidade para fazer planos e visualizar estratégias de acção para realizá-los; a antecipação, através da qual são construídos objectivos pessoais, se prevê os resultados prováveis das acções e são guiados os esforços; a auto-regulação, que adopta padrões de referência para avaliar, monitorizar e regular as acções e, finalmente, a reflexão, através da qual o indivíduo reflecte sobre o valor e o significado das suas acções, fazendo ajustamentos quando necessário (Fontes & Azzi, 2012).

A auto-regulação pode ser entendida como a capacidade do organismo entender as discrepâncias em relação a um padrão esperado e de elaborar uma solução para reagir de forma a possibilitar a redução dessas discrepâncias (Bandura, 2001). De acordo com este autor, é através de mecanismos auto-reguladores que os indivíduos se motivam e se orientam através do controlo proactivo e, desta forma, estabelecem metas desafiadoras e padrões de desempenho exigentes, mobilizam os esforços para alcançar os objectivos desejados, exercem auto-monitorização e reflectem sobre o valor e o significado dos resultados alcançados. À medida que os resultados são comparados com o padrão desejado, entra em acção o controlo reactivo face às discrepâncias, através da adopção de soluções para a minimização daquelas (Fontes & Azzi, 2012).

No que toca aos mecanismos de agência pessoal, nenhum é mais

determinante do que as crenças na capacidade para exercer controlo sobre as situações vividas e o respectivo contexto. Assim, as crenças de auto-eficácia têm um papel crucial para a determinação do comportamento humano (Bandura, 1997).

Para além do carácter individual da agência, Bandura considera ainda uma dimensão colectiva, na qual os indivíduos constroem e partilham as crenças sobre as capacidades e aspirações que têm em comum. A auto-eficácia constitui, assim, um constructo pessoal e social pois, por um lado, os sistemas colectivos desenvolvem um sentido de eficácia colectiva e, por outro, as condições económicas e o estatuto a elas associado, assim como a estrutura familiar e educativa influenciam indirectamente as aspirações, as crenças de auto-eficácia, os objectivos, os estados emocionais e demais variáveis auto-regulatórias (Ramos, Paixão & Silva, 2007). No que respeita ao ponto de vista motivacional, as crenças de auto-eficácia influenciam as escolhas e, consecutivamente, as acções que delas advêm. Nesse parâmetro, os indivíduos tendem a optar pela selecção de actividades nas quais se sintam mais confiantes e competentes e a evitar ou a contornar aquelas em que se sintam menos à-vontade. Além disso, o esforço despendido nesses objectivos, a perseverança na presença de entraves à tarefa e a resiliência em situações adversas também são influenciados pelas crenças de auto-eficácia (Ramos, Paixão & Silva, 2007). Quanto maior for a crença de auto-eficácia, maior o esforço, a persistência e a resiliência (Zimmerman, 2000; Zimmerman & Cleary, 2006). Desta forma, enquanto uma percepção de auto-eficácia em níveis elevados é passível de proporcionar sentimentos de serenidade perante actividades difíceis, a situação inversa, baixos níveis de auto-eficácia, pode levar a percepções mais pessimistas, ansiógenas e depressivas, diminuindo a percepção da capacidade de resolução da tarefa ou do problema em questão (Faria & Simões, 2002; Maddux, 1995).

Bandura (2004) propõe quatro mecanismos para o desenvolvimento de um forte senso de auto-eficácia: 1) modelação social: a observação dos outros como modelos bem-sucedidos permite identificar conhecimentos e habilidades para lidar com as exigências do meio; 2) persuasão social: indução a actuar de forma a obter sucesso, a confiar mais nas capacidades, a afastar-se de situações nas quais há maior probabilidade de falhar e não desenvolver pensamentos que possam intensificar as dúvidas sobre capacidades; 3) estados emocionais: julgar as capacidades em função dos estados emocionais, fazendo leituras da tensão, ansiedade e depressão como sinais de dificuldades pessoais; e, por último, 4) experiência de mestria: experiência de domínio no exercício de uma actividade ou habilidade, constituindo o recurso mais efectivo para fortalecer as crenças de auto-eficácia.

Atendendo a todas as implicações relacionadas com as crenças de auto-eficácia, torna-se relevante perceber até que ponto essas crenças podem actuar como facilitadoras ou atenuantes de situações adversas que o sujeito experimenta, uma vez que tais acontecimentos, além de desfavoráveis e desmotivadoras a vários níveis, poderão trazer riscos para a saúde, como no caso de alguns eventos de vida (morte de alguém próximo, o desemprego e a

consequente perda ou dificuldade económica, entre outros).

De acordo com Lent e seus colaboradores, no que respeita ao domínio da carreira, as crenças de auto-eficácia beneficiam do estatuto de mediadores entre as experiências anteriormente vividas e as previsões para as escolhas a tomar. Além disso, reflectem os níveis de autoconfiança do sujeito e, por isso mesmo, são uma ferramenta que exerce bastante influência na definição dos objectivos e no comportamento. Para melhor perceber o interesse em torno das crenças de auto-eficácia na carreira é importante referir a teoria sociocognitiva de carreira – SCCT (Lent, Brown, & Hackett, 1994; Lent & Brown, 2006). A SCCT tem por base a premissa de que a agência pessoal faz parte do processo que leva à tomada de decisão de carreira, caracterizando, nas suas dimensões interna e externa, os factores que possibilitam ou facilitam, impedem ou dificultam essa mesma agência. A relação triádica apontada por Bandura - em que o agente que desencadeia o comportamento ou a acção é, ele próprio, influenciado pelo processo, numa dinâmica interactiva entre o processamento cognitivo individual e social – constitui a premissa base da SCCT. Em suma, as características pessoais, as influências externas do meio e os diferentes comportamentos dos sujeitos interagem e sofrem uma influência recíproca, num contexto em que o agente, que desencadeia a acção e recebe os efeitos que dela advêm, tem a possibilidade de auto-regulação (Lent & Brown, 2006).

Desta forma, a SCCT parte do pressuposto de que a influência do contexto assume contornos importantes nas experiências que dão origem aos interesses e escolhas vocacionais, uma vez que interferem na percepção da estrutura de oportunidades que condiciona a elaboração e implementação dos planos de carreira. Segundo Lent & Brown (2006), a percepção de barreiras inibe a expressão dos interesses em objectivos de carreira e, consequentemente, dificulta a acção.

No domínio vocacional, a situação de desemprego, além de afectar as crenças de auto-eficácia, também pode criar impactos negativos na saúde mental dos indivíduos. Martins (2004) aponta que os factores psicossociais podem ter um impacto significativo na saúde mental do indivíduo, já que as variáveis psicológicas e biológicas interagem com o ambiente social. O desemprego, tal como as doenças mentais, distribui-se de forma desigual nos diversos grupos da população, evidenciando objectivamente o seu carácter histórico e social num tempo e espaço determinados.

Conforme Menezes (2010), o desemprego é uma situação que interfere negativamente com a integridade dos indivíduos. A pessoa em situação de desemprego tende a evidenciar sentimentos como desprotecção, insegurança e desconfiança em relação à situação. Esses sentimentos podem agravar-se quando as pessoas em situação de desemprego estabelecem comparações com os modelos sociais de sucesso profissional, o que pode levar a sensações de frustração e impotência.

Por conseguinte, a situação de desemprego é potenciadora de um impacto maioritariamente negativo na saúde mental dos indivíduos. Contudo, essa relação pode não ser directa, pois há a influência de outras variáveis, como as crenças de auto-eficácia (Bandura, 1997).

A introdução do conceito de auto-eficácia no contexto do desemprego deve-se ao facto desta dimensão ter vindo a revelar-se um mecanismo fundamental em vários processos do foro vocacional, aparecendo em muitos casos como o principal preditor comparativamente a outros construtos psicológicos mais comuns (aptidão cognitiva, interesses vocacionais, variáveis sociodemográficas, entre outros) (Lent, Brown & Hackett, 1994).

A partir da definição original introduzida por Taylor e Betz (1983), a auto-eficácia de carreira atraiu a atenção de muitos estudiosos.

A auto-eficácia, enquanto objecto de estudo, começou por ser vista como um potencial conceito para uma melhor compreensão das escolhas e das trajectórias de carreira das mulheres. No entanto, Hackett & Betz (1981, cit. in Silva, Paixão & Albuquerque, 2009) já defendiam e propunham a sua generalização a outros grupos de indivíduos e em diferentes contextos e aspectos do desenvolvimento vocacional. Assim sendo, tem vindo a realizar-se vários estudos com diferentes grupos em função do género e de outras características sociobiográficas, socioeconómicas e educacionais, como, por exemplo, os diferentes níveis de ensino, a idade, a pertença cultural e étnica (Silva, Paixão & Albuquerque, 2009).

No que respeita a estudos realizados em Portugal sobre esta temática, destaca-se a utilização da escala CDSE-SF (*Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form*), que foi utilizada na amostra da presente dissertação. Esta escala é o instrumento mais referenciado na literatura sobre a auto-eficácia na decisão de carreira e tem sido administrada a diferentes populações e contextos internacionais (Silva, Paixão & Albuquerque, 2009).

A escala CDSE, versão curta, foi inicialmente traduzida para o Português por M.P. Paixão (Silva, Paixão & Albuquerque, 2009) e tem vindo a ser utilizada em investigações com estudantes do 3º ciclo do ensino básico (9º ano de escolaridade) e do ensino superior. No primeiro estudo realizado em Portugal (Paixão, Leitão, Miguel & Borges, 2004), administraram a escala CDSE e outros instrumentos a uma amostra de 55 estudantes finalistas (alunos do 5º ano) do antigo plano de estudos da Licenciatura em Psicologia, da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. Os participantes tinham uma média de idade de 23,6 anos (DP = 1,96 anos), sendo a maioria do sexo feminino (n = 51, 92,7%). O objectivo deste estudo foi analisar o papel de diferentes características das crenças de auto-eficácia na decisão de carreira durante o processo de transição do ensino superior para o mercado de trabalho (Silva, Paixão & Albuquerque, 2009, p.33).

Num subsequente estudo exploratório, Silva e Paixão (2005), examinaram as características de precisão dos resultados gerados com a escala CDSE numa amostra de alunos do 9º ano de escolaridade da cidade de Coimbra.

Finalmente, num terceiro trabalho realizado com uma amostra de 474 estudantes do Ensino Superior Politécnico de Leiria, dos quais 296 eram do sexo feminino (correspondendo a 62,6% do total da amostra) e 177 do sexo masculino (37,4%), Kumar, Silva e Paixão (2007) procuraram descrever a importância de distintos domínios dos projectos de vida de jovens adultos e

estudar o padrão de relações existente entre distintos tipos de projectos de vida, a atitude temporal face ao futuro e a auto-eficácia na decisão de carreira. Os resultados psicométricos recolhidos a partir das respostas fornecidas aos itens na escala CDSE não diferiram muito do padrão identificado nos estudos precedentes (Silva, Paixão & Albuquerque, 2009).

Assim sendo, tendo em conta que a auto-eficácia de carreira revelou ser *um conceito muito útil para a avaliação e a facilitação do processo de desenvolvimento de carreira ao longo do curso de vida* (Gainor, 2006, p. 161), a utilização desta escala em diversas situações e momentos da carreira, como, neste caso específico, o desemprego, pode ajudar a compreender melhor a influência do constructo em questão.

De acordo com Taylor & Pompa (1990, cit. in Silva, Paixão & Albuquerque, 2009), a CDSE-SF mede predominantemente uma expectativa generalizada de auto-eficácia relativamente ao processo de tomadas de decisão respeitantes à carreira. Os estudos desenvolvidos apontam para resultados mais baixos dos coeficientes alfa de Cronbach das subescalas (de 0,74 a 0,80) em comparação com o total da escala (0,92 a 0,97) (Nilsson, Schmidt & Meek, 2002). Além disso, os dados empíricos até agora divulgados não apoiam claramente a diferenciação da escala completa em cinco subescalas (Silva, Paixão & Albuquerque, 2009). Perante estas observações, defende-se a hipótese de prescindir da análise das sub-escalas e apenas usar o resultado total, embora se deva ter em conta o propósito da avaliação. Perante uma avaliação clínica não deve dispensar-se a análise das sub-escalas, mas esta já não se justificará para estudos de natureza psicométrica, em que se aconselha o uso do resultado total (Silva, Paixão & Albuquerque, 2009).

## II - Objectivos

No presente estudo, pretende analisar-se a relação entre alguns indicadores sociobiográficos (género, habilitações e situação de desemprego actual) e psicológicos (Esperança e Auto-eficácia), de forma a explorar alguns indicadores sobre a melhor forma de lidar com a situação de desemprego.

De acordo com Snyder (2000), as circunstâncias de vida nem sempre permitem a prossecução dos objectivos face a obstáculos. A existência de tais obstáculos ou contextos desfavoráveis à prossecução dos objectivos podem levar ao abandono dos mesmos. De acordo com a Teoria da Esperança, além da percepção sobre a possibilidade de prosseguir os objectivos pessoais (crenças de auto-eficácia), a capacidade para conceber rotas alternativas perante os obstáculos constitui um aspecto fulcral, sendo que esta capacidade encontra-se, geralmente, associada a níveis mais elevados de esperança. Assim sendo, para iniciar o estudo, procurámos explorar o papel de algumas características sociobiográficas nos níveis de Esperança e de Auto-eficácia de carreira dos indivíduos em situação de desemprego.

Tal como na *Teoria da Esperança*, a Teoria da Auto-eficácia de  
A experiência do desemprego: o contributo da esperança e das crenças de auto-eficácia na  
decisão de carreira.

Bandura (1982, 1997, cit. in. Snyder, 2000, p.47) sustenta que os objectivos constituem o processo cognitivo fulcral das crenças de auto-eficácia sobre uma situação específica (e.g. desemprego). No entanto, de acordo com as premissas da teoria da auto-eficácia, os objectivos desencadeiam processos geradores de estratégias para a realização dos mesmos (as expectativas dos resultados). Assim, as expectativas dos resultados reflectem a capacidade percebida para executar as acções necessárias (expectativas de eficácia).

Tendo em conta a revisão da literatura, que apresenta uma estreita relação entre ambas as teorias e construtos, propusemo-nos analisar a relação entre a Esperança e as crenças de Auto-eficácia de carreira, atendendo às suas possíveis implicações no aconselhamento de carreira na situação específica de desemprego.

Ao estudar a relação da Saúde Mental e da Esperança com o sexo, Rodrigues (2012) verificou que as mulheres apresentam menor Esperança e maiores problemas de Saúde Mental do que os homens. No entanto, esta questão torna-se pertinente se a confrontarmos com a meta-análise realizada por Paul & Moser (2009) onde estes defendem que seriam os homens os mais afectados nestas questões em situação de desemprego. Aliás, os mesmos autores defendem que a identidade masculina está intrinsecamente associada a ter um trabalho. Ainda segundo Paul & Moser (2009), as mulheres desempregadas seriam menos afectadas, pois têm acesso a alternativas substitutas de emprego, como lidas domésticas, daí que a situação de desemprego deveria ser mais estigmatizante para os homens. De acordo com os mesmos autores, as mulheres apresentariam mais caminhos alternativos para alcançar os seus objectivos, apresentando níveis mais elevados de Crenças de Auto-eficácia de carreira do que os Homens (que não estabeleceriam tão frequentemente rotas alternativas). No entanto, o facto de acharmos pertinente a análise de uma hipótese (H1.1) que aborde as diferenças entre géneros em relação à Esperança e às Crenças de Auto-Eficácia de carreira deve-se também aos resultados de outros estudos que não revelam diferenças significativas entre homens e mulheres.

No que respeita a estudos realizados com diferentes grupos e em diferentes contextos, como com estudantes do ensino superior (Abreu, Leitão, Paixão, Breda & Miguel, 1996; Kumar, Silva & Paixão, 2007), nos quais as variáveis Esperança e Crenças de Auto-eficácia de Carreira também foram alvo de análise, as diferenças entre géneros dizem respeito, sobretudo, à importância que diversos factores têm na carreira. Assim sendo, os rapazes tendem a atribuir maior importância aos projectos de vida que se relacionam com a aquisição de bens materiais, ao passo que o sexo feminino atribui maior importância ao domínio das relações (familiares, amigos, amorosas). Costa (2011) realizou um estudo que tinha como objectivo avaliar a contribuição da Auto-Eficácia de Carreira para a decisão de carreira em estudantes finalistas do ensino superior e os resultados não reportaram diferenças significativas entre géneros. Teixeira & Gomes (2005), num estudo com a mesma finalidade, introduziram a variável sexo como variável de controlo de modo a que os possíveis efeitos da mesma sobre a decisão de

carreira que viessem a ser observados pudessem ser considerados independentes do género. No entanto, os autores defendem que, apesar de em nenhuma das análises o sexo ter emergido como um preditor da Auto-Eficácia de Carreira, não se pode concluir que seu papel seja irrelevante.

No que diz respeito à Esperança, do que temos conhecimento, não são reportadas diferenças significativas entre géneros (Feldman, Rand e Kahle-Wrobley, 2009). Rebelo (2006), num estudo com um grupo de adolescentes estudantes do ensino secundário, não verificou diferenças estatisticamente significativas em relação ao género no que respeita à Esperança Vocacional, ou seja, as raparigas não apresentavam maiores níveis de Esperança do que os rapazes ou vice-versa.

No entanto, as diferenças culturais e o modo como homens e mulheres se socializam podem afectar o desenvolvimento vocacional (Teixeira & Gomes, 2005), daí que a variável sexo mereça ser analisada (H1.1).

Cada vez mais a experiência profissional e a formação específica num determinado domínio não é suficiente para garantir o sucesso profissional durante toda a carreira, surgindo a necessidade do desenvolvimento de competências mais variadas e adaptáveis (Van der Heijde & Van der Heijden, 2005), de modo a corresponder e sobreviver às exigências dos actuais contextos de mudança do mercado de trabalho.

Savickas (2005) considera que os indivíduos com elevados níveis de Empregabilidade possuem características referentes às dimensões da Adaptabilidade, ou seja, manifestam preocupação com o seu futuro, aumentam o controlo pessoal sobre o seu futuro vocacional, revelam curiosidade em explorarem-se a si próprios e a possíveis cenários futuros, e mostram confiança na procura das suas aspirações. Boto (2011) estudou as variáveis Empregabilidade e Adaptabilidade numa amostra de trabalhadores do sector de construção civil e os resultados mostram que a variável Adaptabilidade é um forte preditor da Empregabilidade, sobrepondo-se a outras variáveis como faixa etária, sexo e habilitações literárias.

Por outro lado, Jackson e Neville (1998), com o objectivo de explorar o impacto que a esperança teria na identidade vocacional, realizaram um estudo com uma amostra de universitários americanos. Os resultados revelaram que a esperança estava correlacionada positivamente com a identidade vocacional, os resultados académicos (que influenciarão, provavelmente, a obtenção de mais habilitações literárias) e o nível de educação dos pais. Ainda neste sentido, Rebelo (2006), num estudo com alunos do ensino secundário, concluiu que há um impacto significativo das habilitações literárias da mãe na Esperança vocacional do aluno.

Assim sendo, a análise de uma hipótese (H1.2) que averigue se o Nível de Esperança e as Crenças de Auto-eficácia de Carreira (variáveis que englobam as mesmas características, expostas acima, que Savickas enuncia referentes às dimensões da Adaptabilidade) se diferenciam em função das habilitações literárias permitir-nos-á perceber o impacto das habilitações literárias e fazer inferências acerca de outras variáveis que possam ou não estar implicadas na situação de desemprego.

De acordo com Bandura (1997), a principal fonte de informação de

auto-eficácia são os desempenhos já realizados e as metas já alcançadas. No entanto, um estudo conduzido por Zeldin e Pajares (2000, cit. in Souza & Brito, 2008), que tinha como participantes mulheres envolvidas em carreiras tecnológicas, mostrou que não são somente as experiências anteriores que têm um poder preditivo em relação ao desenvolvimento da auto-eficácia. Pelo contrário, os autores verificaram que as persuasões verbais e as experiências vicariantes foram os principais factores no desenvolvimento das crenças de auto-eficácia de carreira. Os resultados sugeriram ainda que a decisão de carreira depende mais da forma como o indivíduo percebe as suas capacidades em relação ao mercado de trabalho do que propriamente das suas experiências profissionais. No nosso estudo pretendemos analisar se a experiência profissional prévia dos indivíduos desempregados se associa aos níveis de Esperança e de Auto-eficácia de Carreira (H1.3).

De acordo com Bandura (1997), a auto-eficácia percebida diz respeito às crenças pessoais acerca da capacidade para organizar e executar uma acção com vista à obtenção de determinados resultados. Essas crenças impulsionam o sujeito para a acção. No que respeita à Esperança, Snyder e colaboradores (1991) referem que indivíduos com elevada Esperança têm um maior número de objectivos e acreditam possuir maior probabilidade de os alcançar, mobilizando os recursos necessários para tal. Além disso, níveis mais elevados de Esperança estão intimamente associados a objectivos de aproximação (Snyder, 2000). Desta forma, a prossecução de determinada meta face a possíveis obstáculos é possível devido às crenças na capacidade de encontrar alternativas de resposta às adversidades e de contornarem as dificuldades para chegarem ao objectivo desejado, fazendo com que não haja afastamento dessas metas.

Face ao exposto, o confronto das definições e relações de ambos os conceitos justificam a hipótese dos Níveis de Esperança se associarem positivamente às Crenças de Auto-eficácia (H2).

Atendendo à revisão prévia da literatura, consideraram-se as seguintes hipóteses de estudo.

H1: Esperança e Crenças de Auto-eficácia de carreira em função das variáveis sociobiográficas:

H1.1: Os níveis de Esperança e de Auto-eficácia de Carreira não se diferenciam em função do género.

H1.2: Os níveis de Esperança e da Auto-eficácia de Carreira não se diferenciam em função do grau de habilitações.

H1.3: O nível de Esperança e as Crenças de Auto-eficácia de Carreira associam-se positivamente à experiência profissional.

H2: O nível de Esperança associa-se positivamente à Auto-eficácia de Carreira.

### III - Metodologia

#### *Descrição da amostra*

Os dados para este estudo foram recolhidos junto de 176 sujeitos inscritos no Centro de Emprego de Coimbra. Trata-se de uma amostra por conveniência, uma vez que não houve critérios de pré-selecção dos sujeitos.

Nas tabelas 1 e 2 encontram-se os resultados sociobiográficos relativamente aos 176 inquiridos.

Relativamente à caracterização da amostra, verifica-se que a maioria (52,6%) é do sexo feminino, concluiu o ensino secundário (40,7%), e 19,8% concluiu uma licenciatura.

No que concerne à situação de desemprego actual, verifica-se que a maioria (87,2%) procura novo emprego e apenas 12,8% procura o primeiro emprego. Quanto à ocupação actual, 67,8% frequenta cursos de formação profissional, seguindo-se os inquiridos sem qualquer ocupação, que representam 13,8% da amostra.

Analisando as fontes de rendimento actuais, verifica-se que a maioria (46,2%) vive do subsídio de desemprego, seguindo-se os que auferem de bolsa de formação profissional (24,8%). As restantes fontes de rendimento avaliadas no estudo apresentam percentagens residuais, quando comparadas com as anteriores. Relativamente ao rendimento mensal, verifica-se que a maioria (69,5%) recebe menos de 500 euros mensais, seguindo-se os inquiridos que recebem entre 500 e 750 euros (16,8%). Apenas 7,6% tem rendimentos mensais entre 750 a 1000 e registaram-se 6,1% de inquiridos que não se enquadram em qualquer dos valores anteriores.

Por último, analisando o relacionamento amoroso, verifica-se que 30,1% é solteiro com um relacionamento estável, 25,4% é solteiro sem relacionamento estável e 24,9% é casado. Apenas 12,7% vive em união de facto e 6,9% é divorciado.

No que concerne à idade dos inquiridos, varia entre os 18 anos e os 55 anos, tratando-se, no entanto, de uma amostra relativamente jovem, já que a idade média é de 32 anos.

Tendo em conta a baixa percentagem de sujeitos em algumas subcategorias dos dados sociobiográficos, algumas categorias foram agregadas para o efeito do teste das hipóteses. No que respeita às habilitações, verifica-se que a maior percentagem de sujeitos concluiu o ensino secundário (40,7%), pelo que se agregaram os sujeitos do 1º, 2º e 3º ciclos e Ensino Secundário numa única categoria (“até ao ensino secundário”). Uma segunda categoria (“ensino superior”) alberga todos aqueles que possuem um Bacherlato, Licenciatura ou Mestrado. No que respeita à Ocupação Actual, pelas mesmas razões referidas anteriormente, consideram-se apenas duas subcategorias: “Activo” - albergando todos aqueles que se encontram em Estágio Profissional, Formação Profissional ou Curso - e “Nenhuma” - que abrange os que não têm nenhuma ocupação ou que referem Outra(s)<sup>2</sup>. Em

<sup>2</sup> Entenda-se por Outra(s) todas as ocupações das quais os sujeitos não obtêm rendimento nem possuem nenhum contrato (voluntariado, part-time sem contrato fixo, entre outros).

A experiência do desemprego: o contributo da esperança e das crenças de auto-eficácia na decisão de carreira.

relação ao Rendimento Mensal, agregaram-se os sujeitos que auferem um rendimento inferior a 500 euros (incluindo os que não têm nenhuma fonte de rendimento) e os que usufruem de um rendimento superior a 500 euros. Por fim, no que concerne ao Relacionamento Amoroso, apenas se considerou dois grupos, atendendo à existência ou não de um relacionamento amoroso estável (“Solteiro com um relacionamento estável” e “União de facto ou Casado” e “Solteiro sem um relacionamento estável” e “Divorciado”) – Cf. Tabela 3.

**Tabela 1 – Caracterização da amostra**

|                              |  | Frequência           | Percentagem (%) |       |
|------------------------------|--|----------------------|-----------------|-------|
| Género                       | Masculino                              | 83                   | 47,4%           |       |
|                              | Feminino                               | 92                   | 52,6%           |       |
| Habilitações                 | 1º Ciclo                               | 3                    | 1,7%            |       |
|                              | 2º Ciclo                               | 11                   | 6,4%            |       |
|                              | 3º Ciclo                               | 35                   | 20,3%           |       |
|                              | Ensino Secundário                      | 70                   | 40,7%           |       |
|                              | Bacharelato                            | 2                    | 1,2%            |       |
| Habilitações                 | Licenciatura                           | 34                   | 19,8%           |       |
|                              | Mestrado                               | 17                   | 9,9%            |       |
|                              | Situação de Desemprego Actual          | Procura 1º emprego   | 22              | 12,8% |
|                              |  | Procura Novo Emprego | 150             | 87,2% |
| Ocupação Actual              | Estágio Profissional                   | 4                    | 4,6%            |       |
|                              | Formação Profissional                  | 59                   | 67,8%           |       |
|                              | Curso                                  | 2                    | 2,3%            |       |
| Fontes de Rendimento Actuais | Outra(s)                               | 10                   | 11,5%           |       |
|                              | Nenhuma                                | 12                   | 13,8%           |       |
|                              | Subsídio de Desemprego                 | 54                   | 46,2%           |       |
|                              | Subsídio Social de Desemprego          | 11                   | 9,4%            |       |
|                              | Rendimento Social de Inserção          | 7                    | 6,0%            |       |
| Fontes de Rendimento Actuais | Bolsa de Formação Profissional         | 29                   | 24,8%           |       |
|                              | Outra(s)                               | 6                    | 5,1%            |       |
|                              | Nenhuma                                | 9                    | 7,7%            |       |
|                              | RSI + BFP                              | 1                    | 0,9%            |       |
|                              | Rendimento Mensal                      | Menos de 500 euros   | 91              | 69,5% |
| De 500 a 750 euros           |  | 22                   | 16,8%           |       |
| De 750 a 1000 euros          |  | 10                   | 7,6%            |       |
| Nenhum                       |  | 8                    | 6,1%            |       |
| Relacionamento Amoroso       | Solteiro com um relacionamento estável | 52                   | 30,1%           |       |
|                              | Solteiro sem um relacionamento estável | 44                   | 25,4%           |       |
|                              | Casado                                 | 43                   | 24,9%           |       |
|                              | União de facto                         | 22                   | 12,7%           |       |
|                              | Divorciado                             | 12                   | 6,9%            |       |

**Tabela 2 - Idade**

|       | Frequência | Mínimo | Máximo | M    | DP  |
|-------|------------|--------|--------|------|-----|
| Idade | 176        | 18     | 55     | 32,0 | 8,0 |

M=média; DP=Desvio padrão

**Tabela 3 – Caracterização da Amostra (agrupada)**

|                               |   | Frequência | Percentagem (%) |
|-------------------------------|---|------------|-----------------|
| Género                        | Masculino   | 83         | 47,2%           |
|                               | Feminino  | 92         | 52,3%           |
|                               | Missings  | 1          | ,6%             |
| Habilitações                  | Até ao ensino Secundário                            | 119        | 67,6%           |
|                               | Ensino Superior                                     | 53         | 30,1%           |
|                               | Missings  | 4          | 2,3%            |
| Situação de Desemprego Actual | Procura 1º emprego                                  | 22         | 12,5%           |
|                               | Procura Novo Emprego                                | 150        | 85,2%           |
|                               | Missings  | 4          | 2,3%            |
| Ocupação Actual               | Activo  | 65         | 36,9%           |
|                               | Nenhuma/ Outra(s)                                   | 22         | 12,5%           |
|                               | Missings  | 89         | 50,6%           |
| Fontes de Rendimento Actuais  | Subsídio de Desemprego                              | 54         | 30,7%           |
|                               | Subsídio Social de Desemprego                       | 11         | 6,3%            |
|                               | Rendimento Social de Inserção                       | 7          | 4,0%            |
|                               | Bolsa de Formação Profissional                      | 29         | 16,5%           |
|                               | Outra(s)  | 6          | 3,4%            |
|                               | Nenhuma   | 9          | 5,1%            |
|                               | RSI + BFP   | 1          | 0,6%            |
| Rendimento Mensal             | Missings  | 59         | 33,5%           |
|                               | >500 euros  | 32         | 18,2%           |
|                               | <500 euros  | 99         | 56,3%           |
| Relacionamento Amoroso        | Missings  | 45         | 25,6%           |
|                               | Solteiro com um relacionamento estável \ Casado     | 117        | 66,5%           |
|                               | Solteiro sem um relacionamento estável \ Divorciado | 56         | 31,8%           |
|                               | Missings  | 3          | 1,7%            |

## *Materiais/Instrumentos*

### *Questionário Sociobiográfico*

Para este estudo, elaborámos um questionário sociobiográfico constituído por um conjunto de questões sobre variáveis individuais que dizem respeito à situação actual dos participantes da amostra (cf. Anexo 1).

### *Escala da Esperança de Trabalho (WHS - Work Hope Scale) - Adaptação Portuguesa de Rebelo (2006)*

A Escala de Esperança para o Trabalho – Adaptação portuguesa de Rebelo (2006) da *Work Hope Scale* - WHS (Juntunen & Wettersten, 2006) – (cf. Anexo 3) tem como finalidade a avaliação da Esperança no trabalho, atendendo às três dimensões que a constituem: os Objectivos, os Caminhos e a Agência (Kenny, Walsh-Blair, Blustein, Bempechat & Seltzer, 2010).

Esta escala é uma medida relativamente recente, sendo constituída por 24 itens, distribuídos pelas dimensões acima referidas, ou seja, Agência (itens 2, 5, 8, 11, 12, 14, 16, 17, 21), Caminhos (1, 3, 6, 9, 10, 15, 19, 22) e Objectivos (4, 7, 13, 18, 20, 23, 24). A resposta a cada item obedece a uma escala de Likert que originalmente era de 7 pontos, mas foi modificada para 5 pontos, desde 1 (Muito Frequente) a (5) Raramente (Kenny et al., 2010). Juntunen e Wettersten (2006) obtiveram um  $\alpha$  de Cronbach de 0,93 para a escala total. No que respeita às diferentes dimensões, foram encontrados valores de 0,87 para a Agência, 0,68 para os Caminhos e 0,81 para os Objectivos. Assim sendo, a medida em questão revela possuir boas capacidades psicométricas (Juntunen & Wettersten, 2006; Kenny et al., 2010). Rebelo (2006), num estudo com a versão portuguesa em alunos do ensino secundário, obteve um  $\alpha$  de Cronbach de 0,75 para a escala total (24 itens), não tendo referido os valores de consistência interna para as subescalas.

### *Escala de Auto-Eficácia na Decisão de Carreira – Forma Curta- Adaptação Portuguesa de Paixão (2004) da CDSE-SF - Career Decision Self-Efficacy Scale (Taylor & Betz, 1983)*

Esta escala contém 5 subescalas: auto-avaliação, recolha de informação no trabalho, selecção de objectivos/metapas, criação de planos para o futuro e resolução de problemas. Cada uma destas subescalas era originalmente composta por 10 itens que prefaziam um total de 50 itens (Taylor & Betz, 1983).

Mais tarde, Betz, Klein e Taylor (1996) desenvolveram uma versão reduzida da escala original, tendo eliminado 5 itens em cada subescala, ficando a escala final (CDSE-SF) com 25 itens na sua totalidade.

Na versão inicial as respostas iam de 1 a 10, sendo que 1 representava “nada confiante” e 10 “totalmente confiante”. Mais recentemente, Betz e colaboradores (2005) propuseram uma escala de respostas de 5 níveis (de 1 “nada confiante” até 5 “totalmente confiante”). No decurso desta alteração, os autores concluíram que esta mudança não afectava a qualidade psicométrica da escala.

Para a versão curta (CDSE-SF), os valores de alfa para as subescalas vão de .73 a .83, tendo-se verificado o valor de .94 para a escala total (Miguel, Silva & Prieto, 2013).

Os estudos realizados com a versão Portuguesa da CDSE-SF (cf. Anexo 4) mostraram que a estimativa da consistência interna é mais baixa do que a observada noutros países. Com estudantes do ensino superior os coeficientes vão de .53 a .71 para as subescalas e estão entre .88 e .90 para a escala total (Kumar, Silva & Paixão, 2007). Com estudantes do secundário os coeficientes são similares: entre .43 e .73 para as subescalas e entre .89 e .90 para a escala total (Silva & Paixão, 2005).

#### *Procedimentos de Recolha de Dados*

Para se proceder a investigação, foi solicitada a colaboração e a autorização ao Centro de Emprego de Coimbra para a recolha de dados nas suas instalações. Os participantes foram recrutados presencialmente, através do pedido de colaboração voluntária no estudo, mediante uma breve informação sobre os objectivos deste e a garantia das respostas permanecerem anónimas. O protocolo aplicado aos sujeitos foi apresentado na versão papel e lápis e continha, além do questionário sociobiográfico e das escalas acima referidas, uma breve fundamentação e explicação do propósito do estudo (cf. Anexo 2).

A recolha dos dados realizou-se entre Abril e Julho de 2013.

#### *Procedimentos de Análise Estatística*

A análise estatística dos dados recolhidos foi realizada através do programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versão 18.

Inicialmente, foram realizadas análises estatísticas exploratórias para identificar e corrigir os valores omissos (*missings*), eventuais erros na inserção de dados e possíveis valores discrepantes (*outliers*) com observações severas, que tendem a distorcer a média e o desvio padrão.

O processamento estatístico dos dados cumpriu as várias fases para a realização dos objectivos do estudo, tendo-se começado por proceder ao estudo da fiabilidade /consistência interna dos instrumentos utilizados através do Alpha de Cronbach.

A utilização do coeficiente Alpha de Cronbach é um método utilizado para analisar a fiabilidade através da consistência interna ou homogeneidade dos itens. A consistência interna dos factores define-se como a proporção da variabilidade nas respostas que resulta de diferenças nos inquiridos. Isto é, as respostas diferem não porque o inquirido seja confuso e leve a diferentes interpretações, mas porque os inquiridos têm diversas opiniões (Pestana e Gageiro, 2008).

O Alpha de Cronbach é uma das medidas mais usadas para verificação da consistência interna de um grupo de variáveis (itens), podendo definir-se como a correlação que se espera obter entre a escala usada e outras hipotéticas do mesmo universo, com igual número de itens, que meçam a mesma característica, variando entre 0 e 1.

A estimação da fiabilidade passa então pelo exame da consistência

interna dos itens do questionário. Esta consistência interna refere-se à capacidade de um grupo de itens expressar um dado conceito, isto é, evidenciar a sua homogeneidade em torno da sub-escala que procura representar.

Numa segunda fase, procedeu-se à análise descritiva dos dados recolhidos no questionário sociobiográfico já acima referido.

Para o teste das hipóteses, procedeu-se à comparação das médias de Esperança e Auto-eficácia em função de algumas variáveis sociodemográficas.

Foi realizado o teste-t Student para amostras independentes de forma a averiguar se os diferentes aspectos sociobiográficos se diferenciavam em função do nível de esperança e de auto-eficácia dos sujeitos desempregados.

Uma das condições da ANOVA é a da homogeneidade das variâncias, ou seja, é necessário verificar se as variâncias provenientes das amostras são homogéneas. O teste de Levene é um dos testes mais potentes utilizados para este fim, sendo particularmente robusto a desvios da normalidade (outra condição da ANOVA).

Por fim, foi realizada a correlação de Spearman de forma a averiguar se os níveis de esperança se associam aos níveis de Auto-eficácia de carreira. Relativamente à correlação de Spearman pode dizer-se que mede o grau de associação ou de relação linear mútua entre duas variáveis. O coeficiente de correlação situa-se no intervalo  $-1 \leq r \leq 1$  (Pestana e Gageiro, 2008).

#### IV – Resultados

Os dados da tabela 4 apresentam os valores de consistência interna da Escala de Esperança para o Trabalho (*WHS- Work Hope Scale*), assim como as médias e desvios-padrão de cada uma das dimensões analisadas.

**Tabela 4** – Escala Esperança (WHS) – dados psicométricos

|                       | $\alpha$ de Cronbach | M    | DP   | Mínimo | Máximo |
|-----------------------|----------------------|------|------|--------|--------|
| <b>Agência</b>        | 0,816                | 3,77 | 1,09 | 1      | 5      |
| <b>Caminhos</b>       | 0,65                 | 3,35 | 1,11 | 1      | 5      |
| <b>Objectivos</b>     | 0,689                | 3,57 | 1,17 | 1      | 5      |
| <b>Total 24 Itens</b> | 0,884                | 3,58 | 1,12 | 1      | 1      |

No que concerne às subescalas obteve-se os valores 0,816, 0,650 e 0,689, respectivamente para a Agência, Caminhos e Objectivos. Relativamente ao total dos 24 Itens obteve-se o valor 0,884.

De acordo com os dados da tabela, podemos verificar que, no que respeita à consistência interna das componentes da Esperança, a Agência apresenta uma boa consistência interna que se destaca em relação aos Caminhos e Objectivos, que revelam uma consistência interna moderada. Contudo, no total dos 24 itens, a Escala de Esperança para o Trabalho (*WHS – Work Hope Scale*) apresenta uma boa consistência interna, com um  $\alpha$  de Cronbach de 0,884.

Os dados da tabela 5 apresentam os valores de consistência interna da Escala de Auto-eficácia na Decisão de Carreira (*CDSE-SF – Career Decision Self-Efficacy*), assim como as médias e desvios-padrão do resultado total da escala.

A consistência interna, expressa através do Alpha de Cronbach é muito boa ( $\alpha=0,959$ ). Verifica-se que o total da escala CDSE-SF está compreendido entre 1 e 5, com valor médio igual a  $M=3,47$  e desvio padrão igual a  $DP=0,77$  (cf.Tabela 5).

**Tabela 5** – Escala Auto-eficácia (CDSE-SF) – dados psicométricos

|                 | $\alpha$ de Cronbach | M    | DP   | Mínimo | Máximo |
|-----------------|----------------------|------|------|--------|--------|
| <b>Total 25</b> |                      |      |      |        |        |
| <b>Itens</b>    | 0,959                | 3,47 | 0,77 | 1      | 5      |

Na tabela 6 encontram-se os dados para o teste das hipóteses (H1.1, H1.2 e H1.3), relativas à diferenciação das médias da Esperança e da Auto-eficácia de carreira em função das variáveis sociobiográficas em estudo (género, habilitações, situação de desemprego actual).

**Tabela 6** – Teste da diferenciação das médias da Esperança e da Auto-eficácia em função das variáveis sociobiográficas.

|                 |               |                          |     |             | Teste de |         |    |     |     |   |
|-----------------|---------------|--------------------------|-----|-------------|----------|---------|----|-----|-----|---|
|                 |               |                          |     |             | Levene   | t-Teste |    |     |     |   |
|                 |               |                          |     |             | N        | M       | DP | F   | Sig | p |
| Género          | Esperança     | Masculino                | 83  | <b>3,61</b> | ,580     |         |    |     |     |   |
|                 |               | Feminino                 | 92  | 3,55        | ,599     |         |    |     |     |   |
|                 | Auto-eficácia | Masculino                | 83  | 3,41        | ,690     | 1,52    |    |     |     |   |
|                 |               | Feminino                 | 92  | <b>3,51</b> | ,751     |         |    |     |     |   |
| Habilitações    | Esperança     | Até ao ensino Secundário | 119 | 3,55        | ,580     |         |    |     |     |   |
|                 |               | Ensino Superior          | 53  | <b>3,64</b> | ,586     |         |    |     |     |   |
|                 | Auto-eficácia | Até ao ensino Secundário | 119 | 3,39        | ,736     | 2,312   |    |     |     |   |
|                 |               | Ensino Superior          | 53  | <b>3,61</b> | ,602     |         |    |     |     |   |
| Situação Actual | Esperança     | Procura 1º emprego       | 22  | 3,49        | ,580     |         |    | 0,6 |     |   |
|                 |               | Procura Novo Emprego     | 150 | <b>3,59</b> | ,583     |         |    |     |     |   |
|                 | Auto-eficácia | Procura 1º emprego       | 22  | <b>3,50</b> | ,434     | 4,754   |    |     |     |   |
|                 |               | Procura Novo Emprego     | 150 | 3,44        | ,748     |         |    |     |     |   |

Os resultados descritos na Tabela 6 revelaram um valor de  $p$  superior a 0.05, pelo que não se rejeita a hipótese da igualdade das variâncias, podendo-se concluir com uma probabilidade de 5% que a Esperança e Auto-eficácia não se diferenciam significativamente em função das variáveis sociobiográficas consideradas.

Para o teste da hipótese H2, foi realizada a correlação de Spearman de forma a averiguar se os níveis de esperança estão associados aos níveis de Auto-eficácia (cf. Tabela 7). Verifica-se uma associação positiva e significativa entre o nível de Auto-eficácia de Carreira e o de Esperança. Isto é, quanto maiores são os níveis de esperança maior é a Auto-eficácia, ou vice-versa.

**Tabela 7** - Correlação de Spearman entre níveis de Esperança vs Auto-eficácia

|           |   | Auto-eficácia |
|-----------|---|---------------|
| Esperança | R | 0,642**       |
|           | P | 0,000         |

Relativamente à Esperança, verifica-se uma associação positiva e significativa em relação à Auto-eficácia de carreira. Isto é, quanto maiores são os níveis de esperança maior é a Auto-eficácia, ou vice-versa.

## V - Discussão

Com esta investigação verificamos que as mulheres apresentam níveis mais elevados de Crenças de Auto-eficácia de Carreira e níveis mais baixos de Esperança em relação aos homens. No entanto, a hipótese em estudo (H1.1) não se confirma, uma vez que as diferenças não são suficientes para considerar que as variáveis em questão se diferenciam de acordo com o género.

Uma vez que a Escala de Esperança para o Trabalho (WHS – *Work Hope Scale*) facilita a exploração da Esperança como um estado motivacional e cognitivo acompanhado por emoções (Rebelo, 2006) e dado que as diferenças encontradas entre géneros não são significativas ao ponto de inferir relações preditoras entre o sexo e a Esperança, talvez as Crenças de Auto-eficácia de Carreira possam contribuir para a compreensão dos resultados.

No que respeita a estudos realizados com diferentes grupos e em diferentes contextos, como com estudantes do ensino superior (Abreu, Leitão, Paixão, Breda & Miguel, 1996; Kumar, Silva & Paixão, 2007), nos quais as variáveis Esperança e Crenças de Auto-eficácia de Carreira também foram alvo de análise, as diferenças entre géneros dizem respeito, sobretudo, à importância que diversos factores têm na carreira. Assim sendo, os rapazes tendem a atribuir maior importância aos projectos de vida que se relacionam com a aquisição de bens materiais, ao passo que o sexo feminino atribui maior importância ao domínio das relações (familiares, amigos,

A experiência do desemprego: o contributo da esperança e das crenças de auto-eficácia na decisão de carreira.

amorosas). Desta forma, seria pertinente, em investigações futuras, averiguar os contributos da rede de suporte (relações) e das motivações extrínsecas (salário, recompensas materiais, condições de trabalho) em relação ao género na situação de desemprego.

Tal como já foi referido na formulação das hipóteses, não são reportadas diferenças significativas entre géneros no que diz respeito à Esperança (Feldman, Rand e Kahle-Wrobley, 2009; Rebelo, 2006), tal como aconteceu nos estudos de Snyder (2000) e Snyder, Lopez, Shorey, Rand e Feldman (2003).

Perrucci, Perrucci e Targ (1997, cit. in Hanisch, 1999) avaliaram as diferenças interindividuais tendo em conta os efeitos de algumas variáveis psicológicas, sociais e económicas após o encerramento de várias fábricas onde trabalhavam, tendo verificado que o nível educacional não se revelou pertinente para a reinserção profissional. Este dado justificou a hipótese de não haver diferenças nos níveis de esperança e das crenças de auto-eficácia de carreira em função das habilitações literárias, que se confirmou

No nosso estudo, os indivíduos com maior grau educacional (Ensino Superior) apresentam maiores níveis de Esperança e de Crenças de Auto-eficácia de Carreira, embora sem significado estatístico. Todavia, tais resultados podem ser destacados se tivermos em conta que os nossos dados se referem a uma amostra na qual, maioritariamente, os sujeitos só possuem habilitações até ao Ensino Secundário (67,6%). Assim sendo, mesmo com uma frequência mais baixa, os sujeitos com maior nível educacional destacam-se nas variáveis em estudo. No entanto, as diferenças não são suficientes para os níveis de Esperança e Crenças de Auto-Eficácia de Carreira se diferenciarem em função das habilitações, pelo que a hipótese (H1.2) se confirmou.

No que respeita a diferentes contextos, a Teoria da Esperança tem vindo a defender que níveis mais elevados de Esperança estão relacionados com melhores resultados académicos (Feldman & Snyder, 2005), o que nos pode levar a supor que esses melhores resultados impulsionarão a prossecução dos estudos, a aquisição de um maior grau de habilitações e, conseqüentemente, um maior nível de Crenças de Auto-Eficácia de Carreira.

Além das crenças acerca das capacidades para alcançar os objectivos, a percepção de auto-eficácia pressupõe a habilidade para recolher informação útil para o planeamento das metas a atingir. As competências de escolha e orientação de carreira podem definir-se como o grau em que o indivíduo possui habilidades de recolha de informação, planeamento e de tomada de decisão necessárias para realizar escolhas de carreira sensatas (Silva, 2004). Assim, um maior grau educacional pode justificar uma melhor exploração dessas capacidades, sendo que Bandura (2004) refere que um dos mecanismos para o desenvolvimento de um forte senso de auto-eficácia diz respeito a experiências de mestria, ou seja, experiências de domínio no que respeita ao exercício de alguma actividade ou habilidade. Esta ideia também pode prender-se com o facto do ingresso no ensino superior estar relacionado com as expectativas face ao ingresso no mundo ocupacional, ou seja, o alcance de um emprego que os sujeitos acreditam conseguir devido à

formação recebida no ensino superior (Abreu, Leitão, Paixão, Brêda & Miguel, 1996). Assim, tal como será discutido de seguida, talvez os níveis superiores de Esperança e de Crenças de Auto-eficácia de carreira se verifiquem nos sujeitos com maior grau educacional.

No que respeita à Experiência profissional, e entenda-se por experiência profissional o facto de, na situação de desemprego, procurar um novo emprego e não o primeiro, os dados deste estudo mostraram que os indivíduos que já têm experiência no mercado de trabalho apresentam níveis mais elevados de Esperança. Tal situação pode dever-se ao facto da nossa amostra, no que respeita à situação actual de desemprego, ter uma maioria muito significativa (85,2%) de indivíduos à procura de um novo emprego.

No entanto, no que diz respeito às Crenças de Auto-eficácia de Carreira, os indivíduos que se encontram à procura do primeiro emprego destacam-se nessa variável. Assim, de acordo com o que já foi referido acima, se são necessárias algumas habilidades e competências que são melhor exploradas por sujeitos com maior grau educacional, tal resultado pode ser justificado pelo facto da maior percentagem (54,6%) dos sujeitos da nossa amostra à procura do primeiro emprego terem o ensino superior (cf. Anexo 8). Ainda no que respeita às habilitações literárias, Rebelo (2006) destacou a importância das habilitações da mãe na Auto-Eficácia Académica da amostra de alunos que estudou, pelo que se justifica a continuação dos estudos com esta variável, de modo a perceber melhor a sua associação com a Esperança e as Crenças de Auto-Eficácia de Carreira, quer na situação de desemprego, quer noutros contextos vocacionais. Desta forma, não se confirmou a hipótese (H1.3), uma vez que a experiência profissional não se revelou associada às variáveis em estudo. Podemos inferir algumas explicações para a ausência de diferenças, tendo em conta algumas limitações desta investigação.

O facto de não termos recolhido informação acerca do período de tempo da situação de desemprego constituiu uma limitação, por não permitir uma análise mais fina dos dados em função dessa variável, devendo ser considerada em investigações futuras.

Outra limitação, ainda relativa à hipótese (H1.3), prende-se com a questão de termos uma amostra muito reduzida de sujeitos desempregados que se encontram à procura do primeiro emprego (n=22), pelo que futuras investigações poderiam beneficiar de uma amostra mais heterogénea em relação a esta situação.

A principal questão orientadora levada a cabo na componente teórica e empírica deste estudo baseia-se no papel das variáveis Esperança e Crenças de Auto-Eficácia de Carreira.

Rebelo (2006) identificou a existência de relações positivas significativas entre a Esperança e a Auto-Eficácia em alunos do ensino secundário. Apesar de se tratar de um contexto e população diferente, também no nosso estudo se verificou a associação positiva entre estas variáveis.

Confirmou-se, assim, a hipótese H2 de que a Esperança e Auto-eficácia de Carreira se associam positivamente, apontando para linhas de

intervenção que contemplem o desenvolvimento destas variáveis para incrementar a agência do sujeito face a situações de desemprego.

Os resultados obtidos no presente estudo apontam para a pertinência do aconselhamento de carreira atender ao papel destas variáveis psicológicas durante as transições de carreira, de forma a favorecer a superação dos obstáculos e o desenvolvimento de carreira.

Apesar das limitações referidas e da não confirmação de algumas hipóteses ou que não foram ao encontro de alguns resultados obtidos em estudos prévios com as mesmas variáveis, o considerável tamanho da amostra, os dados recolhidos, as questões levantadas e as sugestões para futuros estudos reforçam a importância de se continuar a estudar a situação de desemprego face às variáveis psicológicas aqui abordadas.

## VI - Conclusões

A fronteira que actualmente separa aqueles que têm emprego dos que estão em situação de desemprego é cada vez mais incerta. Por tal razão, as trajectórias profissionais sofrem um aumento da descontinuidade, definindo-se assim por maiores períodos de desemprego, rupturas e inactividade (Marques, 2009).

A situação de desemprego e as suas dimensões psicológicas foram o principal foco de análise desta dissertação, designadamente através da análise da relação entre os níveis da Esperança de trabalho e das Crenças de Auto-eficácia de Carreira, e da consideração do papel de algumas variáveis sociobiográficas (sexo, habilitações e situação actual de desemprego). Tendo em conta os resultados obtidos com este estudo, podemos concluir que a Esperança de Trabalho se associa positivamente às Crenças de Auto-eficácia de Carreira, apontando para a relevância destas variáveis serem consideradas nas intervenções de Aconselhamento de Carreira junto dos adultos. Com efeito, a investigação prévia no domínio da psicologia vocacional tem defendido que a intervenção psicológica deverá estar sobretudo *ao serviço da promoção da flexibilidade pessoal, ou seja, da aquisição de padrões flexíveis de comportamento, de heurísticas de resolução de problemas e de tomada de decisão e da organização de estratégias de planeamento contingente* (Herr & Gramer, 1992, cit. in Abreu, Leitão, Paixão, Brêda & Miguel, 1996, p.34), o que poderá ser potenciado se se atender às dimensões da Esperança.

Marques (2009) considera que a análise da situação de desemprego deve atender à vivência dessa experiência, tendo em conta as representações pessoais, o que poderá contemplar as variáveis estudadas no presente estudo. Além disso, face à complexidade das variáveis envolvidas no fenómeno do desemprego, as limitações do presente estudo poderão ser consideradas em futuras investigações.

Em primeiro lugar, a média de idades dos participantes neste estudo é relativamente jovem (32.0 anos), mas os que procuram o primeiro trabalho estão subrepresentados (12.5%). Por outro lado, não se levantou dados sobre a variável relativa à duração do desemprego, impedindo a análise do seu

papel reativamente à Esperança de Trabalho e às Crenças de Auto-eficácia de Carreira. As variáveis sociobiográficas não se revelaram pertinentes para as variáveis em estudo, sendo que estudos prévios também apontam para tais resultados, quer no que respeita ao nível de Esperança (Feldman, Rand e Kahle-Wrobley, 2009; Rebelo, 2006), quer ao nível das Crenças de Auto-Eficácia de Carreira. Tais estudos apontam que as diferenças entre géneros dizem respeito, sobretudo, à importância que diversos factores têm na carreira (Abreu, Leitão, Paixão, Breda & Miguel, 1996; Kumar, Silva & Paixão, 2007).

No que respeita às Habilitações Literárias, tendo em conta que os estudos prévios analisados se centram em amostras mais jovens, as diferenças apontadas dizem respeito às habilitações dos pais. Rebelo (2006), verificou que quanto maior forem as habilitações literárias das mães maior é a Esperança Vocacional e a Auto-eficácia Académica dos alunos. No entanto, outros estudos verificaram que o nível educacional não se revela pertinente para a reinserção profissional (Perrucci, Perrucci e Targ, 1997, cit. in Hanisch, 1999), pelo que sugere que as variáveis Esperança e Crenças de Auto-Eficácia de Carreira (entendidas como fulcrais para a decisão de carreira) também não se diferenciarão em função do grau educacional.

De acordo com os dados recolhidos acerca da experiência profissional e apesar desses mostrarem maiores níveis de Esperança e Auto-Eficácia de Carreira em indivíduos com experiência profissional (procuram novo emprego), os resultados não são suficientes para as variáveis em questão se diferenciarem estatisticamente em função da experiência profissional. Assim sendo, é de salientar os resultados obtidos por Zeldin e Pajares (2000, cit. in Souza & Brito, 2008) que sugerem que a decisão de carreira depende mais da forma como o indivíduo percebe as suas capacidades em relação ao mercado de trabalho do que propriamente das suas experiências profissionais, o que pode ser melhor explicado com o levantamento das interpretações que os sujeitos fazem dessas experiências.

Além disso, as investigações futuras poderão incluir uma medida que avalie a perspectiva temporal, uma vez que, em relação à Esperança, Rodrigues (2012) concluiu que os indivíduos que manifestam níveis de Esperança mais elevados são os que se encontram desempregados há menos tempo (menos de 6 meses, no que respeita ao estudo em questão). O mesmo autor aponta também que as Perturbações de Saúde Mental são maiores entre os sujeitos que se encontram desempregados há mais de seis meses, assumindo que quanto maior o tempo de desemprego, maior seu o impacto na Saúde Mental. Estes resultados são congruentes com a literatura neste domínio, na qual se atesta que, perante uma situação de perda de emprego, o *stress* percebido pode exceder a capacidade do próprio indivíduo para lidar com a situação. (Guidon & Smith, 2002). O indivíduo desempregado pode não ser capaz de reunir os recursos necessários para iniciar uma procura activa e eficaz de emprego, desencadeando um processo no qual irá predominar a tensão psicológica e fisiológica que aumentará com o passar do tempo em que o sujeito se encontra desempregado (Maysent & Spera, 1995, citado por Guidon & Smith, 2002). Segundo Garcy & Vågerö (2012),

quanto maior a duração do desemprego maior o impacto negativo na Saúde Mental, pelo que tal facto poderá interferir com os níveis de Esperança e de Auto-eficácia de Carreira.

Outra sugestão que parece pertinente para investigações futuras é a inclusão de um grupo de controlo de sujeitos empregados, de forma a tornar possíveis as comparações entre os dois grupos e a consequente generalização dos resultados.

A análise do desemprego também poderia beneficiar de uma abordagem longitudinal, acompanhando os sujeitos que ficam desempregados até ao reingresso num novo emprego, de modo a perceber as alterações significativas no que respeita às variáveis estudadas na nossa amostra ao longo do processo de reinserção no mercado laboral.

A Psicologia Vocacional, designadamente o Aconselhamento e Orientação de Carreira, poderá beneficiar do aprofundamento das variáveis associadas à experiência de desemprego, com vista a equacionar novos tipos de intervenção.

Enfatizamos a necessidade de futuras investigações incidirem na elaboração e avaliação de programas de Aconselhamento de Carreira durante a situação de desemprego, designadamente dirigidos para a promoção/desenvolvimento da Esperança e das crenças de Auto-eficácia de Carreira, de modo a favorecer a reintegração socioprofissional. As próprias intervenções de carreira devem estar em sintonia com a constante alteração do mercado de trabalho e dos novos modelos de carreira, de modo a actualizar os indivíduos que delas usufruem, munindo-os de competências e ferramentas úteis para a procura de emprego e para o reconhecimento de competências que se possam revelar vantajosas para reinserção profissional.

Os programas de Aconselhamento de Carreira devem ser capazes de ajudar os indivíduos a planearem o futuro da sua carreira, promovendo assim o ajustamento e persecução dos objectivos associados à mesma e melhorando as estratégias de procura de emprego. O planeamento de carreira fomenta carreiras bem-sucedidas e satisfatórias (Morrison & Hall, 2002; Super & Hall, 1978; citados por Koen et al., 2010), devendo ser realizado de modo contínuo ao longo da vida (nos diferentes contextos que os sujeitos vão experimentando).

Em suma, apesar de algumas hipóteses do estudo não se terem confirmado, verificámos uma forte associação entre as variáveis Esperança e Crenças de Auto-eficácia de Carreira. Assim sendo, entendemos que o Aconselhamento dirigido aos indivíduos na situação de desemprego deverá ter em conta a promoção dessas mesmas variáveis.

## Bibliografia

- Abreu, M., Leitão, L., Paixão, M., Brêda, M. & Miguel, J. (1996). Aspirações e projectos pessoais, condições de vida e de estudo dos alunos do ensino superior de Coimbra. *Psychologica*, 16, 33-61.
- Antunes, R. (2001). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: a New Perspective for an Organizational Inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 295-306.
- Arthur, M. B., Rousseau, D. M. (1996). A career lexicon for the 21 century. *Academy of Management Executive*, 10 (4), 28-39.
- Azzi, R. G., Fontes, A. P. Crenças de Autoeficácia e Resiliência: Apontamentos da Literatura Sociocognitiva. *Estudos de Psicologia, Campinas*. 29(1), 2012.p. 105-114
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman Company.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: na agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative Self-efficacy and goals effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88 (1), 87-89.
- Bandura, A. (2004). Swimming against the mainstream: the early years from chilly tributary to transformative mainstream. *Behavior Research and Therapy*, 42 (10), 613-630.
- Bandura, A. (2008). A evolução da teoria social cognitiva. In: A. Bandura; R. G. Azzi & S.Polydoro (orgs.) *Teoria social cognitiva*, 15-41. Porto Alegre: Artmed.
- Betz, N. E. (2004). Applications of sel-efficacy theory to the career counseling of women. *Career Planning and Adult Development*, 20 (1), 12-24.
- Borges, L., Argolo, J. (2002). Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. *Avaliação Psicológica*, 1 (1), 17-27.
- Boto, B. (2011). *Relação entre adaptabilidade e empregabilidade: um estudo exploratório com uma amostra do sector da construção civil*. Dissertação de Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa.
- Campos, A. (2009). *Depressão e Optimismo: Uma visão do Desemprego, sob o prisma da Psicologia da Saúde*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Saúde. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade do Algarve.
- Cantante, F., (2010). O desemprego em Portugal num contexto de crise financeira: números e desafios. *Jornal Le Monde Diplomatique (edição portuguesa)*, 51.
- Costa, R. F. (2011). *Crenças de Carreira e Crenças de Auto-Eficácia na transição so ensino superior para o trabalho*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação e da Orientação. Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa.
- DeFillippi, R. J. & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: a competency based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 307-324.
- Evans, P. (1996). Carreira, sucesso e qualidade de vida. *Revista de Administração*

- de Empresas*, 36 (3), 14-22.
- Faria, L., & Simões, L. (2002). Auto-eficácia em contexto educativo. *Psychologica*, 31, 177-196.
- Farina, A., Neves, T. (2007). Formas de lidar com o desemprego: possibilidades e limites de um projecto de actuação em psicologia social do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 10 (1), 21-36.
- Feldman, D. B., & Snyder, C. R. (2005). Hope and meaningful life: Theoretical and empirical associations between goal-directed thinking and life meaning. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24, 401-421.
- Feldman, D. B., Rand, K. L. & Kahle-Wroblecky, K. (2009). Hope and goal attainment: Testing a basic prediction of hope theory. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 28, 479-497.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). Temporary employment and employability: Training opportunities and efforts of temporary and permanent employees in Belgium. *Work, Employment and Society*, 17 (4), 641-666.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527.
- Gainor, K. A. (2006). Twenty years of self-efficacy in career assessment and practice. *Journal of Career Assessment*, 14, 161-178.
- Garrido, A. (1996). Psicología social del desempleo. In: Álvaro, J. L., Garrido, A. & Torregrosa, J. R. (Orgs.) *Psicología social aplicada* (pp. 122-154). Madrid: McGraw-Hill.
- Guidon, M. H., Smith, B. (2002). Emotional barriers to successful reemployment: implications for counselors. *Journal of Employment Counseling*, 39 (2), 73-82.
- Gum, A., & Snyder, C. R. (2002). Coping with Terminal Illness: the Role of Hopeful Thinking. *Journal of Palliative Medicine*, 5 (6), 883-894.
- Hackett, (1995). Self-efficacy in career choice and development. In A. Bandura (Ed.), *Self-Efficacy in Changing Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hall, D. & Mirvis, P. (1996). *The career is dead, long live the career: A relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hall, D. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hanisch, K. A. (1999). Job loss and Unemployment research from 1994 to 1998: a review and recommendations for research and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 188-220.
- Jackson, C. & Neville, H. (1998). Influence of racial identity attitudes on African American college students vocational identity and hope. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 97-113.
- Juntunen, C., Wettersten, K. (2006). Work Hope: Development and Initial Validation of a measure. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 94-106.

- doi: 10.1037/0022-0167.53.1.94
- Kenny, M. E., Walsh-Blair, L. Y., Blustein, D. L., Bempechat, J., Seltzer, J. (2010). Achievement motivation among urban adolescents: Work hope, autonomy support, and achievement-related beliefs. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 205-212. doi: 10.1016/j.jvb.2010.02.005
- Koen, J., Klehe, U., Van Vianen, A., Zibic, J. & Nauta, A. (2010). Job search strategies and reemployment quality. The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139.
- Kohn, M. L. & Schooler, C. (1983). *Work and personality*. New Jersey: Ablex Publishing Corporation.
- Kumar, M. E., Silva, J. T., & Paixão, M. P. (2007). Os projectos de vida nos estudantes do ensino superior: Relação com o optimismo e a auto-eficácia de carreira. *Psychologica*, 44, 45-62.
- Lent, R. W. & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 236-247.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Loureiro, R. G. (2006). *Enfrentar o desemprego: um estudo empírico e estratégias para o aconselhamento*. Coimbra: Instituto de Emprego e Formação Profissional.
- Maddux, J. E. (2002). *Self-efficacy, adaptation, and adjustment: Theory, research, and application*. New York: Plenum Press.
- Marques, A. (2009). *Trajectórias Quebradas – A Vivência do Desemprego de Longa Duração*. Santa Maria da Feira: Profedições.
- Martins, M. C.A. (2004). Factores de risco psicossociais para a saúde mental. *Educação, tecnologia*, 255-268.
- Marx, K. (1983). *O Capital*. São Paulo: Abril Cultural.
- Mattoso, J. E. (1994). Trabalho sob fogo cruzado. *Perspectiva*, 8 (1), 13-21.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. & Hall, D. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247-264. doi: 10.1016/j.jvb.2007.06.003
- Menezes, P.P. M; Abbad, G.S. (2010). Construção e validação de um instrumento para avaliar a auto-eficácia em situações de treinamento, desenvolvimento e educação de pessoas. *Psicologia, Reflexão e Crítica*, 23 (1), 121-130.
- Oliveira, L. (2006). Terminei o Mestrado. E agora?. *Revista de Administração Contemporânea*, 10 (4), 129-215. doi: 10.1590/S1415 6552006000400011
- Paixão, M. P., Leitão, L. M., Miguel, J. P., & Borges, G. (2004). *Goal Characteristics and Vocational Decision Making Efficacy Beliefs during the transition from under graduation in psychology to work – the role of individual agency indicators*. Comunicação apresentada na 9th International Conference on Motivation, Lisboa, 30 Setembro-2 Outubro.
- Paul, K., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (3), 264-282.
- Pedrotti, J., Edwards, L. M., & Lopez, S. J. (2008). Promoting Hope: Suggestions

- for School Counselors. *Professional School Counseling*, 12 (2), 100-107.
- Pochmann, M. (1997). Políticas de emprego e renda no Brasil. In L. Bogus & A. Paulino (Orgs.), *Políticas de emprego, políticas de população e direitos sociais*. São Paulo: Educ.
- Ramos, L., Paixão, M. P., & Silva, J. T. (2007). O impacto da auto-eficácia no desenvolvimento da identidade vocacional. *Psychologica*, 44, 25-44.
- Rebello, A. (2006). *Estudo das relações entre a esperança vocacional, os padrões adaptativos de aprendizagem e a auto-estima num grupo de adolescentes*. Dissertação de Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Coimbra.
- Rodrigues, E. (2012). *Dimensões Psicológicas do Desemprego: relações entre adaptabilidade, esperança, bem-estar e Saúde Mental*. Dissertação de Mestrado em Psicologia do Desenvolvimento. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Coimbra.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of Career Construction. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career development and counselling. Putting theory and research to work* (pp.42-70). NJ: Wiley.
- Schein, E. (1978). *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Massachusetts, US: Addison-Wesley.
- Silva, J. T. (2004). Avaliação da maturidade da carreira. In L. M. Leitão (Ed.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (p. 265-316). Coimbra: Quarteto.
- Silva, J. T. & Paixão, M. P. (2005). *Estudos psicométricos preliminares da Career Decision-Making Self-Efficacy Scale-Short Form*, Comunicação apresentada na Conferência Internacional AIOSP 2005, Lisboa, 14-16 de Setembro.
- Silva, J. T., Paixão, M. P. & Albuquerque, A. M. (2009). Características psicométricas da versão Portuguesa da Career Decision Self-Efficacy Scale-Short Form (CDSE-SF). *Psychologica*, 51, 26-46.
- Silva, J. T. (2011). Adaptabilidade e Orientação ao Longo da Vida. In L. Alcaforado, J. A. G. Ferreira, A. G. Ferreira, M. P. Lima, C. Vieira, A. L. Oliveira & S. M. Ferreira (Eds.), *Educação e Formação de Adultos Políticas, Práticas e Investigação*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Snyder, C., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60 (4), 570-585.
- Snyder, C. (2000). *Handbook of Hope: Theory, Measures, and Applications*. San Diego, US: Academic Press.
- Snyder, C. (2002). Hope Theory: Rainbows in the Mind. *Psychological Inquiry*, 13 (4), 249.
- Snyder, C., Lopez, S. J., Shorey, H. S., Rand, K. L., & Feldman, D. B. (2003). Hope theory, measurements and applications to school psychology. *School Psychology Quarterly*, 18 (2), 122-139
- Snyder, C., Lehman, K. A., Kluck, B., & Monsson, Y. (2006). Hope for rehabilitation and vice versa. *Rehabilitation Psychology*, 51 (2), 89-112. doi: 10.1037/0090-5550.51.2.89
- Souza, L. & Brito, M. (2008). Crenças de auto-eficácia, autoconceito e desempenho em matemática. *Estudos de Psicologia*, 25 (2), 81-96.

A experiência do desemprego: o contributo da esperança e das crenças de auto-eficácia na decisão de carreira.

Daniela Teixeira (e-mail: Daniela.m.txr@gmail.com) 2013

- Taylor, K. M. & Pompa, J. (1990). Construct validity of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale and the relationship of CDMSE to vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31.
- Teixeira, M. P., & Gomes, W. B. (2005). Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. *Psicologia. Teoria e Pesquisa, Brasília - DF*, 21(3), 327-334.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2005). The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability – and the impact of aging. *International Congress Series*, 1280, 142-147.
- Zimmerman, B. J. (2000). Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 82-91.
- Zimmerman, B. J., Cleary, T. J. (2006). Adolescent's development of personal agency: The role of self-efficacy beliefs and self-regulatory Skill. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.), *Self-efficacy beliefs of adolescents* (pp.45-39). Greenwich, CT: Information Age Publishing.