

NUNO ALEXANDRE DOS SANTOS GOMES

**AUTO-ESTIMA, AUTO-EFICÁCIA, E
EMPREGABILIDADE SUBJECTIVA EM
EMPREGADOS, DESEMPREGADOS, E
ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR.**

Orientador: Rodrigo Brito

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Escola de Psicologia e Ciências da Vida

Lisboa

2014

NUNO ALEXANDRE DOS SANTOS GOMES

**AUTO-ESTIMA, AUTO-EFICÁCIA, E
EMPREGABILIDADE SUBJECTIVA EM
EMPREGADOS, DESEMPREGADOS, E
ESTUDANTES DO ENSINO SUPERIOR.**

Dissertação apresentada para a obtenção do Grau de Mestre em Psicologia no Curso de Mestrado de Psicologia do Trabalho em Contextos Internacionais e Interculturais conferido pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

Orientador: Professor Doutor Rodrigo Brito

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

Escola de Psicologia e Ciências da Vida

Lisboa

2014

Epigrafe

O mais importante para o homem é crer em si mesmo. Sem esta confiança nos seus recursos, na sua inteligência, na sua energia, ninguém alcança o triunfo a que aspira.

Thomas Wittlam Atkinson

Mesmo quando pensamos que a nossa razão comanda a situação, ela dança ao ritmo das emoções.

Nicholson

*Para ser grande, sê inteiro: nada
Teu exagera ou exclui.
Sê todo em cada coisa. Põe quanto és
No mínimo que fazes.
Assim em cada lago a lua toda
Brilha, porque alta vive.*

Fernando Pessoa

Dedicatória

À Vanessa por ser tão prestável, por estar sempre presente e a meu lado, pela sinceridade, honestidade, apoio, crença, amor, e por toda a estabilidade emocional que me transmitiu e proporcionou ao longo destes seis anos.

À Patrícia, pela frontalidade, sinceridade e amizade de sempre.

Aos meus pais, por toda a dignidade e honra que possuem, por todos os valores, educação, ética e sentido de cidadania que me transmitiram ao longo da vida, e por me proporcionarem todo o apoio necessário ao objectivo que agora concluo. A eles tudo devo, e nada senão o meu amor poderá algum dia retribuir tudo aquilo que me deram, dão e darão.

Finalmente, e porque os últimos são sempre os primeiros, ao meu irmão. Exemplo de vida, sempre presente e companheiro de cada dia.

Pela sua humildade, amizade, bondade, carinho, capacidade de trabalho e por tudo aquilo que me transmitiu e que por mim fez desde o início da minha existência. A ele, mais que alguém, jamais poderei expressar o quanto lhe serei eternamente grato.

Agradecimentos

Em primeiro lugar, e porque um caminho faz-se caminhando, começo por agradecer a quem me acompanhou, e contribuiu para o melhor ser humano que sou hoje, quando comparado com aquilo que era, passados seis anos, quando este percurso começou.

Assim desde a licenciatura, agradeço ao professor Artur Parreira, pelas capacidades que me fez descobrir, pela exigência que sempre me colocou, pela sua sagacidade, e também pelas competências pessoais e desenvolvimento que me transmitiu nas disciplinas que leccionou e no estágio que orientou. Do mesmo modo, pelos conhecimentos de vida em conjunto com os académicos, pela exigência mas também pelo reconhecimento das minhas competências académicas e pessoais, o meu agradecimento aos Professores Valter Velez, Maria João Justino, Pedro Matos e Mariana Alves Pereira.

Neste mestrado não posso deixar de agradecer especialmente à Professora Fernanda Pereira, mais uma vez pela transmissão de conhecimentos académicos mas também pelo desbravar daquilo que é a realidade empresarial nos dias de hoje em Portugal, bem com a orientação no estágio. Um especial obrigado também aos Professores Conceição Couvaneiro, Ana Loureiro e José Luís Nascimento pelas constantes palavras de incentivo e reconhecimento e sobretudo pelos conhecimentos transmitidos.

Nesta parte final, agradeço profundamente por toda a disponibilidade e ajuda aos Professores Orientadores desta tese de Mestrado, inicialmente à Professora Susana Bento pelo desbravar de ideias e temas iniciais, pela pesquisa bibliográfica, e por toda a atenção, apoio e acompanhamento enquanto tal lhe foi possível facultar, e por fim ao Professor Rodrigo Brito, pela orientação final, pelo espírito crítico e construtivo, por toda a exposição de ideias e caminho a seguir, pela sapiência, pela ajuda fundamental na sempre complicada análise e interpretação de dados, e disponibilidade demonstrada.

Um agradecimento também à Dr.^a Cristina Oliveira, pela ajuda, pela postura e disponibilidade exemplar na recolha dos questionários em formato de papel.

Por fim, reitero um carinho e uma gratidão especial também aos meus colegas de licenciatura e mestrado Joel Tavares, Luís Morgado, Soraia Silva, Tiago Calhau, Telma Duarte, Sofia Magalhães, Catarina Pereira, Inês Aguiar, Nuno Gouveia, Mónica Serrenho, Ângela Ferraz, Joana Ferreira, Patrícia Silva, Catarina Paiva, James Paulo e Duarte Menezes, pelo que contribuíram para o alcançar desta etapa.

Esta Dissertação de Mestrado foi redigida pela antiga ortografia da Língua Portuguesa, Decreto-Lei nº 54, de 18 de Abril de 1995, e no período de salvaguarda do novo acordo ortográfico, aviso nº 255/2010, de 13 de Setembro.

As normas utilizadas para formatação do trabalho, tabelas, citações e referência bibliográfica foram as definidas pela *American Psychological Association (APA)* e adaptadas pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

Resumo

Este estudo tinha como objectivo principal compreender a relação entre a auto-estima, a auto-eficácia (duas dimensões importantes do auto-conceito), e a empregabilidade subjectiva.

A amostra foi constituída por 188 pessoas, 80 homens e 108 mulheres, com idades entre os 18 e os 67 anos, que responderam a um inquérito com versões portuguesas de escalas de Auto-Eficácia Geral (Araújo & Moura, 2011), Auto-Estima Global (Santos & Maia, 2003), e Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (Vieira & Coimbra, 2005).

Os resultados demonstraram que as três variáveis estão significativamente, moderadamente e positivamente correlacionadas entre si.

Surpreendentemente, a auto-estima é a principal preditora da empregabilidade subjectiva, e este efeito da auto-estima não é mediado pela auto-eficácia. Como esperado, os empregados reportam níveis mais elevados destas três variáveis que os desempregados, mas não há efeito de género sobre estas variáveis, e o nível de qualificação também não tem um efeito directo sobre as variáveis.

Palavras-Chave: Auto-Eficácia, Auto-Estima, Empregabilidade Subjectiva.

Abstract

The main aim of this study was to understand the relations between self-esteem, self-efficacy (two important dimensions of the self-concept), and subjective employability.

The sample was consisted by 188 people, 80 men and 108 women, aged between 18 and 67, that answered a survey with Portuguese versions scales of General Self-Efficacy (Araújo & Moura, 2011), Global Self-Esteem (Santos & Maia, 2003), e Self-Efficacy on Transition to Work (Vieira & Coimbra, 2005).

Results show that these three variables were significantly, positively and moderately correlated. Surprisingly, self-esteem was the strongest predictor of subjective employability, and this effect is not mediated by self-efficacy. As expected, the employed reported higher levels of these three variables than the unemployed. However, there were no effects of gender and no direct effects of level of qualification.

Keywords: Self-Efficacy, Self-Esteem, Subjective Employability.

Abreviaturas e Símbolos

TSC – Teoria Social Cognitiva

RSES – Rosenberg Self-Esteem Scale

GSES – General Self-Efficacy Scale

AETT – Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho

INE – Instituto Nacional de Estatística

IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

Índice Geral

INTRODUÇÃO	14
CAPITULO I – AUTO-ESTIMA.....	19
1.1.– CARACTERIZAÇÃO SOCIAL.....	20
1.2.– CONCEITO DE AUTO-ESTIMA	20
1.3. – DIMENSÕES DE AUTO-ESTIMA	22
1.4. – TIPOS DE AUTO-ESTIMA.....	23
CAPITULO II – AUTO-EFICÁCIA	25
2.1. – TEORIA SOCIAL COGNITIVA	26
2.2. – CONCEITO DE AUTO-EFICÁCIA.....	28
2.3. – DIMENSÕES DE AUTO-EFICÁCIA	29
2.4. – FONTES DE AUTO-EFICÁCIA.....	29
2.5. – CRENÇAS / EXPECTATIVAS DE AUTO-EFICÁCIA.....	31
CAPITULO III – EMPREGABILIDADE	33
3.1. – EVOLUÇÃO HISTÓRICA.....	34
3.2. - CONCEITO DE EMPREGABILIDADE SUBJECTIVA	35
3.3. – AS QUATRO DIMENSÕES DE EMPREGABILIDADE DE CAMPOS.....	38
3.4. - MODELO DE EMPREGABILIDADE DISPOSICIONAL DE FUGATE E KINICKI	38
3.5. – AS DIMENSÕES DA EMPREGABILIDADE DISPOSICIONAL DE FUGATE E KINICKI.....	39
CAPITULO IV- RELAÇÃO ENTRE AUTO-ESTIMA, AUTO-EFICÁCIA E EMPREGABILIDADE.....	41
4.1. – MODELO E HIPÓTESES.....	45
CAPITULO V – MÉTODO.....	47
5.1. – PARTICIPANTES E PROCEDIMENTO	48
5.2. – INSTRUMENTOS	49
CAPÍTULO VI – RESULTADOS	53
CAPÍTULO VII – DISCUSSÃO	58

CAPÍTULO VIII – CONCLUSÃO	62
8.1. - CONCLUSÃO.....	63
8.2. – LIMITAÇÕES	65
8.3. – RECOMENDAÇÕES E ESTUDOS FUTUROS	65
BIBLIOGRAFIA	66
APÊNDICES	73
APÊNDICE I	74
APÊNDICE II.....	75

Índice de Tabelas

TABELA 1 - <i>GSES - GENERAL SELF-EFFICACY SCALE</i> (ESCALA DE AUTO-EFICÁCIA GERAL)	49
TABELA 2 - <i>RSES - ROSENBERG SELF-ESTEEM SCALE</i> (ESCALA DE AUTO-ESTIMA)	50
TABELA 3 - AETT - AUTO-EFICÁCIA NA TRANSIÇÃO PARA O TRABALHO.....	51
TABELA 4 - AETT - AUTO-EFICÁCIA NA TRANSIÇÃO PARA O TRABALHO.....	52
TABELA 5 - AETT - AUTO-EFICÁCIA NA TRANSIÇÃO PARA O TRABALHO.....	52
TABELA 6 – ALFA DE CRONBACH, MÉDIA, DESVIO-PADRÃO E CORRELAÇÃO DAS VARIÁVEIS..	54
TABELA 7 – REGRESSÃO LINEAR DOS MODELOS EXPLICATIVOS.....	54
TABELA 8 – EFEITOS DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL (ACTIVIDADE) NA AUTO-ESTIMA, AUTO-EFICÁCIA E NA AUTO-EFICÁCIA NA TRANSIÇÃO PARA O TRABALHO (EMPREGABILIDADE).....	56

Índice de Figuras

FIGURA 1 – MODELO INTERACTIVO DE CAUSALIDADE RECÍPROCA TRIÁDICA	27
FIGURA 2 – EXPECTATIVAS DE EFICÁCIA E EXPECTATIVAS DE RESULTADOS.....	31

INTRODUÇÃO

Ao longo da história, têm sido imensuráveis as mudanças no mundo do trabalho e que têm afectado a forma como este é percebido. O significado da palavra trabalho remonta à sua origem latina: *tripalium* (três paus) - três (tri) paus (palium) - instrumento utilizado para subjugar os animais e forçar os escravos a aumentar a produção. O *tripalium* era, pois, um instrumento de tortura, dor e sofrimento. A interpretação foi de uso comum na Antiguidade e, com esse significado, atravessou quase toda a Idade Média. Só no século XIX começou a ter o sentido genérico que hoje lhe atribuímos, o de aplicação das forças e faculdades (talentos, habilidades) humanas para alcançar um determinado fim (Fukuyama, 2000).

Durante o século XX, e como consequência da Teoria da Organização do Trabalho de Taylor, existiu uma racionalização do sistema de trabalho bem como uma operacionalização das organizações, que tiveram como consequência uma optimização dos meios tecnológicos utilizados e o aumento do número de trabalhadores. Mais recentemente, no século XXI, com a revolução do conhecimento e as mudanças iniciadas pela globalização, as inovações ao nível das tecnologias de comunicação, o maior nível de competitividade e concorrência, a maior procura da excelência, a exigência pela qualidade e as constantes melhorias, resultaram em profundas alterações ao nível da concepção do trabalho e das políticas de empregabilidade (Berntson, 2008).

O Estado Social contemporâneo já não se sente totalmente responsável pelo pleno emprego, que anteriormente englobava as políticas de apoio e desenvolvimento social. As organizações transnacionais e transculturais, que parametrizam a empregabilidade, também não. Cada indivíduo deve então na contemporaneidade encontrar e fomentar as suas próprias oportunidades de emprego, sendo um «risk taker» (Dupas, 2005). Todas essas mudanças envolveram transformações positivas, mas também uma faceta negativa, que se destaca especialmente pela eliminação de muitos postos de trabalho, resultando hoje no que se denomina “desemprego estrutural”. O principal presságio de preocupação parece suceder do facto de que a presente crise ao nível da empregabilidade não aparenta dar sinais de efemeridade; pelo contrário, aponta para profundas alterações na lógica do sistema produtivo e nas relações de trabalho (Câmara & Sarriera, 2001; Waters & Moore, 2002).

Touraine (1995) alerta para a perda da identidade do homem para com o trabalho. Segundo o autor, os excluídos do mercado de trabalho e, portanto, do mundo da produção e do consumo, são devorados pela anarquia e levados à delinquência procurando reconstruir uma nova identidade (auto-conceito, consciência étnica e social).

O trabalho apresenta-se desta forma como uma forma de identidade do ser humano, o seu pilar mais significativo de existência enquanto ser social. (Maslow & Stephens, 2003).

A questão agrava-se ainda mais porque as pessoas começam a acreditar que, se não reencontram espaço no mercado de trabalho é porque não são suficientemente competentes para tal. O sentimento acaba por ser percepcionado como incompetência, acarretando baixos níveis de auto-estima e auto-eficácia na procura de emprego. Por sua vez, os empregados vivem uma enorme insegurança quanto ao lugar que ocupam, sem saber até quando permanecerão no posto de trabalho e com uma obsessão de, perdendo o seu posto de trabalho, encontrar outro (Forrester, 1997).

Embora não haja um consenso universal sobre a forma como a empregabilidade deve ser percepcionada, e tendo mesmo várias definições, dimensões e diferentes interlocutores, a empregabilidade é considerada nos dias de hoje um constructo multifactorial. Por um lado surge o individuo que se deve dotar de competências, atribuições, qualificações, comportamentos e motivações de índole psicológica que envolvam o seus lócus de controlo interno, e por outro lado, como lócus do controlo externo, surge toda uma conjuntura instável, que varia ao nível de políticas de posicionamento de mercado, das organizações e modalidades de gestão, e das políticas económicas, financeiras e sociais por parte dos Estados Sociais.

A nível nacional, as constantes notícias e os inúmeros testemunhos públicos sobre o desemprego indiciam precisamente o mesmo nível de preocupações, sublinhadas pelos altos valores de vários indicadores de desemprego, quer do INE, (onde se sublinha a elevada taxa de desemprego); do IEFP, (número de desempregados registados); ou do Eurostat (comparação macroeuropeia, com estatísticas dos diversos países europeus).

O emprego e o desemprego têm assim, desde logo por razões conjunturais, uma grande centralidade. Além desses dois aspectos da actualidade pertinentes para a escolha da problemática que aqui tratamos, juntam-se ainda, no reforço dessa pertinência, outros aspectos como as competências de índole psicológica que julgamos serem fundamentais para estimular os níveis de empregabilidade dos indivíduos.

Como tal, o presente estudo aqui apresentado pretende fomentar o aparecimento de um campo de conhecimentos útil para inovar a estruturação de acções, estratégias, competências e comportamentos por parte dos indivíduos, que implique o aumento da sua empregabilidade e valorize as suas percepções e sentimentos de auto-estima e auto-eficácia.

Com esta investigação tentaremos produzir respostas para compreender e estruturar o que significa a capacidade de se tornar/ser empregável, tentar compreender se de facto existe uma interligação e associação entre empregabilidade e níveis psicológicos de auto-estima e auto-eficácia, bem como tentar perceber se existe influência das habilidades/competências académicas, do género e da actividade (empregados vs desempregados) nos níveis de auto-estima, auto-eficácia e empregabilidade. É o que nos motiva para encetar este estudo exploratório sobre a empregabilidade e dois dos que consideramos os principais preditores psicológicos de empregabilidade inerentes aos indivíduos, a auto-estima e a auto-eficácia.

A **auto-estima**, como indica Rosenberg (1965) pode ser definida como a avaliação que o indivíduo faz e mantém sobre si próprio. Refere-se ao julgamento de valor que uma pessoa possui sobre os seus méritos e expressa o grau de aprovação ou desaprovação sobre si mesmo. Martínez e Salanova (2006) afirmam que enquanto as crenças de auto-eficácia são juízos sobre a própria capacidade, a auto-estima pode não estar relacionada com a capacidade da pessoa, sugerindo também valores culturais, estratificação social e predisposições emocionais.

A **auto-eficácia**, segundo Bandura (1997) consiste na crença do indivíduo sobre a sua capacidade para organizar e executar as acções requeridas para lidar com situações futuras e executar tarefas num determinado domínio. Estas crenças de auto-eficácia influenciam, por sua vez, as escolhas realizadas, o esforço empreendido, a persistência perante dificuldades, a qualidade do desempenho e o sucesso percebido. Deste modo, as crenças de auto-eficácia são encaradas como um factor psicológico importante para a empregabilidade.

Rouault, Drugmand e Mattio (2009) apresentam-nos uma completa definição de **empregabilidade**, que afirma que é o processo de desenvolvimento e de actualização contínua das competências, conhecimentos e atitudes de um individuo, que lhe permitam ter um emprego ou encontrar-se numa dinâmica de procura de emprego, e de evolução para os seus empregadores e para a sociedade em geral.

Castel (1995, p.398) sublinha que o desemprego é particularmente gravoso, se generalizado, insistindo que o risco de desemprego não é um risco como outro qualquer:

“Le chômage n’est pas un risque comme un autre (comme un accident de travail, une maladie ou la vieillesse impécunieuse). S’il se généralise, il assèche les possibilités de financement des autres

risques. Le cas du chômage révèle le talon d'Achille de l'Etat social.”¹

Este estudo reparte-se inicialmente em quatro capítulos de referenciação e fundamentação teórica, iniciando-se com o conceito auto-estima, a sua caracterização e percepção social, seguido pelas definições de diversos autores, as dimensões e os tipos de auto-estima mais relatados. Posteriormente segue-se o capítulo de auto-eficácia, a origem do conceito na Teoria Social Cognitiva, as suas dimensões, as fontes e as crenças/expectativas de auto-eficácia. Depois segue-se o constructo da empregabilidade, a evolução histórica do seu significado, os conceitos explanados por diversos autores, as dimensões da empregabilidade defendidas por Kelly Campos, (docente na University of San Francisco – Califórnia), e finalmente o modelo e dimensões da empregabilidade disposicional de Mel Fugate e Angelo Kinicki, (investigadores norte-americanos e autores de diversas publicações sobre o tema da empregabilidade). Posteriormente existe um capítulo que relaciona as três variáveis, com diversos estudos de diversos autores que fundamentam a conjugação destas variáveis.

Quanto á metodologia utilizada, para a realização deste estudo utilizou-se o programa *Qualtrics Online Survey Software*. Após o consentimento, o questionário iniciava-se com os Dados Socio-Demográficos, seguido pela GSES (*General Self-Efficacy Scale*, original de Schwarzer & Jerusalem e adaptada para a população portuguesa por Santos & Maia), posteriormente pela RSES (*Rosenberg Self-Esteem Scale*, original de Rosenberg e adaptada para a população portuguesa por Araújo & Moura) e finalmente pela AETT (Auto-eficácia na Transição para o Trabalho - Empregabilidade, original para a população portuguesa por Vieira & Coimbra).

Foram também elaborados questionários em papel, para os participantes que quisessem participar mas que não tivessem ligação à Internet, que depois de preenchidos pelos mesmos, foram validados, e as respostas introduzidas no mesmo programa informático. Posteriormente, os dados foram submetidos a um tratamento estatístico automatizado através do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 18.0 para Windows. Por fim seguiu-se a análise dos resultados obtidos, finalizando com a discussão e conclusão, assinalando-se também as limitações deste estudo e possíveis estudos futuros, terminado com a referenciação bibliográfica.

¹ O desemprego não é um risco como qualquer outro (como um acidente de trabalho, uma doença ou uma velhice com pobreza). Se ele se generaliza, seca as possibilidades de financiamento dos outros riscos. O caso do desemprego revela o calcanhar de Aquiles do Estado Social.

CAPITULO I – AUTO-ESTIMA

1.1.– Caracterização Social

Um aspecto muito importante da personalidade do indivíduo, da conquista da identidade e da adaptação à sociedade, é a auto-estima. A auto-estima está relacionada com muitas formas de conduta. As pessoas com uma auto-estima elevada costumam apresentar menos emoções agressivas, negativas e menos tendências depressivas do que as pessoas com uma auto-estima baixa. De modo similar, as pessoas com uma auto-estima elevada costumam gerir melhor os seus níveis de *stress*, e quando são expostas ao mesmo, experimentam menos efeitos negativos na saúde.

Por outras palavras, a auto-estima é um sentimento valorativo do conjunto das nossas características corporais (físicas) e mentais que formam a personalidade. Esse sentimento valorativo evolui com o tempo: a partir dos cinco ou dos seis anos de idade, a criança começa a ter uma noção de como é vista pelos outros. A auto-estima resulta de um longo processo, determinado por um sem-número de experiências que surgem na sequência do contacto com diferentes contextos. A família, a escola, a sociedade em geral dão permanentemente informações ao indivíduo que são usadas na construção desta auto-imagem. Os comentários, os êxitos e fracassos, o estilo educativo parental, os valores e modelos sociais são alguns dos indícios que vão sendo transmitidos ao sujeito e que contribuem decisivamente para que este vá construindo uma imagem mais ou menos positiva de si mesmo.

1.2.– Conceito de Auto-Estima

O conceito de auto-estima no campo da Psicologia começou por ser referido por teóricos importantes tais como William James e Alfred Adler, associados à doutrina Freudiana, George Herbert Mead e Gordon Allport, que conjuntamente com Morris Rosenberg retratavam a escola do Interaccionismo Simbólico.

William James considerava que a psicologia do «*self*» englobava todos os atributos que o indivíduo considerava parte de si mesmo, como as competências, habilidades, desempenho e reputação, podendo-se dividir em dois componentes distintos: um descritivo, chamada auto-imagem, e outro avaliativo, que se designa auto-estima. (*cit. in* Bednar, Wells & Peterson, 1989).

Para Herbert Mead a auto-estima forma-se essencialmente a partir de interacções sociais, como resultado da percepção sobre aquilo que somos como indivíduo, através do modo como os outros indivíduos pensam e reagem aquilo que somos (*cit. in* Burns, 1979).

Assim, o conceito de «*self-esteem*» surge como um conjunto de atitudes reflexas comparativas, desenvolvendo-se através da percepção que cada indivíduo tem baseando-se nas suas experiências relacionadas com outros indivíduos, em situações semelhantes, revelando-se em aspectos sociais, emocionais e psíquico-fisiológicos.

Rosenberg (1965) afirma que a auto-estima pode ser definida como a avaliação que o indivíduo faz e mantém sobre si próprio. Com uma componente predominantemente afectiva, refere-se e implica um julgamento de valor, que uma pessoa possui sobre os seus méritos, expressando o grau de aprovação ou desaprovação sobre si mesmo. Para o autor existem quatro princípios que explicam a evolução da auto-estima: a apreciação que os outros indivíduos realizam sobre nós; as comparações que acontecem nas interacções sociais, desfavorecendo a auto-estima quando o indivíduo se subvaloriza ou favorecendo-a quando se valoriza em relação aos outros; a forma como o indivíduo avalia as suas acções; e por fim a importância e valor atribuídos pelo indivíduo às várias dimensões do auto-conceito (Rosenberg, 1989, *cit. in* Azevedo & Faria, 2004).

Rosenberg (1989) indica que os indivíduos com baixa auto-estima desenvolvem mecanismos que provavelmente distorcem a comunicação dos seus pensamentos e sentimentos, e dificultam a integração grupal e social. Ou seja, pode-se considerar a auto-estima uma auto-avaliação, na qual existe um sentimento de aceitação ou negação a respeito do modo de ser, das qualidades e defeitos, dependendo também da matriz e valorização cultural.

Kernis (2005) afirma que a auto-estima representa um aspecto avaliativo do auto-conceito e que consiste num conjunto de pensamentos e sentimentos do sujeito, referentes a si mesmo. Trata-se de uma orientação positiva (auto-aprovação) ou negativa (depreciação), e, nesta concepção, a auto-estima é a representação pessoal dos sentimentos gerais e comuns de auto-valor.

Assim associa-se alta auto-estima geralmente a saúde mental, habilidades, competências sociais e bem-estar (Hewitt, 2009), por outro lado a baixa auto-estima está associada a percepções humor negativo, baixo desempenho, incapacidade, delinquência, depressão e ansiedade social (Heatherton & Wyland, 2003). O nível e a qualidade da auto-estima, embora correlacionados, não são sinónimos. A auto-estima pode ser elevada, mas frágil (narcisismo) ou baixa, porém segura (humildade).

Para Vaz Serra (1986), a auto-estima é a faceta mais importante do auto-conceito, e encontra-se associada aos aspectos avaliativos que o sujeito elabora a seu respeito, baseado

nas suas capacidades e desempenhos. Escada (2003) indica que fazem parte da auto-estima dois componentes: o sentimento de competência pessoal e o sentimento de valor pessoal. Martínez e Salanova (2006) afirmam que enquanto as crenças de eficácia são juízos sobre a própria capacidade, a auto-estima pode não estar relacionada com a capacidade da pessoa.

1.3. – Dimensões de Auto-Estima

Duclos (2006) sugere que se aprofundarmos a pesquisa sobre literatura e documentação relativamente à auto-estima, podemos observar dois grandes campos de reconhecimento científico. Um deles aponta a auto-estima como uma condição adquirida á nascença, no sentido de consciência de valor intransmissível de uma certa pessoa enquanto individuo singular e social, a que se apelida de auto-estima global, referindo-se então a um julgamento global do próprio valor de cada individuo como ser humano. O outro reconhece a auto-estima com uma resultante da interacção social e da competência pessoal num domínio específico. Assim, a auto-estima específica inclui julgamentos auto-avaliativos multidimensionais que diferem entre si de acordo com o estágio de desenvolvimento no qual a pessoa se encontra, numa determinada acção ou comportamento.

Escada (2003) afirma que a auto-estima é mais que uma avaliação que o individuo realiza a si mesmo, traduzindo-a numa atitude de aprovação ou desaprovação relativamente a si próprio. A auto-estima indica a medida em que o individuo acredita no seu valor, capacidades e possibilidade sucesso, sendo um julgamento de valor que se expressa em duas dimensões, uma de forma subjectiva e referente à auto-percepção, e outra em expressão comportamental, observável por outros indivíduos.

Escada (2003) indica que fazem parte da auto-estima cinco componentes. Os sentimentos de segurança, de confiança, o autoconhecimento, o sentimento de pertença e o sentimento de competência. Escada (2003) assinala que o sentimento de segurança e de confiança são condições básicas para existir auto-estima, devendo ser valorizados de uma forma muito particular. Por sua vez, temos a possibilidade de estimular o autoconhecimento, o sentimento de pertença e o sentido de competência em todos os estádios do nosso desenvolvimento enquanto seres sociais.

1.4. – Tipos de Auto-Estima

Burns (1979) afirma que o conceito de auto-estima é visto como um processo avaliativo e afectivo, uma vez que o sentimento que o individuo nutre relativamente a si próprio está associado às avaliações que faz das suas qualidades, habilidades e desempenhos. A auto-estima como processo avaliativo representa para o sujeito uma auto-avaliação dos seus resultados, capacidades e atributos, de acordo com os seus padrões pessoais. Já a auto-estima como processo afectivo enfatiza a mensuração e valorização emocional e comportamental da anterior auto-avaliação.

Para Burns (1979), existem quatro categorias, que subdividem a conceptualização e definição do conceito de auto-estima, nomeadamente a auto-estima como atitude; a auto-estima como resultante da discrepância entre atitudes; a auto-estima como resposta psicológica; e a auto-estima como função da personalidade.

Na auto-estima como atitude, esta é vista como uma atitude reflexa, que engloba cognições, sentimentos, crenças e predisposições para a acção. O individuo atribui às suas próprias características atitudes de aprovação ou desaprovação, o que irá influenciar as suas emoções e comportamentos futuros. Neste âmbito, a auto-estima é vista como uma avaliação global das diferentes características que constituem o comportamento e emoções do individuo. Na auto-estima como resultante da discrepância entre atitudes, existe uma interpretação que diz respeito à percepção e cognição que o individuo realiza acerca de si mesmo, e outra interpretação que se refere à percepção do individuo daquilo que gostaria de ser, situando-se entre ambas as realidades a verdadeira auto-estima do individuo. A auto-estima como resposta psicológica representa o sentimento que a pessoa confirma, face á discrepância entre os seus ideais de auto-estima e o seu comportamento efectivo para atingir esses ideais, onde uma auto-estima elevada expressa que o individuo se considera uma pessoa de valor e com respeito por si próprio. Por fim, a auto-estima como função da personalidade, indicia a auto-estima como um regulador de comportamento, onde o individuo está constantemente sobre tensão, face á forma como encara a realidade e adapta os seus comportamentos.

Pelham e Swann (1989) realçam a importância dos factores cognitivos e afectivos da auto-estima, consideram a sua organização complexa, e identificam três componentes na auto-estima global: a tendência para experimentar estados afectivos positivos e negativos, as concepções específicas do individuo sobre si mesmo, das suas forças e debilidades, e a forma

como as pessoas valorizam as suas auto-imagens, ou seja, a convicção sobre a importância relativa das auto-imagens positivas perante as negativas.

Estes autores indicam ainda quatro atributos basilares da auto-estima. A auto-aceitação, a auto-confiança, a competência social (capacidade de lidar com situações difíceis, ter reacções flexíveis, conseguir sentir a ressonância social dos próprios actos, capacidade de fomentar e desenvolver sinergias) e a rede social (estar conectado a uma rede de relacionamentos positivos, manter uma relação satisfatória com um possível parceiro/parceira, com a família, com amigos, ser importante para outras pessoas). Os dois primeiros pilares representam a dimensão intrapessoal da auto-estima, os outros dois a sua dimensão interpessoal.

Como se pode constatar, o conceito de auto-estima não é estagnado, não emerge por si só, resulta sim de uma conexão com diversos conceitos referentes ao «*self*», ao indivíduo e à sua percepção acerca de si mesmo. A auto-estima sugere ligação aos aspectos avaliativos e emocionais do auto-conceito, despontando de um processo avaliativo que o indivíduo elabora acerca das suas características, capacidades, valor, qualidades e desempenho, aliando a componente afectiva à própria identidade. Para Bandura (1977) a auto-estima reporta a percepção que o indivíduo faz de si mesmo como sujeito social, moral e físico.

CAPITULO II – AUTO-EFICÁCIA

2.1. – Teoria Social Cognitiva

O conceito de auto-eficácia surge como constructo científico tutelado distintivamente por duas abordagens teóricas, a “*Social Learning Theory*” (Bandura, 1977) e a “*Social Cognitive Theory*” (Bandura, 1986), onde a ideia de «*self-directed efficacy*» acaba por emergir.

Inicialmente a Teoria Social Cognitiva era denominada por Teoria da Aprendizagem Social. A sua renomeação foi proposta por Bandura (1986) de forma a realçar os processos psicossociais, que vão para além dos aspectos tradicionais da aprendizagem. De acordo com Bandura (1986), a Teoria Social Cognitiva é designada de social porque reconhece a origem social do pensamento e acção humana, cognitiva porque legitima nos processos de pensamento uma influente contribuição causal na motivação, no afecto e na acção humana.

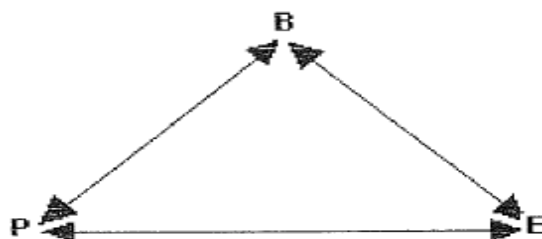
A Teoria Social Cognitiva assenta em três pressupostos. O primeiro grande pressuposto desta teoria consiste no reconhecimento de que as pessoas possuem importantes capacidades de simbolização. Dependente desta capacidade de simbolização, verifica-se o segundo pressuposto, que é a intencionalidade do comportamento. Por fim, a interacção da simbolização com a intencionalidade do comportamento accionam o terceiro pressuposto, em que o individuo realiza cursos de acção auto-regulados e reflexivos, tendo como finalidade a adopção de padrões pessoais para o comportamento e a realização de determinadas tarefas e objectivos.

Todas estas capacidades (de simbolização, de auto-reflexão, de auto-regulação) resultam da evolução de mecanismos e estruturas neurofisiológicas complexas. As estimulações do meio ambiente, os factores pessoais internos (cognição, emoção e acontecimentos biológicos), e o comportamento constituem influências que interagem reciprocamente.

Assim, a assunção mais importante da Teoria Social Cognitiva reside neste princípio da causalidade recíproca triádica, reciprocidade triádica ou modelo de agência interactiva emergente. Segundo este modelo, os factores pessoais, biológicos e cognitivos, o comportamento e as influências do meio ambiente funcionam como determinantes que se inter-relacionam, como demonstrado na figura seguinte.

Deste modo, admite-se que o «self» é socialmente construído, mas que, através da auto-percepção, as pessoas têm um papel naquilo que fazem, na sua maneira de ser e na própria criação das estruturas sociais em que vivem (Bandura, 1997).

Figura 1 – Modelo interactivo de causalidade recíproca triádica



Modelo interactivo de causalidade triádica (Bandura, 1986)

P (Personalidade)= Factores cognitivos e outros factores pessoais; B (Behavior) = Comportamento; E (Environment) = Influências Ambientais

2

Outra característica que a TSC dá particular importância é a capacidade de consciência reflexiva. Bandura (1986, p.21) afirma que “se existe alguma característica que seja distintivamente humana, ela é a capacidade de consciência reflexiva”. Examinando o pensamento de forma reflexiva, os indivíduos podem controlar as suas ideias, actuar sobre elas e prever certos resultados, julgar a adequação dos seus pensamentos com base nos resultados posteriormente obtidos e alterá-los de um modo adequado, adaptando e regulando permanentemente as suas crenças e percepções de auto-eficácia.

De acordo com a TSC, Bandura (1986) afirma que as crenças de auto-eficácia organizam as acções humanas e implicam processos cognitivos, selectivos, afectivos e motivacionais, que são mediadores da expectativa de auto-eficácia e da regulação do desempenho. Os processos cognitivos desenvolvem regras para prever e influenciar acontecimentos, estabelecer estratégias e metas, antecipar possibilidades de sucesso nessas metas, determinando a eficiência na solução de problemas. Os processos selectivos centram-se na selecção de actividades e ambientes para o desempenho de um comportamento padrão com sucesso, evitando situações que excedam as habilidades pessoais, procurando participar naquelas em que acreditam poder desempenhar o comportamento com sucesso.

Assim, o desempenho e a motivação de uma pessoa na realização de determinada tarefa, de acordo com a TSC, são muito influenciados pelas crenças de auto-eficácia. Deste modo, na TSC o conceito central é o de auto-eficácia.

² Figura 1 – Modelo interactivo de causalidade recíproca triádica (Bandura,1986)

2.2. – Conceito de Auto-Eficácia

Crenças de auto-eficácia pertencem à classe de expectativas e, como o próprio termo sugere, expectativas ligadas ao «*self*».

Para Bandura (1986) existe um diferencial significativo entre possuir determinadas capacidades e ser capaz de as utilizar com eficácia em diversas circunstâncias. Este pensamento e conhecimento funcionam como um mediador cognitivo entre o conhecimento empírico e a acção. Na concepção de Bandura, a auto-eficácia é tida como um dos mecanismos-chave para a composição da acção humana. Segundo Bandura (1977, 1986), a auto-eficácia representa as crenças do individuo nas suas próprias capacidades, para organizar e executar os cursos de acção requeridos para lidar com situações prospectivas e atingir um certo grau de performance. As crenças de eficácia influenciam a forma como as pessoas pensam, sentem, agem e se motivam a si próprias. Desta forma, as crenças de auto-eficácia podem afectar as escolhas do individuo e o seu desempenho profissional. Ressalta-se nessa definição que se trata de uma avaliação ou percepção pessoal quanto à própria inteligência, habilidades, conhecimentos, capacidades. Não é questão de se possuir ou não tais capacidades; não basta que estejam presentes. Trata-se de a pessoa acreditar que as possui, e executar planos de acção, colocando-as em prática (Schwarzer & Jerusalem, 1995).

Costa (2003) afirma que a percepção de auto-eficácia se refere às crenças que o individuo tem sobre a própria capacidade de organizar e executar acções exigidas para manobrar uma ampla gama de situações desafiadoras de maneira eficaz, inclusive aquelas prospectivas, ou seja, conseguindo alcançar os objectivos específicos propostos. Segundo a autora, além de gerar capacidades ou competências, a percepção de auto-eficácia também tem outras influências sobre o comportamento humano, tais como padrões de reacções emocionais e de pensamentos aos resultados esperados, o comportamento antecipatório e as restrições ao próprio desempenho.

Martínez e Salanova (2006) salientam que as crenças de eficácia se constroem baseadas nos juízos sobre as capacidades possuídas. Com as mesmas capacidades, pessoas com diferentes crenças podem obter êxitos ou fracassos em função dessas diferenças de crenças. Rigotti, Schyns e Mohr (2008) definem a auto-eficácia como a competência que o indivíduo sente possuir para ser capaz de desempenhar com sucesso as suas tarefas pessoais e profissionais, implicando a confiança que tem em si ou na sua habilidade para lidar com essas situações.

Estes autores sublinham ainda que a auto-eficácia profissional é um importante recurso para os indivíduos num ambiente laboral. É encarada como a forma pela qual o indivíduo avalia a sua capacidade para desempenhar determinadas acções com sucesso, como por exemplo planear e executar acções de procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho.

Para Bandura (1993) uma vez desenvolvida, a percepção de auto-eficácia pode ter maiores efeitos na acção e motivação, do que a própria capacidade cognitiva. Pelo contrário, a desconfiança do indivíduo na sua eficácia pessoal pode adiar ou mesmo impedir o desenvolvimento de capacidades das quais dependem realizações futuras mais complexas e exigentes. De acordo com a teoria de Bandura (1993), as crenças de auto-eficácia influenciam nas escolhas de cursos de acção, no estabelecimento de metas, na quantidade de esforço e na perseverança em busca dos objectivos.

2.3. – Dimensões de Auto-Eficácia

As tarefas que visam obter um determinado resultado ou acção através de um comportamento, não apresentam o mesmo grau de dificuldade. De acordo com Bandura (1986), as crenças de auto-eficácia no sucesso de uma tarefa variam de acordo com 3 dimensões: magnitude ou nível de dificuldade, força e generalidade. A magnitude refere-se ao grau de dificuldade das tarefas que o indivíduo considera ser capaz de realizar de forma bem-sucedida. Através da auto-eficácia percebida, o indivíduo pode limitar-se às tarefas mais simples, incluir outras moderadamente difíceis ou alargar-se a realizações mais complicadas. A força alude ao grau de convicção do indivíduo relativamente às suas capacidades para realizar determinadas tarefas. Está relacionada com a resiliência e a persistência. Quanto mais forte for a percepção de auto-eficácia, mais provável será que as pessoas obtenham sucesso nas tarefas que realizam. A generalidade, tendo em conta as diferentes capacidades e exigências que cada pessoa tem, remete para o facto das expectativas de auto-eficácia dos indivíduos poderem ser circunscritas a um domínio de realização específico, ou poderem formar-se em domínios de realização mais amplos e gerais.

2.4. – Fontes de Auto-Eficácia

O conhecimento da eficácia pessoal deriva de um percurso de desenvolvimento pessoal. Segundo Bandura (2001), Schwarzer e Jerusalem (1995), existem 4 fontes que influenciam e determinam a auto-eficácia percebida, sendo estas: as experiências de

desempenho/resultados pessoais, as experiências vicariantes, a persuasão verbal e as predisposições/estados fisiológicos.

As experiências de desempenho/resultados pessoais constituem a fonte de maior influência no desenvolvimento da percepção de auto-eficácia, e são os resultados interpretados pelo indivíduo, de um desempenho passado e experiências de conhecimento, referentes aos êxitos e fracassos obtidos. As experiências de sucesso proporcionam a consolidação do sentimento de auto-eficácia, enquanto as experiências repetidas de insucesso contribuem para a diminuição deste sentimento (Lent, Brown & Hackett, 1996; Bandura, 1997). As experiências vicariantes consistem nas observações e aprendizagens proporcionadas pela imitação de modelos sociais e a avaliação do desempenho dos outros, ou seja, ver pessoas parecidas a si mesmo, sendo bem-sucedidas, aumenta as crenças dos observadores de que eles possuem as capacidades e habilidades para dominar actividades comparáveis de forma bem-sucedida, estabelecendo um padrão de comparação de auto-eficácia (Bandura, 1997; Schwarzer & Jerusalem, 1995). A persuasão verbal baseia-se em informações de pessoas importantes para o indivíduo, sobre as suas próprias capacidades, em forma de sugestão ou reforço positivo, fortalecendo a capacidade do indivíduo para realizar determinada tarefa. A eficiência desta metodologia depende da competência persuasiva de quem a profere (Bandura, 1997). Finalmente as predisposições/estados fisiológicos ou psicológicos, associados a emoções positivas ou negativas, influenciam a maneira como as situações são percebidas. As pessoas dependem, em parte, destes estados no julgamento de suas capacidades. São respostas emocionais, como sensação de tensão, ansiedade, fadiga ou excitação, que fornecem indicações ou indivíduo sobre as suas próprias capacidades. Por exemplo, os sintomas de alta ansiedade, quando percebidos pelo indivíduo, sinalizam vulnerabilidade e assim levam a julgamento de baixas capacidades de auto-eficácia numa dada situação (Bandura, 1997).

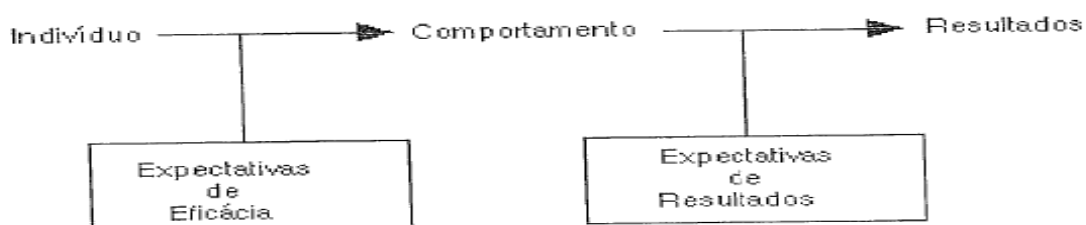
As crenças de auto-eficácia são, então, construídas com base em fontes de informação multidimensional, ou seja, a partir do processamento cognitivo das referidas fontes de informação (Bandura, 1986). Todas essas informações proporcionadas pelas fontes de auto-eficácia passam por um processamento cognitivo, no qual os indivíduos seleccionam, avaliam, integram e interpretam tais informações. Desta forma, a percepção que as pessoas têm das suas capacidades influencia a forma como se sentem, pensam e se comportam, sendo um sistema importante para que o indivíduo atinja os objectivos e execute com sucesso as tarefas a que se propôs.

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

2.5. – Crenças / expectativas de Auto-Eficácia

Bandura (1977, 1986) afirma que as crenças de eficácia são o resultado de um complexo processo de auto-persuasão do indivíduo, que se baseia no processamento cognitivo das diversas fontes de informação de eficácia. Bandura (1977; 1986) subdivide a auto-eficácia em dois campos, a expectativa de eficácia pessoal e a expectativa de resultado. A expectativa de eficácia pessoal é definida como a convicção de que o próprio indivíduo consegue realizar, com sucesso, o comportamento necessário para produzir um determinado resultado. O indivíduo pode acreditar que determinada acção e comportamento conduz a determinado resultado, mas, se tiver dúvida acerca da sua capacidade para realizar essa acção, a crença inicial não influencia nem mobiliza o seu comportamento. Já a expectativa de resultado, define-se como a estimativa que o indivíduo faz de que determinado comportamento que realizou conduzirá a determinado resultado, ou seja, às consequências que um determinado resultado produzirá no futuro. De outra forma, o indivíduo percebe que detém determinadas capacidades e consegue executar comportamentos e cursos de acção necessários para produzir um determinado resultado, mas se esse resultado não trazer um retorno positivo, o indivíduo não gerará esses comportamentos.

Figura 2 – Expectativas de eficácia e expectativas de resultados



Expectativas de eficácia e expectativas de resultados (Bandura, 1977a)

³ Figura 2 – Expectativas de eficácia e expectativas de resultados (Bandura, 1977)

De acordo com Lent, Brown e Hackett (1996), expectativas de auto-eficácia são crenças que um indivíduo tem a respeito da sua capacidade de executar com sucesso determinado comportamento. As expectativas de resultados são determinantes para a motivação e referem-se às consequências imaginadas do resultado do desempenho de determinados comportamentos. (Lent *et al.* 1996). As crenças de auto-eficácia influenciam as escolhas, o esforço despendido, a persistência perante o confronto com obstáculos, a qualidade do desempenho e a forma como os indivíduos se sentem. A confiança que um indivíduo tem nas suas capacidades para realizar as suas tarefas, ajuda a determinar se irá iniciar, manter e ser bem-sucedido no seu desempenho (Lent *et al.*, 1996). As crenças de auto-eficácia também influenciam os tipos de cenários antecipatórios. Pessoas que possuam um elevado sentimento de auto-eficácia visualizam cenários de sucesso. Pelo contrário, quem se julga ineficaz, está propenso a vislumbrar fracassos ou realizações medíocres, desenvolvendo sintomas de ansiedade. Se a auto-eficácia pode facilitar a gestão que as pessoas fazem das suas competências, por outro lado, os desempenhos do indivíduo, as escolhas subsequentes e os seus comportamentos encontram-se interligados. Ou seja, um desempenho bem-sucedido num determinado domínio tenderá a aumentar as crenças de auto-eficácia, consolidando, então, os interesses e os objectivos dos indivíduos nesse mesmo domínio (Lent *et al.*, 1996). As baixas crenças de auto-eficácia poderão fazer-se acompanhar de um discurso interno negativo e de respostas de ansiedade, as quais interferem na concentração na tarefa a desempenhar, prejudicando o desempenho. A baixa auto-eficácia poderá ser, de facto, uma profecia auto-realizadora (Betz, 2004, p. 342).

Para Bandura (1993) um indivíduo com uma percepção de auto-eficácia elevada tende a definir objectivos mais complexos e assume um maior compromisso com os mesmos. Assim as crenças de auto-eficácia são encaradas como um factor psicológico envolvido no processo de empregabilidade, uma vez que poderão influenciar a persistência face ao aparecimento de obstáculos, o nível de auto-estima e o optimismo do indivíduo.

CAPITULO III – EMPREGABILIDADE

3.1. – Evolução Histórica

O conceito de empregabilidade nem sempre foi estável, sendo que a sua evolução se repartiu no tempo e no espaço geográfico, existindo três períodos essenciais (Gazier, 1999). Historicamente, o conceito de empregabilidade foi utilizado pela primeira vez, no início do século XX. Nesta altura, o conceito foi introduzido com a finalidade de identificar aquelas pessoas que tinham capacidade e estavam aptas para trabalhar (Berntson, 2008).

Durante as décadas de 50 e 60 do século XX, o conceito de empregabilidade emerge de novo, tornando-se um pouco mais alargado e diversificado. O termo empregabilidade era, por esta altura, usado principalmente como um conceito de política de emprego, apesar de ter sido desenvolvido em dois rumos diferentes. Nos Estados Unidos da América, o conceito de empregabilidade foi expandido para incluir as pessoas e grupos desfavorecidos, sendo que o foco da empregabilidade estava no indivíduo, e na capacidade individual para se entrar no mercado de trabalho, referida como «*manpower policy of employability*» (Berntson, 2008). A outra abordagem emergente, que ocorreu em França, foi uma abordagem mais estatística e macroeconómica. A empregabilidade foi definida como a probabilidade e o tempo que um determinado grupo demorava para encontrar um emprego, incluindo, assim, as condições do mercado de trabalho na concepção do termo (Gazier, 1999).

A terceira era do conceito de empregabilidade iniciou-se em meados da década de 90. Em geral, o conceito foi ampliado e expandiu-se para se tornar multifactorial e incluir todos os agentes (indivíduos, organizações e Estados) que intervém no mercado de trabalho. A questão da empregabilidade passou a ocupar um lugar de destaque nos contextos de trabalho, desencadeado principalmente por advenços como a globalização, a abertura dos mercados regulados ao capitalismo e as crescentes inovações tecnológicas. Esses acontecimentos fizeram com que os indivíduos tivessem que procurar um maior desenvolvimento pessoal para se conseguirem manter activos no mercado profissional, que passou por grandes reestruturações.

Campos, Martins e Rueda (2004) consideram que, nesta época de globalização, em que as organizações procuram alternativas de modernização dos seus sistemas e processos produtivos, passando por constantes diminuições do seu quadro de pessoal, a condição de ser empregável passa a ser mais importante do que o emprego, exigindo que as pessoas tenham maior capacidade de aprender e de se adaptar à nova realidade de mercado. Começa então a surgir uma nova conceptualização do trabalho, em que as pessoas devem deixar de procurar um emprego tradicional, estável e estagnado, para passarem a assumir-se como soluções para

os diversos problemas que as empresas e a sociedade possam enfrentar. Esta nova abordagem centra-se primordialmente nas capacidades e habilidades do indivíduo. Surge assim a empregabilidade subjectiva, que é determinada pela forma como os indivíduos se sentem identificados com a sua posição no mercado de trabalho e se conseguem empregar, com base nas suas habilidades, aptidões e competências humanas e sociais (Gazier, 1999; Fugate, Kinicki & Ashforth 2004).

3.2. - Conceito de Empregabilidade Subjectiva

Historicamente o conceito de empregabilidade subjectiva (inerente ao indivíduo) parece ter surgido entre profissionais de *outplacement* que trabalhavam em programas de preparação e facilitação para a obtenção de emprego e inserção no mercado de trabalho. Neste caso, tinham em conta os factores que iriam ajudar os indivíduos a conquistarem uma posição de trabalho específica. (Gazier, 1999; Berntson, 2008). O conceito mais actual do significado do termo empregabilidade subjectiva baseia-se numa nomenclatura dada à capacidade de adequação do profissional às novas necessidades e dinâmica dos novos mercados de trabalho. Com o advento das novas tecnologias, globalização da produção, abertura das economias, internacionalização do capital e as constantes mudanças que afectam as organizações, surge a necessidade de adaptação a tais factores por parte dos empresários e profissionais. O termo empregabilidade remete-se então à capacidade de um profissional estar empregado, mas muito mais do que isso, à capacidade do profissional de ter a sua carreira protegida dos riscos inerentes ao mercado de trabalho (Minarelli, 1995).

Para Magalhães (1997), a nova dinâmica do mercado traz consigo a empregabilidade como um novo conceito para o perfil do trabalhador, que deve possuir habilidades, conhecimentos e capacidades que vão muito além do necessário em sua área profissional, devendo ser um indivíduo polivalente. Neto (1998) descreve a importância e necessidade de os profissionais estarem em constante aperfeiçoamento e salienta a procura de novos conhecimentos como factor fundamental do desenvolvimento da empregabilidade. Para Marques (1998) o conceito de empregabilidade subjectiva refere-se ao conjunto de competências e habilidades necessárias para que um profissional tenha condições de competir e obter sucesso no mercado de trabalho, no seu segmento de actividade.

Civelli (1998) acrescenta que a empregabilidade subjectiva significa a possibilidade de aplicação de uma serie de competências por parte do individuo em novas ou diferentes áreas de trabalho.

Na visão de Romaniuk e Snart (2000), a empregabilidade é um conceito mais diversificado e multifactorial. Envolve estabelecer, obter e conservar as habilidades necessárias para trabalhar. Para Garavan, Morley, Gunnigle e Collins (2001) a questão da empregabilidade incide na flexibilização e no reconhecimento da mesma, bem como da importância de se desenvolverem as competências necessárias para um determinado emprego. Desta forma, Lent, Brown e Hackett (2004) concluíram que a empregabilidade é um conceito utilizado de diferentes formas e em múltiplos contextos tendo assim um sentido multidimensional, e estando relacionado com a obtenção e preparação para um emprego. Nos primeiros estudos desenvolvidos por Campos *et al.*, (2003) os autores defendem que a empregabilidade subjectiva é o conjunto de competências e habilidades que uma pessoa deve possuir para procurar e posteriormente manter um emprego. Características pessoais, crenças e atitudes podem exercer forte influência sobre a auto-estima, a auto-eficácia e nos resultados de procura de emprego.

A evolução e flexibilidade do conceito de empregabilidade podem ser observadas em diversas definições. Segundo Fugate e Kinicki (2008), a empregabilidade é uma forma de adaptação activa, que possibilita aos indivíduos a identificação de oportunidades de emprego, resultando numa maior mobilidade entre empregos. A empregabilidade é concebida como um constructo psicossocial na medida em que engloba características individuais que realizam a ligação indivíduo-ambiente. No entanto, dentro dessa variabilidade, os autores afirmam que a empregabilidade se relaciona principalmente com a capacidade do indivíduo ser empregado, e enumeram três elementos essenciais: obter um emprego inicial, a capacidade de manter o emprego e a capacidade de se deslocar para outros empregos.

Berntson (2008, p.5) afirma que as “Employability perceptions refer to individuals’ beliefs about their possibilities of finding new, equal, or better employment”.⁴

Para Berntson, Näswall e Sverke (2008), ser empregável é apenas uma parte da questão, já que a percepção que as pessoas têm quanto à sua empregabilidade também é muito importante. Assim, mais do que a empregabilidade por si só, é a percepção que o indivíduo tem desta e das suas capacidades que vai afectar o seu comportamento, os seus sentimentos e os seus pensamentos, nomeadamente as suas crenças de auto-estima e auto-eficácia. Berntson (2008) acrescenta ainda que a percepção das pessoas quanto à sua empregabilidade afecta a

⁴ Percepções de empregabilidade referem-se às crenças dos indivíduos sobre as suas possibilidades de encontrar um novo, igual, ou melhor emprego.

forma como elas se comportam em contexto organizacional, assim como a forma como se sentem ao nível da saúde e do bem-estar.

Por fim, Rouault, Drugmand e Mattio (2009, p.4) apresentam-nos uma completa definição de empregabilidade, que diz:

“L’employabilité, c’est le processus de développement et d’actualisation continus des compétences, connaissances et attitudes d’une personne lui permettant d’avoir un emploi ou d’être dans une dynamique de recherche ou d’évolution dans les meilleures conditions possibles, pour elle-même, pour son ou ses employeurs et pour la collectivité en général.”⁵

Minarelli (1995) entende a empregabilidade como a capacidade de o individuo conseguir emprego através das suas atitudes, competências e habilitações, harmonizados com as necessidades do mercado de trabalho. É a capacidade de os profissionais se manterem empregados ou de encontrar novo emprego quando demitidos.

Para Minarelli (1995, p.11):

“A empregabilidade amplia as hipóteses de um profissional exercer plenamente as suas actividades, aninhadas com as necessidades organizacionais, aumentando a sua atractividade em potenciais contratantes. Empregabilidade é a condição de ser empregável, isto é, de dar ou conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes, intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento, sintonizados com as novas necessidades do mercado de trabalho.”

Minarelli (1995) indica ainda características psicológicas e sociais associadas à empregabilidade de um individuo, tais como preparação técnica, capacidade de liderança, habilidade política, habilidade de comunicação oral, idoneidade, ética, conduta, conformidade, respeito, pontualidade, assiduidade, responsabilidade e a importância de possuir um bom «networking», ou seja, uma boa rede de contactos, manter-se em contacto constante com a sua rede de contactos, e sempre que possível expandi-la.

⁵ A empregabilidade é o processo de desenvolvimento e de actualização contínuas das competências, conhecimentos e atitudes de um individuo, que lhe permitam ter um emprego ou encontrar-se numa dinâmica de procura ou de evolução nas melhores condições possíveis para ele mesmo, para os seus empregadores e para a colectividade em geral.

3.3. – As quatro dimensões de Empregabilidade de Campos

Na definição de Campos *et al.*, 2003 (*cit. in* Campos & Freitas, 2008) a empregabilidade pode ser compreendida como um conjunto de competências necessárias para uma pessoa conquistar e manter um emprego. É importante salientar que as características pessoais, crenças e atitudes podem exercer forte influência sobre a eficácia nos resultados da procura de emprego, afectando dessa forma o que aqui se denomina empregabilidade subjectiva, no intuito de desenvolver habilidades e de procurar conhecimentos favoráveis ao alcance de uma colocação, seja ela formal ou informal, no mercado de trabalho.

Segundo Campos e Freitas (2008) a empregabilidade pode ser agrupada em quatro dimensões: “eficácia de busca”, “dificuldade de busca”, “optimismo”, “responsabilidade e decisão”. A “eficácia de busca” compreende as acções iniciais na procura de um emprego, ou seja, a “noção de que haverá êxito na tarefa, denotando o senso de auto-eficácia de busca da colocação profissional” (Campos & Freitas, 2008, p. 197). A “dificuldade de busca” corresponde à percepção das emoções decorrentes de não estar empregado, ao sentimento de consternação relativamente ao mesmo, onde estão incluídas “as variáveis responsabilidade, extroversão e auto-estima” com correlação significativa (Campos & Freitas 2008, p. 197). O “optimismo” está relacionado com a confiança do individuo de que é capaz de encontrar um emprego, “da correlação positiva entre optimismo e percepção de empregabilidade” (Campos & Freitas, 2008, p. 198). Finalmente, a “responsabilidade e decisão”, em que o factor responsabilidade “compreende aspectos ligados à confiança e pontualidade” (Campos & Freitas, 2008, p. 198) e o factor decisão corresponde ao autoconhecimento e compromisso, que ajuda na escolha e planeamento da carreira profissional (Campos & Freitas, 2008, p. 199).

3.4. - Modelo de Empregabilidade Disposicional de Fugate e Kinicki

Para Fugate *et al.*, (2004) o conceito de empregabilidade absorve uma série de constructos centrados no indivíduo que se combinam sinergicamente com o objectivo de auxiliar os trabalhadores a adaptarem-se a uma diversidade de alterações que ocorrem no contexto de trabalho. Desta forma, a empregabilidade trata-se de um constructo psicossocial, que agrega características individuais e sociais que favorecem uma adaptação cognitiva, comportamental e afectiva, e melhoram a relação entre o trabalho e o indivíduo.

Fugate e Kinicki (2008) criaram um modelo no qual a empregabilidade disposicional supera as noções tradicionais de adaptabilidade, uma vez que se apresenta como uma orientação proactiva para a empregabilidade e é específica do domínio do trabalho. Coerente

com essa tendência, a empregabilidade disposicional engloba tanto características pessoais reactivas como proactivas. Isto significa que, além da capacidade de adaptação reactiva às exigências de mercado e dos postos de trabalho, os indivíduos empregáveis tendem a ter uma disponibilidade proactiva permanente para a mudança, ou seja, tendem a preparar-se com antecedência para ameaças específicas ou conhecidas, como o desemprego, ou prováveis mudanças, como deslocalizações, ao invés de esperar que essa mudança ocorra.

Fugate e Kinicki (2008) apresentam cinco dimensões consideradas críticas e representantes da empregabilidade disposicional: a abertura à mudança no trabalho, resiliência no trabalho e na carreira, proactividade no trabalho e na carreira, motivação na carreira e identidade profissional. No modelo apresentado, a empregabilidade disposicional é conceptualizada como um constructo multidimensional, subjacente às cinco dimensões (Fugate & Kinicki, 2008).

3.5. – As Dimensões da Empregabilidade Disposicional de Fugate e Kinicki

Na discussão do termo e do conceito de empregabilidade, muitos autores utilizaram uma definição de empregabilidade unidimensional, baseada nos resultados, considerando um indivíduo como empregável baseando-se na sua capacidade em obter um emprego. Estas definições baseiam-se no resultado objectivo de estar empregado, não existindo no entanto um foco nos factores pessoais que contribuem para a empregabilidade (McArdle, Waters, Briscoe & Hall, 2007). Diversas características pessoais podem influenciar a propensão para obter oportunidades de carreira, e estas cinco dimensões consideram-se representativas da natureza activa e adaptável da empregabilidade disposicional (Fugate & Kinicki, 2008).

A dimensão abertura à mudança no trabalho suporta a aprendizagem contínua, permite igualmente identificar e aproveitar oportunidades de carreira, reforçando assim a adaptabilidade. Indivíduos abertos à mudança tendem a exibir flexibilidade quando confrontados com os desafios inerentes em situações de incerteza, da mesma forma que existe uma maior probabilidade de percepcionarem a mudança como um desafio, ao invés de uma ameaça, e serem receptivos a novas tecnologias e processos, fazendo com que os seus níveis de empregabilidade aumentem (Fugate & Kinicki, 2008).

Quanto à dimensão resiliência no trabalho e na carreira, a teoria da adaptação cognitiva afirma que os indivíduos resilientes possuem auto-avaliações positivas e visões optimistas das diversas facetas da vida (Fugate & Kinicki, 2008). Por conseguinte, indivíduos

com auto-avaliações positivas são mais prováveis de atribuir os sucessos de carreira à capacidade e esforço pessoal. Assim, os indivíduos mais resilientes e optimistas tendem a compreender mais oportunidades no local de trabalho, visualizam as alterações de carreira como desafios e oportunidades para aprender, e persistem na busca dos resultados desejados.

A dimensão proactividade no trabalho e na carreira diz respeito aos indivíduos que, de forma proactiva, adquirem informações sobre o ambiente em que estão inseridos. Os indivíduos ao serem proactivos e ao procurarem informações de diferentes fontes, relevantes para o seu trabalho e interesses, facilitam a identificação de novas oportunidades ocupacionais (Fugate & Kinicki, 2008).

A dimensão de motivação na carreira baseia-se nos conceitos de controlo de motivação e orientação de aprendizagem de objectivos (Fugate & Kinicki, 2008). Os autores afirmaram que trabalhadores com elevada tendência de motivação, ao estabelecer objectivos, estão mais focados no trabalho e revelam ser mais persistentes perante sentimentos de frustração. Paralelamente, uma orientação de motivação para os objectivos no trabalho manifesta-se no planeamento de carreira, na procura de oportunidades de aprendizagem e formação e na vontade em mudar para satisfazer as exigências e problemas situacionais (Fugate & Kinicki, 2008).

Por fim, a identidade profissional constitui a auto-estima e auto-eficácia de um indivíduo no contexto de carreira, proporcionando uma forte base cognitiva e afectiva para a empregabilidade disposicional. Indivíduos que se definem como empregáveis, demonstram ter comportamentos consistentes com esse auto-conceito, o que também influencia os objectivos e aspirações pessoais (Fugate et al., 2004). A identidade profissional assenta numa representação de "quem eu sou" ou "quem eu quero ser" no trabalho, resultando num conjunto de experiências e aspirações de carreira diversificadas. A identidade profissional tende a substituir as estruturas de carreira antigamente institucionalizadas por estruturas psicológicas individualizadas. A identidade profissional direcciona, regula e mantém um comportamento (Fugate & Kinicki, 2008), e faculta motivação para a gestão e planeamento de carreira que suporta a empregabilidade (Fugate et al., 2004).

Apesar de cada uma das cinco dimensões serem independentes e terem qualidades únicas, elas estão mutuamente relacionadas no que diz respeito às implicações para uma empregabilidade subjectiva (Fugate & Kinicki, 2008).

CAPITULO IV- RELAÇÃO ENTRE AUTO-ESTIMA, AUTO- EFICÁCIA E EMPREGABILIDADE

Ao entrar no mundo do trabalho, o indivíduo depara-se com uma série de novas responsabilidades, tem de cumprir horários, ajustar-se a uma rotina diferente, deve conhecer e saber movimentar-se dentro de uma organização com uma cultura específica, estabelecer relações com vários profissionais, adaptar a sua postura e aplicar os conhecimentos adquiridos anteriormente. Estas tarefas implicam uma modificação em termos de identidade pessoal e profissional. O indivíduo passa a ter funções específicas, mais responsabilidades, uma maior independência bem como consequências associadas ao seu desempenho. As características da organização em que se insere, o apoio e/ou supervisão prestados, as expectativas do indivíduo, os seus conhecimentos, influenciam a adaptação do indivíduo a esta nova forma de vida. É importante que o indivíduo consiga ultrapassar os obstáculos referentes ao período de transição de forma a garantir uma passagem mais eficiente para o mundo do trabalho (Vieira, 2008). A complexidade do mundo do trabalho, caracterizado por ambientes organizacionais instáveis, vem desafiar as formas tradicionais de encarar a transição para o trabalho. O emprego estável, para toda a vida ou a progressão linear pela hierarquia organizacional foram ultrapassados, e estão a ser substituídos por empregos que não garantem segurança, o que requer por parte do indivíduo competências e estratégias para lidar com esta situação (Vieira & Coimbra, 2006).

Com raízes históricas comuns, os constructos de auto-estima e auto-eficácia partilham características similares, nomeadamente o facto de ambos estarem relacionados com o «*self*» e se definirem a partir das percepções do indivíduo sobre a sua competência pessoal. De facto, ambos os constructos estão referenciados na noção do indivíduo sobre as suas aptidões ou competências pessoais, sendo o ponto de partida para o desenvolvimento das crenças de eficácia e sucesso do indivíduo, através da realização de tarefas e interacção com o meio envolvente, promovendo a sua empregabilidade.

Vieira e Coimbra (2006) apresentam dois tipos de factores facilitadores da empregabilidade: individuais e contextuais. Os primeiros incluem exploração individual, competências de relacionamento interpessoal, autonomia e flexibilidade ou capacidade de adaptação ao meio. É muito importante o indivíduo conhecer-se, saber comunicar e conseguir adaptar-se a novas situações. Os factores contextuais são constituídos pelas relações significantes, por exemplo, família e amigos, contexto académico e contexto de emprego. Está relacionado com as percepções que o indivíduo tem sobre o trabalho, o seu bem-estar e o apoio que recebe.

Em ambos os factores, quer individuais, quer contextuais, estão patentes os conceitos de auto-estima e auto-eficácia. É necessária auto-estima, associada à motivação e a sentimentos de auto-eficácia, para que o jovem seja proactivo, ou seja, que consiga emprego independentemente das dificuldades que possa encontrar (Vieira & Coimbra, 2006).

Estabelecer metas profissionais e objectivos claros contribui também para orientar melhor as acções, facilitando a identificação de obstáculos e, se necessário, a correcção de rumos (Greenhaus, Callanan, & Kaplan, 1994, *cit. in* Teixeira & Gomes, 2005). Os mesmos autores referem que os jovens que se sentem mais confiantes e decididos quanto à sua escolha profissional têm maior probabilidade de realizar os seus projectos. Neste sentido, o auto-conceito apresenta-se como uma variável fundamental, uma vez que a pessoa, ao ter uma imagem clara de si, conseguirá elaborar os seus planos de vida tendo por base os seus interesses (Greenhaus *et al.*, 1994, *cit. in* Teixeira & Gomes, 2005).

Se um individuo tiver uma auto-estima elevada, confiar na sua capacidade para lidar com a transição para o mundo do trabalho, provavelmente será mais proactivo, determinado e perseverante nas suas estratégias de procura de emprego. Terá maior probabilidade de se candidatar a um emprego, aumentado os seus níveis de empregabilidade, pois as crenças positivas estão associadas à experimentação de comportamentos, levando a que o individuo não desista de alcançar o seu objectivo. Assim, a auto-estima, associada à auto-eficácia, assume um papel importante no processo de empregabilidade (Vieira, Maia & Coimbra, 2007).

Outro autor que já antes defendera esta relação triádica é Bandura (1997), que sugere também que a empregabilidade depende em larga escala das crenças de auto-eficácia. Ao considerar a influência da auto-eficácia na auto-regulação comportamental e, em particular, na persistência perante o confronto com dificuldades, é possível antecipar que se um individuo tiver confiança na sua capacidade para lidar com a inserção no mercado de trabalho, tenderá a ser mais proactivo, decidido e persistente nas suas estratégias de procura de emprego. Desta forma, a auto-eficácia na transição para o trabalho é definida como a crença na própria capacidade para organizar e executar acções de procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho (Vieira *et al.*, 2007).

Na sua tese de doutoramento, em 2008, Berntson realizou um estudo que pretendia aferir se os constructos de empregabilidade e auto-eficácia se distinguiam ou estavam relacionados, investigando a natureza da sua associação. Nos resultados, Berntson afirma que

“the results from this study indicated that employability was distinct from self-efficacy and, furthermore, that employability predicted subsequent self-efficacy”.⁶

Uma vez que a empregabilidade reflecte as crenças do indivíduo sobre as suas possibilidades de obter um novo emprego, é natural relacioná-la com as crenças de auto-eficácia, sendo este um conceito em que se põe em questão as crenças do indivíduo na própria capacidade de organizar e executar os cursos de acção necessários para atingir os seus objectivos (Berntson *et al.*, 2008). Altos níveis de empregabilidade reflectem a capacidade de resolver problemas relacionados com o trabalho e lidar com situações problemáticas. Assim, ao invés de ser uma consequência da auto-eficácia, é plausível que a empregabilidade possa levar a um fortalecimento das crenças de eficácia pessoal (Fugate *et al.*, 2004, *cit. in* Berntson *et al.*, 2008).

Coleta, Machado, Oliveira, Sposito e Gonçalves (2002) estudaram as causas atribuídas por empregados à sua permanência no emprego e o principal motivo que leva o indivíduo a considerar-se empregável. Baseados nos resultados, Coleta *et al.* (2002) concluíram que os sujeitos entrevistados apresentaram predominantemente um *locus* de controlo interno, ou seja, atribuíram a si mesmos a empregabilidade, alicerçada à sua qualificação e aos seus elevados índices de auto-estima.

Autores como Ellis e Taylor (1983), Feather e O’Brien (1986) também verificaram a influência da auto-estima nas questões de procura de emprego. Segundo os autores, a auto-estima relaciona-se ainda a outros constructos psicológicos incluindo ansiedade, assertividade, tomada de decisão e *locus* de controlo interno, factores estes que, segundo os autores, podem influenciar positivamente a empregabilidade dos indivíduos.

Outro estudo a destacar sobre a procura de emprego, foi realizado por Kanfer, Wanberg e Kantrowitz (2001), que realizaram uma revisão meta-analítica de 73 estudos empíricos e propuseram uma estrutura dos antecedentes e consequentes da procura de emprego, baseados na análise da relação entre personalidade e perspectiva motivacional. Os autores defendem também que a auto-estima e a auto-eficácia têm demonstrado estar positivamente correlacionadas com comportamentos de procura de emprego.

Campos (2006) na sua tese de doutoramento, que tinha como finalidade a construção e validação de uma escala de empregabilidade, inquiriu uma amostra inicial de 628 indivíduos e uma amostra final de 274 indivíduos, que constituíram a validação da escala. Nos resultados

⁶ Os resultados deste estudo indicaram que a empregabilidade era distinta da auto-eficácia, mas que, além disso, a empregabilidade tinha mesmo assim como preditor subsequente a auto-eficácia.

mais significativos a autora referiu que os sujeitos com maior índice de auto-eficácia de procura de emprego conseguiam colocação mais rapidamente. Referiu ainda que sentimentos positivos como confiança, extroversão e auto-estima foram diferenciais significativos na conquista de um posto de trabalho.

4.1. – Modelo e Hipóteses

Como vimos acima, muitas variáveis predizem a empregabilidade individual, quer subjectiva (capacidades e competências intrínsecas percebidas pelo individuo contribuindo para o tornar empregável) quer objectiva (oportunidades individuais de inserção no mercado de trabalho, a rede de contactos do individuo proporcionar oportunidades de trabalho, o mercado de trabalho oferecer oportunidades de emprego e formação, a capacidade individual de explorar e efectivar a inserção no mercado de trabalho).

Das variáveis psicológicas, destacamos o locus de controlo interno, a assertividade, a responsabilidade, e extroversão, a confiança, a autonomia, a motivação, a proactividade, a resiliência, a flexibilidade e a adaptabilidade cognitiva, comportamental e afectiva. Existindo uma grande diversidade de variáveis, decidimos explorar e testar neste estudo o efeito das duas variáveis que se encontram sistematicamente correlacionadas com as variáveis psicológicas acima, e que na literatura são os preditores mais comuns da empregabilidade: a auto-estima e a auto-eficácia.

Este modelo de análise correlacional parte do pressuposto que estas duas variáveis psicológicas envolvem as outras variáveis atrás relacionadas.

Consideramos também que a relação entre os três constructos seja recíproca, e que estes se afectem mutuamente. Indivíduos com níveis elevados de auto-estima e auto-eficácia podem percepcionar-se como pessoas com maior facilidade em se empregarem, aumentando assim os seus níveis de empregabilidade.

Para além disso, existem variáveis objectivas, de contexto social, das quais destacamos a realização ou inserção numa determinada actividade curricular, formação académica, formação profissional, que influenciam os níveis de empregabilidade do individuo, tal como afirmam Vieira e Coimbra (2006), que no estudo que desenvolveram apresentam factores contextuais/sociais como facilitadores da empregabilidade.

Os factores contextuais/sociais são constituídos pelas relações significantes (família e amigos), contexto académico e contexto de emprego. Nos factores contextuais/sociais, estão patentes os conceitos de auto-estima e auto-eficácia.

Deste modo, testamos as seguintes hipóteses:

H1 – A nível psicológico, a auto-estima e a auto-eficácia predizem e influenciam positivamente a empregabilidade, estando associados níveis elevados de auto-estima e auto-eficácia a níveis elevados de percepção de empregabilidade.

H2 – O efeito da auto-estima sobre empregabilidade é mediado pelo efeito da auto-eficácia.

H3 – A nível sociológico, os indivíduos empregados apresentam níveis de empregabilidade subjectiva superiores aos desempregados, colocando-se os estudantes do ensino superior num nível de empregabilidade próximo dos empregados (no sentido de os estudantes do ensino superior não se considerarem empregados, mas estão a desenvolver uma actividade, que pensamos promover e exponenciar os seus níveis de auto-estima e auto-eficácia).

H4 – Os indivíduos com habilitações académicas mais elevadas, tem níveis mais altos de auto-estima, auto-eficácia e empregabilidade, se comparados com indivíduos com habilitações académicas mais baixas.

CAPITULO V – MÉTODO

5.1. – Participantes e Procedimento

Para a realização deste estudo foi criado um *link* que estabelecia a ligação ao questionário *online*, no programa informático *Qualtrics Online Survey Software*. Utilizou-se uma diversa rede de contactos, composta por colegas de faculdade, professores, colegas de trabalho, amigos pessoais e familiares, com níveis de qualificação académica e inserção profissional diferente, e faixas etárias igualmente diferentes. Foi enviado um *e-mail* aos potenciais participantes com a divulgação do questionário e com o *link* para responder. O questionário iniciava-se com o consentimento informado, após o que eram pedidos os dados socio-demográficos, seguido pela *General Self-Efficacy Scale*, posteriormente pela *Rosenberg Self-Esteem Scale*, e finalmente pela escala de *Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (Empregabilidade)*, existindo uma quebra de página entre cada escala, e estando consequentemente cada uma das escalas em páginas diferentes para que os participantes não pudessem enviar as respostas iniciais.

Foram também elaborados questionários em papel, construídos exactamente da mesma forma do que o questionário *online*, para os participantes que quisessem participar mas que não tivessem ligação à Internet, que depois de preenchidos pelos mesmos foram validados, e as respostas introduzidas no mesmo programa informático. Neste caso, os questionários foram recolhidos em Gabinetes de Apoio à Juventude e Institutos de Emprego e Formação Profissional (Moscavide, Sacavém e Odivelas). Os questionários demoraram cerca de um ano a serem recolhidos e recebidos pelos autores deste estudo. Posteriormente, os dados foram submetidos a um tratamento estatístico automatizado através do programa *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*, versão 18.0 para Windows.

Utilizou-se uma amostra não probabilística, de conveniência, de 188 indivíduos participantes, com idades entre os 18 e 67 ($M = 30.79$; $DP = 10.32$), dos quais 108 do sexo feminino (57,45%), e 80 do sexo masculino (42,55%). Os empregados ($n = 68$) representam 36,17% da amostra, e os desempregados ($n = 59$) 31,38% da amostra; os estudantes do ensino superior representam ($n = 41$) 21,81% da amostra, e finalmente os trabalhadores-estudantes ($n = 20$) são 10,64% da totalidade da amostra. A percentagem de indivíduos que tem o 1º ciclo ($n = 0$) é de 0%, os que detém o 2º ciclo ($n = 6$) representam 3,19%, os que possuem o 3º ciclo ($n = 20$) é de 10,64%, os que tem o 12º ano ($n = 62$) representam 32,98%, os que possuem de licenciatura ($n = 70$) são 37,23%, os que detém um mestrado ($n = 27$) são 14,36% e finalmente os indivíduos que possuem um doutoramento ($n = 3$) representam 1,60% da totalidade da amostra.

5.2. – Instrumentos

A recolha de dados relativos à amostra necessária para se realizar este estudo foi realizada através de um questionário *online*, utilizando o programa *Qualtrics Online Survey Software*, e de questionários em papel, que depois de preenchidos pelos participantes, foram validados e as respostas introduzidas no mesmo programa.

O questionário dividiu-se em quatro partes distintas, com cada escala a ser apresentada numa página distinta, de modo a que os participantes não condicionassem as suas respostas iniciais. A primeira parte era constituída por um conjunto de 5 (cinco) questões sobre dados Socio-Demográficos, nomeadamente, idade, género, habilitações académicas, situação profissional e área de actuação da organização empregadora.

Na segunda parte foi utilizada a *General Self-Efficacy Scale*, na terceira parte foi utilizada a *Rosenberg Self-Esteem Scale*, e finalmente na quarta parte foi utilizada a escala de *Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (Empregabilidade)*. Começámos por apurar a consistência interna das variáveis. Todas as variáveis apresentam um *Alfa de Cronbach* elevado, e muito similar aos estudos de validação para a população portuguesa.

Auto-Eficácia Geral

A *GSES - General Self-Efficacy Scale* de Schwarzer e Jerusalem (1995) é constituída por 10 itens (ver Tabela 1) com quatro opções de resposta (1 = De modo nenhum é verdade, 2 = Dificilmente é verdade, 3 = Moderadamente verdade, 4 = Exactamente verdade). Diversos estudos têm demonstrado as propriedades psicométricas adequadas deste instrumento, bem como a sua natureza unifactorial (Schwarzer & Jerusalem, 1995; Zhang & Schwarzer, 1995; Luszczynska & Schwarzer, 2005; Rigotti, Schyns & Mohr, 2008). A versão portuguesa usada neste estudo foi traduzida e validada para a população portuguesa por Araújo e Moura (2011), num estudo com 536 participantes ($\alpha=.87$). Neste estudo a escala mantém uma consistência interna semelhante a essa ($\alpha = .82$; $M = 3.24$; $DP = .38$).

Tabela 1 - *GSES - General Self-Efficacy Scale* (Escala de Auto-Eficácia Geral)

-
1. – Consigo resolver sempre os problemas difíceis se for persistente.
 2. – Se alguém se opuser, consigo encontrar os meios e as formas de alcançar o que quero.
 3. – Para mim é fácil agarrar-me às minhas intenções e atingir os meus objectivos.
 4. – Estou confiante que poderia lidar eficientemente com acontecimentos inesperados.
 5. – Graças aos meus recursos, sei como lidar com situações imprevistas.
-

6. – Consigo resolver a maioria dos problemas se investir o esforço necessário.
 7. – Perante dificuldades consigo manter a calma porque confio nas minhas capacidades.
 8. – Quando confrontado com um problema, consigo geralmente encontrar várias soluções.
 9. – Se estiver com problemas, consigo geralmente pensar numa solução.
 10. – Consigo geralmente lidar com tudo aquilo que me surge pelo caminho.
-

Auto-Estima Global

A *RSES - Rosenberg Self-Esteem Scale* (1965), é constituída por 10 itens (ver Tabela 2) com quatro opções de resposta (concordo totalmente = 4, concordo = 3, discordo = 2 e discordo totalmente = 1). Metade das questões está exposta de forma positiva, e a outra metade exposta de forma negativa. Assim sendo os itens 2, 5, 6, 8 e 9 fazem a pergunta de forma negativa, tendo posteriormente sido invertidos. Existem vários estudos que têm demonstrado as propriedades psicométricas deste instrumento, a sua validação e tradução em vários países (Rosenberg, 1965; Vallieres & Vallerand, 1990; Prezza, Trombaccia, & Armento, 1997; Santos & Maia, 2003; Azevedo & Faria, 2004). A versão portuguesa usada neste estudo foi traduzida e validada para a população portuguesa por Santos e Maia (2003), num estudo com 345 participantes ($\alpha = .86$). Neste estudo a escala mantém uma consistência interna idêntica a essa ($\alpha = .86$; $M = 3.24$; $DP = .47$).

Tabela 2 - *RSES - Rosenberg Self-Esteem Scale* (Escala de Auto-Estima)

-
1. – Globalmente estou satisfeito(a) comigo próprio(a).
 2. – Por vezes penso que nada valho.
 3. – Sinto que tenho um bom número de qualidades.
 4. – Sou capaz de fazer as coisas tão bem como a maioria das outras pessoas.
 5. – Sinto que não tenho muito de que me orgulhar.
 6. – Por vezes sinto-me de facto um(a) inútil.
 7. - Sinto que sou uma pessoa com valor, pelo menos num plano de igualdade com os outros.
 8. - Gostaria de ter mais respeito por mim próprio(a).
 9. – Em termos gerais inclino-me a achar que sou um(a) falhado(a).
 10. – Adopto uma atitude positiva perante mim próprio(a).
-

⁷ Original de Schwarzer & Jerusalem (1995), adaptada para a versão portuguesa por Araújo & Moura (2011)

⁸ Original de Rosenberg (1965), adaptada para a versão portuguesa por Santos & Maia (2003)

Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho

A AETT - Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (Empregabilidade) de Vieira e Coimbra (2005, 2007), é composta por 28 itens (ver Tabelas 3, 4 e 5) com seis opções de resposta (1= Nada confiante, 2 = Pouco confiante, 3 = Parcialmente confiante, 4 = Confiante, 5 = Muito confiante, e 6 = Totalmente confiante).

A versão original validada em dois estudos, inicialmente com 629 participantes e depois com 246 participantes na validação final, apresenta um *Alfa de Cronbach* ($\alpha = .96$). Apurou-se ainda o *Alfa de Cronbach* para as sub-escalas de auto-eficácia na adaptação ao trabalho ($\alpha = .94$), auto-eficácia na regulação emocional ($\alpha = .94$) e auto-eficácia na procura de emprego ($\alpha = .87$).

Neste estudo a consistência interna apurada foi idêntica ao estudo de validação inicial ($\alpha = .96$; $M = 4.41$; $DP = .81$). Neste estudo os valores para as sub-escalas foram: sub-escala de auto-eficácia na adaptação ao trabalho ($\alpha = .97$), auto-eficácia na regulação emocional ($\alpha = .95$) e Auto-Eficácia na procura de emprego ($\alpha = .87$).

Nas tabelas seguintes poder-se-á verificar às três dimensões, e os itens que correspondem a cada dimensão.

Tabela 3 - AETT - Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (Empregabilidade)

Sub-escala de auto-eficácia na procura de emprego

1. – Responder a anúncios de emprego no jornal.
 2. – Inscrever-me no Centro de Emprego.
 4. – Procurar oportunidades de emprego na Internet.
 6. – Inscrever-me em empresas de recrutamento e selecção.
 8. – Inscrever-me em bolsas de emprego *online*.
 11. – Conseguir orientação junto dos serviços de apoio á transição para o trabalho (Centros de Emprego, Job-Shop's, Eventos de oferta de empregos).
 12. – Continuar a responder a anúncios do jornal após muitas candidaturas sem resposta.
-

9

⁹ Original de Vieira & Coimbra (2005,2007), AETT - sub-escala de auto-eficácia na procura de emprego.

Tabela 4 - AETT - Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (Empregabilidade)

Sub-escala de auto-eficácia na regulação emocional

3. – Após uma recusa de emprego, não me deixar invadir pelo desânimo.
 5. – Continuar a pensar que vou encontrar emprego após várias recusas.
 7. – Não desistir de procurar emprego, mesmo que tenha muitas respostas negativas.
 9. – Após uma recusa de emprego, conseguir lidar bem com a frustração.
 10. – Seleccionar os empregos que mais me interessam.
 13. – Não desanimar perante as dificuldades encontradas na procura de emprego.
 14. – Após uma recusa de emprego, não me deixar invadir por pensamentos derrotistas.
 15. – Ser paciente na procura de emprego.
 16. – Continuar a pensar que vou encontrar trabalho após uma recusa de emprego.
-

10

Tabela 5 - AETT - Auto-Eficácia na Transição para o Trabalho (Empregabilidade)

Sub-escala de auto-eficácia na adaptação ao trabalho

17. – Desempenhar bem as minhas funções no emprego.
 18. – Resolver problemas inesperados no meu trabalho.
 19. – Acreditar nas minhas capacidades enquanto profissional.
 20. – Comunicar bem com os colegas de trabalho.
 21. – Adaptar-me às mudanças que possam ocorrer nas minhas funções no emprego.
 22. – Trabalhar bem em equipa.
 23. – Cumprir todas as tarefas que o cargo exige.
 24. – Ser empenhado(a) no cumprimento das minhas funções profissionais.
 25. – Demonstrar segurança naquilo que faço no trabalho.
 26. – Estabelecer um bom relacionamento com os colegas de trabalho.
 27. – Adaptar-me às necessidades do meu local de trabalho.
 28. - Contribuir com novas ideias num grupo de trabalho.
-

11

¹⁰ Original de Vieira & Coimbra (2005, 2007), AETT - sub-escala de auto-eficácia na regulação emocional.

¹¹ Original de Vieira & Coimbra (2005, 2007), AETT - sub-escala de auto-eficácia na adaptação ao trabalho.

CAPÍTULO VI – RESULTADOS

Para testar a **hipótese 1**, começámos por analisar a relação entre as três variáveis principais. Tal como esperado, as três variáveis estão significativamente, moderadamente e positivamente correlacionadas entre si (tabela 6, todas as correlações apresentam níveis de significância com $p < .001$). Assim, níveis mais elevados de auto-estima e auto-eficácia estão associados a níveis mais elevados de percepção de empregabilidade. Deste modo, confirma-se a **hipótese 1**, que afirma que, a nível psicológico, a auto-estima e a auto-eficácia predizem e influenciam positivamente a empregabilidade, estando também associadas entre si.

Tabela 6 – Alfa de Cronbach, Média, Desvio-Padrão e Correlação das variáveis

	α de Cronbach	M	DP	r de pearson		
				Auto-eficácia	Auto-estima	AETT – Empregabilidade
Auto-eficácia	.82	3.24	0.38	-----		
Auto-estima	.86	3.24	0.47	.53	-----	
AETT – Empregabilidade	.96	4.41	0.81	.41	.52	-----

A seguir, de forma a explorar melhor estas relações e testar a **hipótese 2**, realizámos uma série de regressões lineares, testando modelos explicativos da auto-eficácia na transição para o trabalho (empregabilidade) com base na auto-eficácia geral, na auto-estima, e em ambas estas dimensões psicológicas (Tabela 7). Ou seja, testámos três modelos explicativos com regressões lineares: dois modelos com cada uma das variáveis independentes, e um modelo com as duas variáveis.

Tabela 7 – Regressão linear dos modelos explicativos

	AETT – Empregabilidade		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Auto-estima	$\beta = .53 ; p = < .001$	-----	$\beta = .42 ; p = < .001$
Auto-eficácia	-----	$\beta = .41 ; p = < .001$	$\beta = .19 ; p = < .001$
F	$F(1,186) = 69,75$ $p = < .001$	$F(1,186) = 37,37$ $p = < .001$	$F(1,186) = 39,23$ $p = < .001$
r^2	.27	.16	.29

Os resultados indicam que a auto-estima de forma isolada explica 27% da variância da empregabilidade subjectiva, enquanto que a auto-eficácia sozinha explica apenas 16% da variância da empregabilidade subjectiva. Juntas, estas duas variáveis explicam 29% da variância, o que significa que a auto-eficácia acrescenta pouco à variância explicada pela auto-estima.

É importante notar que, no modelo 3, na explicação da empregabilidade, o coeficiente da auto-eficácia tem uma redução relativamente ao modelo 2 bastante superior ao da auto-estima relativamente ao modelo 1. Deste modo, embora a auto-estima tenha impacto tanto na auto-eficácia geral como na empregabilidade, o seu impacto na empregabilidade não diminui muito com a introdução da auto-eficácia na equação. Para além disso, verificámos que a auto-estima explica também 27% da variância da auto-eficácia geral ($\beta = .53$; $F(1,186) = 70,80$; $p = <.001$; $\eta^2 = .04$).

Estes resultados sugerem que não existe mediação do efeito da auto-estima sobre a empregabilidade pela auto-eficácia. Para testar esse efeito, realizámos um teste *Sobel*, num calculador disponível *online*¹², com os seguintes parâmetros: efeito da auto-estima sobre a auto-eficácia ($\beta = .525$; erro-padrão do $\beta = 0.049$); efeito da auto-eficácia sobre a empregabilidade, controlando o efeito da auto-estima sobre a empregabilidade ($\beta = .186$; erro-padrão do $\beta = 0.157$). Os resultados indicam que a mediação não é, de facto, significativa (estatística *Sobel* = 1.18 , $p = .239$). Assim, não se confirma a **hipótese 2**, pois embora a auto-estima esteja directamente relacionada tanto com a auto-eficácia como com a empregabilidade, não existe efeito de mediação da auto-eficácia com a empregabilidade pela auto-eficácia.

Para além disto, estávamos interessados em explorar o efeito de variáveis sociais ou de contexto sobre cada uma delas. Assim, a nível sociológico, testámos o efeito da situação perante a actividade sobre a auto-estima, a auto-eficácia e a empregabilidade, realizando uma análise de variância para cada uma destas variáveis (Tabela 8). Os resultados destas análises confirmam a **hipótese 3**: existem diferenças significativas de auto-estima, auto-eficácia e empregabilidade entre os indivíduos empregados e os indivíduos desempregados, não existindo diferenças significativas entre empregados e desempregados e os outros grupos com valores intermédios nestas variáveis, nomeadamente os estudantes do ensino superior e os trabalhadores-estudantes (nem entre estes dois grupos), embora a amostra seja suficiente para

¹² <http://www.danielsoper.com/statcalc3/calc.aspx?id=31>, acedido em 20 de Maio de 2014

poder apurar uma diferença caso existisse. As diferenças entre empregados e desempregados podem ser explicadas pelo facto de os indivíduos que estão empregados apresentarem predominantemente um locus de controlo interno, ou seja, atribuírem a sua situação de empregados à sua capacidade intrínseca de serem empregáveis, o que reforça a sua auto-estima e auto-eficácia, ao contrário dos desempregados, que atribuem a sua situação de desemprego à sua falta de empregabilidade que afecta também a sua auto-estima e auto-eficácia, como afirmam Coleta *et al.* (2002), que estudaram as causas atribuídas por empregados à sua permanência no emprego e o principal motivo que leva o indivíduo a considerar-se empregável.

Tabela 8 – Efeitos da situação profissional (actividade) na auto-estima, auto-eficácia e na auto-eficácia na transição para o trabalho (empregabilidade)

	Auto-eficácia		Auto-estima		AETT – Empregabilidade	
	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão
Empregados (N=68)	3.34	0.37	3.35	0.49	4.60	0.81
Estudantes (N=41)	3.22	0.33	3.26	0.48	4.47	0.73
Trabalhadores -Estudantes (N=20)	3.16	0.40	3.16	0.36	4.36	0.63
Desempregados (N=59)	3.15	0.38	3.12	0.47	4.18	0.89
	$F(3,184) = 3.07$ $p = .029$; $\eta^2 = .05$		$F(3,184) = 2.69$ $p = .048$ $\eta^2 = .04$		$F(3,184) = 2.92$ $p = .036$ $\eta^2 = .05$	

De seguida testámos a **hipótese 4**, que afirmava que os indivíduos com habilitações académicas mais elevadas teriam níveis mais altos de empregabilidade, auto-estima e auto-eficácia, se comparados com indivíduos com habilitações académicas mais baixas, realizando três análises de variância, testando o efeito das habilitações/qualificações académicas sobre as variáveis auto-estima, auto-eficácia e empregabilidade.

Existe um efeito significativo do nível de qualificação apenas sobre a auto-eficácia de forma isolada, $F(3,184) = 3.773$; $p = .012$. Análises *post-hoc* (LSD) indicam que os indivíduos com um nível de qualificação médio (12º ano) apresentam níveis mais baixos de auto-eficácia ($M = 3.14$, $DP = .408$) do que indivíduos com um nível de qualificação baixa

(6ºano e 9º ano; $M = 3.39$, $DP = .369$), $p = .004$, e do que indivíduos de qualificação muito alta (mestres e doutores; $M = 3.34$, $DP = .361$), $p = .016$. Em relação aos indivíduos com níveis de qualificação alta (licenciados) não existem diferenças significativas $p < .05$.

Ou seja, este efeito não corresponde a um aumento de auto-eficácia de acordo com o aumento dos níveis de qualificação. De facto, ao contrário do esperado, os resultados indicaram que a auto-eficácia é mais baixa nos níveis de qualificação mais baixa, mas sim nos níveis de qualificação médios e altos (indivíduos com o 12º ano e licenciados).

Na auto-estima e na empregabilidade não existem diferenças significativas de acordo com os diferentes níveis de habilitações/qualificações académicas, logo podemos afirmar que a **hipótese 4** não se confirma. Este resultado pode ser explicado pelo facto de os indivíduos ajustarem a sua procura de emprego aos seus níveis de escolaridade, não se comparando com outros indivíduos mais ou menos qualificados.

Embora não fosse constituída como hipótese, quisemos também testar se existiam diferenças significativas entre homens e mulheres, quanto aos níveis de auto-estima, auto-eficácia e empregabilidade. Para isso realizámos três análises de variância. Os resultados indicaram que não existe qualquer efeito significativo do género sobre qualquer uma das variáveis (todos os $F < 1$). Este resultado pode indicar que existe uma percepção de oportunidades de emprego e inserção no mercado de trabalho igual para homens e mulheres, e que os seus níveis psicológicos de auto-estima, auto-eficácia e empregabilidade subjectiva não são diferentes.

CAPÍTULO VII – DISCUSSÃO

Seguindo a fundamentação teórica, foram elaboradas quatro hipóteses, e adicionalmente um teste relativamente ao género. Inicialmente o presente estudo pretendeu analisar a relação entre auto-estima e auto-eficácia e a empregabilidade subjectiva, bem como se este efeito poderia ser mediado pela auto-eficácia. Procurou-se igualmente perceber se variáveis contextuais e sociais (actividade, qualificações/habilitações académicas) poderiam fomentar o aumento dos níveis psicológicos das variáveis atrás referidas entre os indivíduos empregados, desempregados e estudantes do ensino superior, bem como tentar perceber se existiriam diferenças quanto ao género. Neste sentido, a análise dos resultados permitiu responder às questões inicialmente colocadas, e até obter resultados que rompem com resultados anteriormente obtidos, em estudos com algumas semelhanças.

Começando por responder à primeira hipótese da investigação (a nível psicológico, a auto-estima e a auto-eficácia predizem e influenciam positivamente a empregabilidade, estando associados níveis elevados de auto-estima e auto-eficácia a níveis elevados de percepção de empregabilidade), as escalas de auto-estima, auto-eficácia e auto-eficácia na transição para o trabalho apresentaram correlações positivas e moderadas, o que indica, como era esperado, que todas estas variáveis se encontram relacionadas entre si. Estes resultados estão de acordo com o previsto na 1ª hipótese. Estes resultados convergem com o que indicam Vieira (2008) e Berntson (2008), que existe uma relação significativa e positiva entre as crenças de auto-eficácia e a empregabilidade (Vieira, Maia & Coimbra, 2007).

Relativamente à segunda hipótese (o efeito da auto-estima sobre empregabilidade é mediado pelo efeito da auto-eficácia), surpreendentemente, o presente estudo indica que a auto-estima é o principal preditor da empregabilidade, e que o seu impacto na empregabilidade não diminui muito com a introdução da auto-eficácia como variável moderadora. Assim a auto-eficácia não exerce um peso tão significativo como era esperado na explicação da empregabilidade, não se verificando o pressuposto inicial.

Apesar de não existirem estudos científicos que suportem directamente este resultado, este estudo contraria diversas pesquisas que têm demonstrado ocorrer uma mediação positiva entre auto-estima, auto-eficácia e empregabilidade (Pullman & Allik, 2000; Kanfer *et al.*, 2001). No entanto parece possível encontrar indícios na maior influência da auto-estima na auto-eficácia, e consequentemente na empregabilidade, em Bandura (1977) e Rosenberg (1989), que sugerem que a auto-estima contribuirá de forma favorável para a auto-eficácia. Autores como Ellis e Taylor (1983), Feather e O'Brien (1986) também verificaram a influência da auto-estima nas questões de procura de emprego. Segundo os autores, a auto-

estima relaciona-se ainda a outros constructos psicológicos incluindo, assertividade, tomada de decisão e locus de controlo interno, que podem influenciar positivamente a empregabilidade dos indivíduos.

Na terceira e quarta hipótese procurou-se aferir se variáveis contextuais e sociais (actividade, qualificações/habilitações académicas) poderiam fomentar o aumento dos níveis psicológicos.

Quanto á actividade, os resultados destas análises confirmaram que existem diferenças significativas de auto-estima, auto-eficácia e empregabilidade entre os indivíduos empregados e os indivíduos desempregados. Este resultado reflecte os estudos de Coleta *et al.* (2002) que procuravam identificar o motivo que leva o indivíduo a considerar-se empregável. Baseados nos resultados, Coleta *et al.* (2002) concluíram que os sujeitos entrevistados apresentaram elevados índices de auto-estima, auto-eficácia e empregabilidade, quando comparados com os indivíduos desempregados. As diferenças entre empregados e desempregados podem ser explicadas pelo facto de os indivíduos que estão empregados, exercendo uma actividade, atribuírem uma causalidade interna, ou seja, uma predominância do seu locus de controlo interno, à sua situação de empregados, elevando mais os seus níveis de auto-estima e auto-eficácia, quando comparados com os indivíduos desempregados.

Também Sánchez, Torres, Rodríguez e Moreno (2002) concordam com este resultado, quando num estudo efectuado verificaram que os indivíduos que possuíam ocupação apresentavam um elevado índice de auto-estima, quando comparados com aqueles que não tinham emprego.

Já no que diz respeito ao nível de qualificações/habilitações académicas, neste estudo não se verificaram diferenças, não se confirmando a hipótese 4. Apenas a auto-eficácia de forma isolada apresentou diferenças ao nível das qualificações/habitações académicas, mas este efeito não corresponde a um aumento de auto-eficácia de acordo com o aumento dos níveis de qualificação. De facto, ao contrário do esperado, os resultados indicaram que a auto-eficácia é mais baixa não nos níveis de qualificação mais baixa, mas sim nos níveis de qualificação médios e altos (indivíduos com o 12º ano e licenciados). Na auto-estima e na empregabilidade não existem diferenças significativas entre os indivíduos com diversos níveis de habilitações/qualificações académicas.

Finalmente, quanto ao género, embora não fosse constituída como hipótese, testou-se se existiam diferenças significativas entre homens e mulheres, quanto aos níveis de auto-estima, auto-eficácia e empregabilidade. Os resultados indicaram que não existe qualquer

efeito significativo do género sobre qualquer uma das variáveis, podendo-se inferir que existe uma percepção de oportunidades de emprego, inserção no mercado de trabalho e níveis psicológicos de auto-estima e auto-eficácia semelhante entre homens e mulheres. Este resultado converge com os apresentados por Kanfer e Hulim (1985), Claes e De-Witte (2002), Waters e Moore (2002), que em estudos sobre comportamento de procura de emprego, realizados com estudantes e desempregados, também não encontraram diferença entre género.

CAPÍTULO VIII – CONCLUSÃO

8.1. - Conclusão

Numa época em que cada vez mais se aborda temas como crise económica, falta de emprego, e mesmo crise social é importante que se perceba que o conceito de empregabilidade é central em qualquer um destes temas. É importante salientar que o estudo sobre a empregabilidade em Portugal carece de uma maior exploração e investigação sustentável, quer pela comunidade científica, quer pelos sociólogos e demais profissionais e especialistas em políticas de emprego, bem como a necessidade de se aprofundar a relação deste conceito com variáveis psicológicas como a auto-estima e auto-eficácia.

É fundamental que se compreenda que o emprego para a toda a vida já não existe e que as pessoas devem encarar a aprendizagem contínua e a capacidade de lidar com desafios que surgem a partir deste cenário actual como uma mais-valia, num mercado de trabalho que exige indivíduos mais empreendedores e com uma maior abrangência de competências, de forma a ser possível contrariar o crescente aumento dos níveis de desemprego. Aos indivíduos cabe uma permanente atenção com o seu próprio crescimento e qualificação pessoal e profissional, valorizando competências psicológicas centradas nos constructos de auto-estima e auto-eficácia como o locus de controlo interno, a assertividade, a responsabilidade, e extroversão, a confiança, a autonomia, a motivação, a proactividade, a resiliência, a flexibilidade e a adaptabilidade cognitiva, comportamental e afectiva.

Como tal, esta investigação procurou contribuir para dinamizar o estudo destas áreas psicológicas e contextuais, nomeadamente, analisar se a auto-estima e a auto-eficácia poderiam ser efectivamente preditores da empregabilidade subjectiva. Tal como esperado, e de acordo com os resultados, as três variáveis estão significativamente, moderadamente e positivamente correlacionadas entre si. Assim, níveis mais elevados de auto-estima e auto-eficácia predizem, influenciam positivamente e estão associados a níveis mais elevados de percepção de empregabilidade.

Surpreendentemente, embora a auto-estima tenha impacto tanto na auto-eficácia geral como na empregabilidade, o seu impacto na empregabilidade não diminui muito com a introdução da auto-eficácia na equação. Estes resultados sugerem que não existe mediação do efeito da auto-estima sobre a empregabilidade pela auto-eficácia. Os resultados obtidos demonstraram surpreendentemente que a auto-estima é a principal preditora da empregabilidade, e que a auto-eficácia não exerce um peso tão significativo como era esperado na explicação da empregabilidade, nem como variável moderadora desta relação, não se verificando o pressuposto inicial. Estes resultados demonstram que um individuo que

apresente níveis psicológicos elevados de auto-estima poderá aumentar significativamente a sua empregabilidade, mesmo que a sua percepção de auto-eficácia não seja muito elevada, tal como sugerem Martínez e Salanova (2006), ao dizerem que enquanto as crenças de auto-eficácia são juízos sobre a própria capacidade na execução de uma acção, a auto-estima pode não estar relacionada com a capacidade da pessoa, sugerindo também situações contextuais e sociais, valores culturais, estratificação social e predisposições emocionais.

Verificámos também o efeito de variáveis sociais ou de contexto, como a actividade sobre a auto-estima, a auto-eficácia e a empregabilidade. Os resultados destas análises confirmaram que existem diferenças significativas de auto-estima, auto-eficácia e empregabilidade entre os indivíduos empregados e os indivíduos desempregados, não existindo diferenças significativas entre estes e os outros grupos, nomeadamente os estudantes do ensino superior e os trabalhadores-estudantes. As diferenças entre empregados e desempregados podem ser explicadas pela atribuição de responsabilidade interna, ou seja, os empregados atribuírem a sua situação de empregados à sua capacidade intrínseca de serem empregáveis, o que reforça a sua auto-estima e auto-eficácia, em contraste com os desempregados, que atribuem a sua situação de desemprego à sua falta de empregabilidade que afecta também a sua auto-estima e auto-eficácia, como afirmam Coleta *et al.* (2002).

Confirmámos ainda que existe um efeito significativo do nível de qualificação apenas sobre a auto-eficácia de forma isolada, mas este efeito não corresponde a um aumento de auto-eficácia de acordo com o aumento dos níveis de qualificação. De facto, ao contrário do esperado, os resultados indicaram que a auto-eficácia é mais baixa nos níveis de qualificação mais baixa, mas sim nos níveis de qualificação médios e altos (indivíduos com o 12º ano e licenciados). Na auto-estima e na empregabilidade não existem diferenças significativas de acordo com as habilitações/qualificações académicas.

Embora não fosse constituída como hipótese, testou-se ainda se existiam diferenças significativas entre homens e mulheres, quanto aos níveis de auto-estima, auto-eficácia e empregabilidade. Os resultados indicaram que não existe qualquer efeito significativo do género sobre qualquer uma das variáveis, podendo-se inferir que existe uma percepção de oportunidades de emprego, inserção no mercado de trabalho e que os níveis psicológicos de auto-estima, auto-eficácia e empregabilidade semelhante entre homens e mulheres.

Após toda a pesquisa efectuada com este estudo, pensamos ter detectado algumas carências específicas pertinentes para o aumento da empregabilidade, referenciados também por Schlossberg, Waters e Goodman (*cit. in* Samssudin, 2009) e que seriam interessantes e

proveitosas para os indivíduos, nomeadamente: apoio na informação sobre trabalho e na elaboração do *curriculum vitae*, acções de *role-playing*, *workshops* de postura (linguagem verbal e não-verbal) e promoção de competências de empregabilidade e orientação vocacional, disponibilizadas por instituições apropriadas e certificadas (Instituto de Emprego e Formação Profissional, Gabinete de Apoio à Juventude, Casas da Cultura, Gabinetes de Estágios e Procura de Emprego das Universidades); e o «*networking*», proporcionado por pessoas que poderão realizar contactos úteis para o indivíduo.

8.2. – Limitações

Antes de mais, deve ser realçada a utilização de uma amostra de conveniência, com um efeito bola de neve ($n = 188$). Este facto levou a que a capacidade de generalização não possa ser elevada e representativa de toda a realidade nacional.

Outra das limitações preponderantes neste estudo foi o facto de não existirem investigações que abordem o modelo em causa. Existem estudos sobre a auto-estima, a auto-eficácia, mas relacionados com outras variáveis psicológicas, como o bem-estar, a motivação, a satisfação, mas não com variáveis de contexto como a empregabilidade ou o desemprego, onde são raras as pesquisas que incidam no modelo que aqui tentámos reproduzir.

8.3. – Recomendações e estudos futuros

Seria interessante ver se em Portugal, utilizando uma amostra mais representativa, existe uma influência de variáveis demográficas, como o género e a idade, na percepção de empregabilidade, já que esta influência foi sugerida por Berntson (2008).

Seria oportuno focarmo-nos na variável da idade, uma vez que, ao contrário do que se passou com o género, a idade poderá ser um preditor válido da percepção de empregabilidade, podendo verificar-se a existência de uma relação negativa significativa entre a idade e a empregabilidade, como sugerido num estudo divulgado por Rouault, Drugmand e Mattio (2009). Neste sentido, o desenvolvimento de um estudo mais abrangente em termos populacionais e que abordasse as temáticas referidas neste modelo seria uma mais-valia para o estudo destas dimensões.

Outra possibilidade interessante, tendo em conta as diferenças sociais, económicas e políticas, seria a realização deste estudo em países com diferentes matrizes culturais e estruturas orgânicas de emprego, analisando o papel das variáveis psicológicas na empregabilidade subjectiva.

BIBLIOGRAFIA

- Araújo, M., & Moura, O. (2011). *Estrutura factorial da General Self-Efficacy Scale (Escala de Auto-Eficácia Geral) numa amostra de professores Portugueses*. Revista Laboratório de Psicologia, nº9, 95-105. Acedido a 12 de Novembro de 2012 e disponível em http://scholar.google.pt/scholar?q=estrutura+factorial+da+general+self-eficacy+scale+numa+amostra+de+professores+portuguese&btnG=&hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5
- Araújo, M., & Moura, O. (2011). *Versão Portuguesa: Escala de Auto-Eficácia Geral*. Acedido a 13 de Novembro de 2012 e disponível em <http://docs.octaviomoura.com/research/GSE.pdf>
- Azevedo, A., & Faria, L. (2004). *Auto-estima no ensino secundário: Validação da Rosenberg Self-Esteem Scale*. X Conferencia Internacional Avaliação Psicológica: formas e contextos.
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. Psychological Review, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1993). *Perceived Self-efficacy in Cognitive Development and Functioning*. Educational Psychologist, 28, 117 – 148.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2001). *Social Cognitive Theory: An agentic perspective*. Annual Review of Psychology, 52, 1-26.
- Bednar, R., Wells, M., & Peterson, S. (1989). *Self-Esteem: Paradoxes and Innovation in Clinical Theory and Practice*. Washington: American Psychological Association.
- Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being*. Stockholm: US-AB Stockholm University. Acedido a 19 de Junho de 2013 e disponível em <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:198489/FULLTEXT01.pdf>
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2008). *Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 17, 413-425.
- Betz, E. (2004). *Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective*. The Career Development Quarterly, 52, 340-353.

- Burns, R. (1979). *The development of the Self Concept in Psychological Theory*. New York: Longman.
- Câmara, S., & Sarriera, J. (2001). *Critério de selecção para o trabalho de adolescentes-jovens: Perspectiva dos empregadores*. *Psicologia em Estudo*, 6, 77-84. Acedido a 4 de Maio de 2013 e disponível em <http://www.scielo.br/pdf/pe/v6n1/v6n1a10.pdf>
- Campos, K., Martins, L., Rueda, F., Mancini, C., Ghiraldelli, C. & Fumache, D. (2003). *Conceito de Empregabilidade na visão de alunos de Psicologia*. *Anais do III Congresso Norte-Nordeste de Psicologia*, 422-423.
- Campos, K., Martins, L., & Rueda, F. (2004). *Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto?* *Psicologia: Teoria e Prática* nº 6, 63-73. Acedido a 20 de Fevereiro de 2012 e disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v6n2/v6n2a06.pdf>
- Campos, K. (2006). *Construção de uma Escala de Empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais*. Tese de Doutorado em Psicologia. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo. Acedido a 25 de Fevereiro de 2012 e disponível em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47131/tde-10052007-172925/pt-br.php>
- Campos, K., & Freitas, F. (2008). *Empregabilidade: Construção de uma escala*. *Psico-USF*, 13, 189-201. Acedido a 26 de Fevereiro de 2012 e disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicousf/v13n2/v13n2a06.pdf>
- Castel, R. (1995). *Les Métamorphoses des questions sociales*. Paris: Fayard.
- Claes, R., & De-Witte, H. (2002). *Determinants of graduates' preparatory job search behavior: A competitive test of proactive personality and expectancy-value theory*. *Psychological – Belgium*, 42, 251-266.
- Civelli, F. (1998). *Personal competencies, organizational competencies, and employability*. *Industrial and Comercial Training*, 30, 48-52.
- Coleta, D., Machado, L., Oliveira, D., Sposito, L., & Gonçalves C., (2002). *Percepções e sentimentos diante da empregabilidade*. *Revista da Sociedade de Psicologia do Triângulo Mineiro*, v. 6, nº. 1.
- Costa, A. (2003). *Auto-eficácia e Burnout. Interacção*. São Paulo: Maringá, v. 20, nº. 1.
- Duclos, G. (2006). *Auto-estima, um passaporte para a vida*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Dupas, G. (1999). *Globalização, exclusão social e governabilidade*. In: Conferência Latino-Americana e Caribenha de Ciências Sociais, Recife, Brasil. Acedido a 22 de Abril de

2013 e disponível em
http://scholar.google.pt/scholar?q=Dupas%2C+G.+%281999%29.+Globaliza%C3%A7%C3%A3o%2C+exclus%C3%A3o+social+e+governabilidade&btnG=&hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5

- Ellis, A., & Taylor, S. (1983). *Role of self-esteem within the job search process*. Journal of Applied Psychology, 68.
- Escada, A. (2003). *Auto-estima do "Formador"*. Porto: Raridade.
- Feather, T., & O'Brien, E. (1986). *A longitudinal study of the effects of employment on school-leavers*. Journal of Ocupacional Psychology, 59.
- Forrester, V. (1997). *O horror económico*. São Paulo: Universidade Estadual Paulista.
- Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, B. (2004). *Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications*. Journal of Vocational Behavior, 65, 14-38.
- Fugate, M., & Kinicki, A. (2008). *A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81, 503-527.
- Fukuyama, F. (2000). *A Grande Ruptura, a natureza humana e a reconstrução da ordem social*. Lisboa: Quetzal Editores.
- Garavan, N., Morley, M., Gunnigle, P., & Collins, E. (2001). *Human capital accumulation: the role of human resource development*. Journal of European Industrial Training, 25, 48-68.
- Gazier, B. (1999). *Employability: concepts and policies*. Berlin: European Commission, Employment and Social Affairs.
- Heatherton, F. & Wyland, C. (2003). *Assessing self-esteem*. Assessing positive psychology, 219-233. Washington, DC: APA.
- Hewitt, P. (2009). *Self-Esteem*. Encyclopedia of positive psychology, 880-886. Malden, MA: Wiley Blackwell.
- Kanfer, R., & Hulin, C. (1985). *Individual differences in successful job searches following lay-off*. Personnel Psychology, 38, 835-847.
- Kanfer, R., Wanberg, C., & Kantrowitz, T. (2001). *Job search and employment: A personally-motivacional analysis and metaanalytic review*. Journal of Applied Psychology, 86, 837-855.
- Kernis, H. (2005). *Measuring self-esteem in context: The importance of stability of self-esteem in psychological functioning*. Journal of Personality, 73, 1569-1605.

- Lent, W., Brown, D., & Hackett, G. (1996). *Career development from a social cognitive perspective*. 3ª Ed., pp. 373-421. San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, W., Brown, D., & Hackett, G. (2004). *Una perspectiva social cognitiva de la transición entre la escuela y el trabajo*. (Tradução Edgardo Pérez & Fabián Olaz). *Evaluar*, 4, 1-22. Acedido a 29 de Maio de 2013 e disponível em <http://www.revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/596/565>
- Magalhães, O. (1997). *Tecnologia e subjectividade: novas perspectivas sobre o trabalho, a educação e a regulação social*. *Aletheia*, v. 43, nº. 6.
- Marques, J. (1998). *Empregabilidade na vida universitária: flexibilidade e pressões*. *Psico*, 2, 61-82.
- Martínez, I., & Salanova, M. (2006). Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. Madrid: Estudios financieros, nº. 45.
- Maslow, A., & Stephens, D. (2003). *O diário de negócios de Maslow*. São Paulo: Quality Mark.
- 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.
- Minarelli, J. A. (1995). *Empregabilidade: o caminho das pedras. Como ter trabalho e remuneração sempre*. São Paulo: Gente.
- Neto, A. (1998). *Empregabilidade: a postura dos profissionais diante de um mercado de trabalho mais exigente*. *Teoria e Prática da Educação*, v. 1, nº. 1.
- Pelham, B. & Swann, W. (1989). *From self- conceptions to self-worth: On the sources and structures of self-esteem*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 672-680. Acedido a 5 de Novembro de 2013 e disponível em <http://persweb.wabash.edu/facstaff/hortonr/articles%20for%20class/pelham%20and%20swann%20sources.pdf>
- Prezza, M., Trombaccia, R., & Armento, L. (1997). *La scala dell'autoestima di Rosenberg: Traduzione e validazione italiana*. *Bollettino di Psicologia Applicata*, 223, 35-44.
- Pullman, H., & Allik, J. (2000). *The Rosenberg Self-esteem Scale: It's dimensionality, stability and personality correlates in Estonian*. *Personality and Individual Differences*, 28, 701-715.

- Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2008). *Empleabilidad, câmbios y exigências psicosociales en el trabajo*. Universitas Psychologica, 7, 319-334. Acedido a 3 de Junho de 2013 e disponível em <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v7n2/v7n2a02.pdf>
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). *A Short Version Of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries*. Journal of Career Assessment. v. 16, nº 2.
- Romaniuk K., & Snart F. (2000). *Enhancing employability: the role of prior learning assessment and portfolio*. Journal of workplace Learning: Employee Counselling Today, 12, 29-34.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton: Princeton University Press. Acedido a 29 de Novembro de 2012 e disponível em http://www.fetzer.org/sites/default/files/images/stories/pdf/selfmeasures/Self_Measures_for_Self-Esteem_ROSENBERG_SELF-ESTEEM.pdf
- Rosenberg, M. (1989). *Society and the adolescent self-image*. Revised edition. Middletown: Wesleyan University Press.
- Rouault, F., Drugmand, C., & Mattio, L. (2009). *Employabilité et Flexsécurité*. Paris: Editions Afnor.
- Sánchez, M., Torres, M., Rodríguez, Y., & Moreno, R. (2002). Datos para definir políticas de educación y formación para el empleo, en función del perfil psicossocial de los jóvenes. Psicothema, 14, 288-292.
- Santos, P., & Maia, J. (2003). *Análise factorial confirmatória e validação preliminar de uma versão portuguesa da escala de auto-estima de Rosenberg*. Psicologia: teoria, investigação e prática, nº2, 253-268. Acedido a 4 de Dezembro de 2012 e disponível em <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/16170/2/SantoseMaia2003000077930.pdf>
- Samssudin, S. (2009). *Relação entre as crenças de auto-eficácia e o apoio social na transição para o trabalho em estudantes finalistas do ensino superior*. Dissertação de Mestrado em Psicologia e Ciências de Educação. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa. Acedido a 17 de Março de 2013 e disponível em http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/902/1/18396_ulsd_dep.17714_Dissertacao_Sara_Samssudin.pdf
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *Generalized Self-Efficacy Scale*. In Weinman, J., Wright, S., & Johnston, M. *Measures in health psychology: A user's portfolio*.

- Causal and control beliefs*. Windsor, UK: Nfer-Nelson. Acedido a 7 de Novembro de 2012 e disponível em <http://userpage.fu-berlin.de/~health/selfscal.htm>
- Teixeira, M., & Gomes, W. (2005). *Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21, 327-334. Acedido a 3 de Julho de 2013 e disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v21n3/a09v21n3.pdf>
- Touraine, A. (1995). *Crítica da modernidade*. Petrópolis: Vozes.
- Vallieres, E., & Vallerand, R. (1990). *Traduction et validation canadienne-francaise de L'Échelle de L'Éstime de Soi de Rosenberg*. *International Journal of Psychologist*, 25, 305-316.
- Vaz Serra, A. (1986). *A importância do auto-conceito*. *Psiquiatria Clínica*, 7, 57-66.
- Vieira, D., & Coimbra, J. (2005). *University-to-work transition: The development of a self-efficacy scale*. Comunicação apresentada no Congresso Internacional da International Association of Vocational and Educational Guidance (IAVEG), *Careers in context: New challenges and tasks for guidance and counselling* (p.106). Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Vieira, D., & Coimbra, J. (2006). *Sucesso na transição escola-trabalho: A percepção de finalistas do ensino superior portugueses*. *Revista Brasileira Orientação Profissional*, 7, 1-10. Acedido a 09 de Junho de 2013 e disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v7n1/v7n1a02.pdf>
- Vieira, D., Maia, J., & Coimbra, J. (2007). *Do ensino superior para o trabalho: Análise factorial confirmatória da escala de auto-eficácia na transição para o trabalho (AETT)*. *Avaliação Psicológica*, 6, 3-12. Acedido a 10 de Janeiro de 2013 e disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v6n1/v6n1a02.pdf>
- Vieira, D. (2008). *Perspectiva Socio-Cognitiva na transição do ensino superior para o trabalho: influência da auto-eficácia e dos objectivos no sucesso de uma transição vocacional*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia. Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Waters, L. & Moore, K. (2002). *Self-esteem, appraisal and coping: A comparison of unemployed and re-employed people*. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 593-604.

APÊNDICES

Apêndice I - Consentimento Informado



Caro Sr./Sr.^a

Solicito a sua participação num estudo sobre **“a auto-estima e auto-eficácia como preditores da empregabilidade”** tendo como objectivo compreender melhor estes constructos, e de que forma afectam empregados, desempregados e estudantes do ensino superior. Este estudo decorre no âmbito da minha **dissertação de mestrado do curso de Psicologia do Trabalho em Contextos Internacionais e Interculturais na Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.**

A participação neste estudo é anónima e voluntária, podendo ser abandonada por si a qualquer momento. Não existem respostas certas ou erradas, apenas é importante que responda com sinceridade. As respostas serão tratadas estatisticamente e os participantes não serão analisados individualmente. Toda a informação será confidencial e apenas eu como responsável da investigação terei acesso à informação.

Para participar neste estudo, foi desenvolvido um questionário muito rápido e fácil de responder. Para participar, basta clicar no «*link*» fornecido abaixo, e começar a responder às questões.

https://qtrial.qualtrics.com/SE/?SID=SV_cHhteEkeW8EXVoF

Agradeço desde já a sua colaboração, reenviando este *e-mail* a seus conhecidos, quer estejam empregados, desempregados ou sejam estudantes do ensino superior. Estarei disponível para lhe fornecer os resultados finais da investigação, ou à organização na qual está inserido.

Se tiver qualquer questão não hesite em contactar-me no seguinte *e-mail*:

nuno88gomes@hotmail.com

Os meus melhores cumprimentos.

Nuno Alexandre dos Santos Gomes

Apêndice II – Questionário de Investigação



Questionário

Solicito a sua participação num estudo sobre **“a auto-estima e auto-eficácia como preditores da empregabilidade”**, tendo como objectivo compreender melhor estes constructos, e de que forma afectam empregados, desempregados e estudantes do ensino superior. Este estudo decorre no âmbito da minha **dissertação de mestrado do curso de Psicologia do Trabalho em Contextos Internacionais e Interculturais na Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias**.

A participação neste estudo é anónima e voluntária, podendo ser abandonada por si a qualquer momento. Não existem respostas certas ou erradas, apenas é importante que responda com sinceridade. As respostas serão tratadas estatisticamente e os participantes não serão analisados individualmente. Toda a informação será confidencial e apenas eu como responsável da investigação terei acesso á informação.

Obrigado pela sua colaboração.

Nuno Alexandre dos Santos Gomes

1. - Dados Socio-Demográficos

Idade: _____

Sexo: Masculino ☐
Feminino ☐

Habilitações Académicas:

- ☐ 4ª Classe (1º Ciclo)
- ☐ 6º Ano (2º Ciclo)
- ☐ 9º Ano (3º Ciclo)
- ☐ 12º Ano (Ensino Secundário)
- ☐ Licenciatura (Ensino Superior)
- ☐ Mestrado (Ensino Superior)
- ☐ Doutoramento (Ensino Superior)

Situação Profissional:

- ☐ Estudante do Ensino Superior
- ☐ Trabalhador-Estudante
- ☐ Desempregado
- ☐ Empregado

Se está empregado, indique por favor, a **área de actuação da sua organização**:

- ☐ Administração Pública
- ☐ Banca e Serviços, Seguradoras
- ☐ Construção Civil
- ☐ Comércio e Serviços (Venda ao Público)
- ☐ Ensino (Público, Privado, Superior)
- ☐ Restauração e bens alimentares
- ☐ Sector automóvel
- ☐ Serviços Jurídicos, Consultoria
- ☐ Serviços de Saúde, Estética
- ☐ Telecomunicações, Jornalismo, Informação
- ☐ Trabalhador-Independente

2. - Tendo em consideração as quatro alternativas de resposta, responda a cada afirmação, assinalando com uma cruz na respectiva coluna, a resposta que melhor exprime a forma como lida com as seguintes situações:

	De modo nenhum é verdade	Difícilmente é verdade	Moderadamente é verdade	Exactamente é verdade
Consigo resolver sempre os problemas difíceis se for persistente.				
Se alguém se opuser, consigo encontrar os meios e as formas de alcançar o que quero.				
Para mim é fácil agarrar-me às minhas intenções e atingir os meus objectivos.				
Estou confiante que poderia lidar eficientemente com acontecimentos inesperados.				
Graças aos meus recursos, sei como lidar com situações imprevistas.				
Consigo resolver a maioria dos problemas se investir o esforço necessário.				
Perante dificuldades consigo manter a calma porque confio nas minhas capacidades.				
Quando confrontado com um problema, consigo geralmente encontrar várias soluções.				
Se estiver com problemas, consigo geralmente pensar numa solução.				
Consigo geralmente lidar com tudo aquilo que me surge pelo caminho.				

¹³ Original de Schwarzer & Jerusalem (1995), adaptada para a versão portuguesa por Araújo & Moura (2011)

3. – Segue-se uma lista de afirmações respeitantes aos sentimentos que tem acerca de si mesmo. À frente de cada uma das afirmações, assinale com uma cruz na respectiva coluna, a resposta que mais se lhe adequa.

	Concordo totalmente	Concordo	Discordo	Discordo Totalmente
Globalmente estou satisfeito(a) comigo próprio(a).				
Por vezes penso que nada valho.				
Sinto que tenho um bom número de qualidades.				
Sou capaz de fazer as coisas tão bem como a maioria das outras pessoas.				
Sinto que não tenho muito de que me orgulhar.				
Por vezes sinto-me de facto um(a) inútil.				
Sinto que sou uma pessoa com valor, pelo menos num plano de igualdade com os outros.				
Gostaria de ter mais respeito por mim próprio(a).				
Em termos gerais inclino-me a achar que sou um(a) falhado(a).				
Adopto uma postura positiva perante mim próprio(a).				

¹⁴ Original de Rosenberg (1965), adaptada para a versão portuguesa por Santos & Maia (2003)

4. – Está perante uma escala de **empregabilidade**, que de um modo geral se define como “**a capacidade de procurar e manter o seu emprego**”.

Para cada frase, indique em que medida se sente confiante na sua capacidade actual de, **caso fosse necessário**, realizar/cumprir a actividade apresentada, seleccionando a resposta correspondente na coluna “**nível de confiança**”.

Nível de Confiança ➡	Nada confiante	Pouco confiante	Parcialmente confiante	Confiante	Muito confiante	Totalmente confiante
Responder a anúncios de emprego.						
Inscriver-me no Centro de Emprego.						
Após uma recusa de emprego, não me deixar invadir pelo desânimo.						
Procurar oportunidades de emprego na Internet.						
Continuar a pensar que vou encontrar emprego após várias recusas.						
Inscriver-me em empresas de recrutamento e selecção.						
Não desistir de procurar emprego, mesmo que tenha muitas respostas negativas.						
Inscriver-me em bolsas de emprego <i>on-line</i> .						
Após uma recusa de emprego, conseguir lidar com a frustração.						
Seleccionar os empregos que mais me interessam.						
Conseguir orientação junto dos serviços de apoio à transição para o trabalho (Centros de Emprego, Job-Shop's, Eventos de oferta de empregos).						
Continuar a responder a anúncios do jornal após muitas candidaturas sem resposta.						

Não desanimar perante as dificuldades encontradas na procura de emprego.						
Após uma recusa de emprego, não me deixar invadir por pensamentos derrotistas.						
Ser paciente na procura de emprego.						
Continuar a pensar que vou encontrar trabalho após uma recusa de emprego.						
Desempenhar bem as minhas funções no emprego.						
Resolver problemas inesperados no meu trabalho.						
Acreditar nas minhas capacidades enquanto profissional.						
Comunicar bem com os colegas de trabalho.						
Adaptar-me às mudanças que possam ocorrer nas minhas funções no emprego.						
Trabalhar bem em equipa.						
Cumprir todas as tarefas que o cargo exige.						
Ser empenhado(a) no cumprimento das minhas funções profissionais.						
Demonstrar segurança naquilo que faço no trabalho.						
Estabelecer um bom relacionamento com os colegas de trabalho.						
Adaptar-me às necessidades do meu local de trabalho.						
Contribuir com novas ideias num grupo de trabalho.						

15

Terminou o questionário.

Muito obrigado pela sua participação e colaboração.

¹⁵ Original de Vieira & Coimbra (2005,2007), AETT – Auto-eficácia na transição para o trabalho (empregabilidade)