

Título:

Carreira, Criatividade e Empreendedorismo

Autoria:

**Liliana Faria, Alexandra Araújo, Fátima Morais, Elisabete S. Sá,
Joana Carneiro Pinto & Ana Daniela Silva**

© APDC - Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira

Braga

1ª Edição, Abril 2011

ISBN:

978-989-96700-9-9

APDC Edições

Edifício da Escola de Psicologia

Universidade do Minho, Campus de Gualtar

4710-057 Braga

www.apdc.eu

edicoes@apdc.eu

Design e paginação:

Helena Castro

Sérgio Cameira

www.cargocollective.com/forthetimebeing

PREFÁCIO

A sociedade contemporânea coloca aos indivíduos novos desafios no que respeita as suas vidas escolares e profissionais. A globalização da formação e do trabalho, em grande medida suportadas pelo uso massivo das novas tecnologias da informação, conduziu a diferentes necessidades educativas e a novos ritmos de emprego e de mobilidade profissional. A resposta a estes desafios requer dos indivíduos uma maior flexibilidade, pró-atividade, e uma leitura e solução mais criativa dos seus problemas. É neste contexto que os conceitos de carreira, empreendedorismo e criatividade surgem associados, mais do que nunca, numa mesma matriz para a (re)conceitualização do desenvolvimento vocacional e para o planeamento das intervenções vocacionais em contextos diversos e, também, de adversidade.

A obra *Carreira, Criatividade e Empreendedorismo* recolhe e divulga um conjunto de textos que reflectem a amplitude e a riqueza das temáticas em debate na VII edição da Conferência Desenvolvimento Vocacional, que decorreu em Braga, na Universidade do Minho, no dia 9 de Abril de 2011. Este volume insere-se num trilho de produção de conhecimento relativo ao desenvolvimento e às intervenções vocacionais e de carreira, e que procura actualizar os contributos da sociedade científica e civil para o avanço neste domínio. Constitui, também, a terceira obra editada pela Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira (APDC), recentemente criada em Portugal, para favorecer a divulgação e partilha de conhecimentos e boas práticas no âmbito da carreira.

Este livro está dividido em três partes, que espelham os três principais focos da Conferência: a Carreira, o Empreendedorismo e a Criatividade. Os autores e as autoras criaram, com frequência, pontes e intersecções entre estes temas nos seus textos, oferecendo uma visão integradora e compreensiva da teoria, prática e pesquisa neste âmbito. Neste sentido, o índice desta obra deve ser entendido como uma proposta (entre várias possíveis) de organização das leituras oferecidas pelos especialistas nacionais e internacionais que colaboraram neste trabalho.

O capítulo introdutório desta obra apresenta três leituras que focam individualmente cada um dos temas-chave abordados na Conferência. O primeiro texto, da autoria de José Tomás da Silva, da Universidade de Coimbra, procura reflectir sobre o papel da agência e da criatividade na construção das carreiras actuais. De seguida, apresentamos o texto de Elisabete S. Sá, da Universidade do Minho, que aprofunda o conceito de empreendedorismo académico, através do estudo dos factores facilitadores e inibidores do mesmo no contexto actual do Ensino Superior. E, finalmente, o terceiro texto da autoria de Maria de Fátima Morais, também da Universidade do

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Heijden, B., Lange, A., Demerouti, E., & Heijde, C. (2009). Age effects on the employability-career success relationship. *Journal of Vocational Behaviour*, 74, 156-164.
- Kluge, A. (2006). Older employees' attitude towards their efficiency, their capacity to learn and their adaptability and self-experienced discrimination: A study in Swiss Corporation. *Arbeit*, 15, 3-17.
- Kluge, A. & Krings, F. (2008). Attitudes toward older workers and human resource practices. *Swiss Journal of Psychology*, 67 (1), 61-64.
- Lange, A. H., Yperen, N. W., Heijden B. I., & Bal, P. M. (2010). Dominant achievement goals of older worker and their relationship with motivation-related outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 118-125.
- Peterson, C. L. & Murphy, G. (2010). Transition from the labor market: Older workers and retirement. *International Journal of Health Services*, 40 (4), 609-627.
- Quinn, J. F., & Kozzy, M. (1996). The role of bridge jobs in the retirement transition: Gender, Race, and ethnicity. *The Gerontologist*, 36 (3), 363-372
- Ruhm, C. J. (1994). Bridge employment and job stopping: Evidence from the HARRIS/ commonwealth survey. *Journal of Aging and Social Policy*, 6 (4), 73-99.
- Shultz, K. S. (2003). Bridge employment: Work after retirement. In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results* (pp. 215-241). New York: Springer.
- Van Dam, K., Van Der Vorst, J. D., & Van Der Heijden, B. I. (2009). Employees' intentions to retire early: A case of planned behavior and anticipated work conditions. *Journal of Career Development*, 35, 265-289.
- Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., & Shultz, K. (2009). Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (4), 374-389.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92, 455-474.
- Wang, M., Adams, G. A., Beehr, T. A., & Shultz, K. S. (2009). Bridge employment and retirement: Issues and opportunities during the latter part of one's career. In S. G. Baugh & S. E. Sullivan (Eds.), *Maintaining focus, energy, and option through the life span* (pp. 135-162).
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. S. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93, 818-830.

A Auto-Eficácia na Procura de Emprego Junto de Desempregados

Benedita Gomes

Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Portugal
beneditagomes@netcabo.pt

Diana Aguiar Vieira

Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto - Instituto Politécnico do Porto, Portugal
dianavieira@eu.ipp.pt

Resumo:

As transformações socioeconómicas ocorridas nas últimas décadas no mercado de trabalho (como a globalização, a flexibilização e a difusão de novas tecnologias de informação e comunicação) traduziram-se na diminuição do volume de emprego, no aumento do desemprego e do trabalho precário. O desemprego, enquanto transição de vida, coloca ao indivíduo desafios e mudanças ao nível dos papéis desempenhados, exigindo-lhe uma reformulação da sua relação com o mundo, ou seja, uma adaptação a um conjunto de exigências pessoais e sociais. Neste contexto, em que cada vez mais o desemprego tende a apresentar um carácter normativo, a auto-eficácia na procura de emprego poderá assumir um papel importante na confrontação com este acontecimento de vida. Esta refere-se às expectativas de eficácia dos indivíduos acerca das suas capacidades para realizar actividades importantes relacionadas com a procura de emprego. Pretendemos com este trabalho analisar a relação entre a auto-eficácia medida através da Escala de Auto-eficácia na Transição para o Trabalho (Vieira & Coimbra, 2005) e variáveis sócio-demográficas junto de uma amostra de 178 desempregados. A análise dos resultados sugere diferenças de género na auto-eficácia na regulação emocional e relações negativas entre a auto-eficácia na procura de emprego e a idade e o tempo de desemprego.

Abstract:

The social economical transformations occurred in the last decades in the job market (such as the globalization, flexibility and new information and communication technologies) have led to an employment volume reduction, to the growth of the unemployment as well as to precarious job. The unemployment, while life transition, places challenges and changes to the individual at the performed role level, demanding him to reformulate his relation with the world, i.e. to adapt himself to a set of personal and social demands. In this context, where the unemployment has a tendency to present a normative character, the self-efficacy in searching for a job may assume a very important role in the confrontation with this life event. This refers to the efficacy expectations of the individuals about their capacities to carry out important activities related with the search for a job. We aim, with this work, to analyze the relation between the self-efficacy measured by the Scale of Self-efficacy to work Transition (Vieira & Coimbra 2005) and several social demographics within a sample of 178 unemployed persons. The analysis of the results suggests differences by gender in self-efficacy, in the emotional regulation and negative relations between the self-efficacy in the search for a job and the age as well as the unemployment period.

INTRODUÇÃO

As transformações socioeconómicas ocorridas nas últimas décadas no mercado de trabalho (como a globalização, a flexibilização e a difusão de novas tecnologias de informação e comunicação) traduziram-se na diminuição do volume de emprego, no aumento do desemprego e do trabalho precário. O desemprego apresenta-se nas sociedades ocidentais contemporâneas como, uma realidade generalizada em crescimento exponencial. O aumento do desemprego e do emprego instável, frequentemente precário, constituem-se como questões sociais extremamente importantes na época em que vivemos (Kovács, 2005). Desde 2001 que Portugal apresenta uma tendência de evolução crescente do desemprego, em 2009 o desemprego abrangeu no Continente cerca de 510, 8 mil indivíduos, representando um acréscimo de quase 100 mil indivíduos em relação ao ano anterior, sendo a região Norte a mais afectada pelo desemprego, de acordo com dados do Observatório do Emprego e Formação Profissional (2010).

O desemprego enquanto transição de vida coloca ao indivíduo desafios e mudanças ao nível dos papéis desempenhados, exigindo-lhe uma reformulação da sua relação com o mundo e consequentemente uma reorganização pessoal e relacional (Campos, 1993). A literatura vocacional considera esta transição como componente do desenvolvimento vocacional, enfatizando o papel activo dos indivíduos para uma transição bem sucedida (Lent & Worthington, 1999; Savickas, 1999; cit. por Vieira, 2008). De entre os diversos factores pessoais considerados nesta transição, este estudo foca-se nas crenças de auto-eficácia no processo de procura de emprego, isto é, nas expectativas de eficácia dos indivíduos acerca das suas capacidades para realizar actividades importantes relacionadas com a procura de emprego (Solberg *et al.*, 1994). As crenças de auto-eficácia influenciam as escolhas do indivíduo, o esforço empreendido, a persistência perante o confronto com obstáculos, a qualidade do desempenho e, também a forma como as pessoas se sentem (Bandura, 1986).

A auto-eficácia forma-se e modifica-se com base em informações provenientes de quatro fontes (Bandura, 1986; 1997): (1) experiências de mestria, sucessos consecutivos aumentam a percepção positiva sobre a auto-eficácia, fracassos sucessivos funcionam de forma oposta; (2) experiências vicariantes (actuam através da transmissão de competências e da comparação com os sucessos obtidos pelos outros); (3) persuasão social (encorajamento e apoio dos outros significativos); e (4) estados emocionais, a partir dos quais a pessoa infere a sua capacidade.

A literatura indica ainda que factores contextuais (processo de socia-

lização dos papéis culturais e de género) influenciam o desenvolvimento vocacional e a transição para o trabalho. Homens e mulheres passam por processos de socialização distintos incorporando normas e valores de como um e outro devem agir. Não é o género em si que origina as diferenças mas o processo de socialização (Betz & Hackett, 1981).

Para além do género este estudo considera ainda outras variáveis contextuais, a idade, anos de escolaridade e tempo de desemprego.

METODOLOGIA

Objectivos do estudo

O presente estudo tem como objectivo principal analisar a relação entre as crenças de auto-eficácia (na procura de emprego e na regulação emocional na procura de emprego) e variáveis sócio-demográficas (género, anos de escolaridade, idade e tempo de desemprego). Neste sentido, traçaram-se as seguintes hipóteses de investigação:

- Hipótese 1: Existem diferenças ao nível da auto-eficácia na procura de emprego consoante o género dos sujeitos;
- Hipótese 2: Existe uma relação negativa entre o tempo de desemprego e auto-eficácia na procura de emprego;
- Hipótese 3: Existe uma relação positiva entre os anos de escolaridade e auto-eficácia na procura de emprego;
- Hipótese 4: Existe uma relação negativa entre a idade dos sujeitos e auto-eficácia na procura de emprego.

Participantes

A amostra de participantes foi composto por 178 participantes, dos quais 73 do sexo masculino (o que corresponde a 41% da amostra total) e 105 do sexo feminino (o que corresponde a 59% da amostra total). A idade dos participantes varia entre 16 e 62 anos, apresentando uma média de idades de 37 anos, com um desvio padrão de 11. Os anos de escolaridade dos participantes variam entre o ensino básico incompleto e o mestrado, apresentando uma média de 9 anos de escolaridade, com um desvio padrão de 4. O tempo de desemprego varia entre 1 mês e 120 meses, apresentando uma média de 20 meses, com um desvio padrão de 22.

Instrumentos

Neste trabalho foi aplicado um questionário de auto-relato, a escala de Auto-eficácia na Transição para o Trabalho (AETT; Vieira & Coimbra, 2005) e um questionário de dados sócio-demográficos.

A AETT (Vieira & Coimbra, 2005) é constituída por 28 itens que avaliam em que medida o sujeito se sente confiante na sua capacidade para realizar tarefas relacionadas com a procura de emprego e para lidar com desafios que se colocam no processo de procura de emprego e de adaptação ao trabalho. É composta por três sub-escalas: Auto-Eficácia na Adaptação ao Trabalho (12 itens), Auto-Eficácia na Procura de Emprego (7 itens) e Auto-Eficácia na Regulação Emocional (9 itens), com uma escala de resposta tipo Likert de seis pontos desde “Nada confiante” (1) até “Totalmente confiante” (6). Tendo em conta os objectivos do presente trabalho e o resultado de estudos prévios sobre as qualidades psicométricas da AETT (Vieira, 2008; Vieira, Maia & Coimbra, 2007) foram apenas utilizadas duas sub-escalas da AETT, nomeadamente, a Auto-Eficácia na Procura de Emprego e a Auto-Eficácia na Regulação Emocional, cujos índices de consistência interna no presente trabalho foram de 0,85 e 0,94, respectivamente.

O questionário de dados sócio-demográficos permitiu obter informações acerca dos participantes, tais como o género, idade, anos de escolaridade e tempo de desemprego (meses).

Procedimentos

A aplicação dos questionários decorreu entre os meses de Setembro de 2010 a Fevereiro de 2011 junto de utentes desempregados de Gabinetes de Inserção Profissional (GIP) localizados na área do Grande Porto. Aquando da aplicação dos questionários os participantes foram informados acerca do objectivo do estudo e da confidencialidade e anonimato das suas respostas. Os dados recolhidos foram analisados recorrendo ao *software* SPSS, versão 17.0 para Windows.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A Tabela I apresenta os resultados da análise das diferenças de média na Auto-eficácia na Transição para o Trabalho consoante o género. Encontramos diferenças significativas na AE na Regulação Emocional em função do género ($t= 0,62$; $p= 0,05$), sendo que o género masculino ($M=4,45$) apresenta valores mais elevados que o género feminino ($M=4,09$). Estes resultados permitem-nos apoiar a hipótese 1.

Tabela 1 • Test t para diferenças em função do género

Dimensões	Género Feminino		Género Masculino		<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>
	M	DP	M	DP			
AE Procura de Emprego	4,32	1,18	4,43	0,99	0,62	158	0,53
AE Regulação Emocional	4,09	1,18	4,45	1,16	1,92	166	0,05*

* $p \leq 0,05$

Para estudar as hipóteses 2, 3 e 4, efectuou-se uma análise correlacional entre as dimensões da AETT (AE procura de Emprego e AE Regulação Emocional) e as variáveis sócio-demográficas (idade, anos de escolaridade e tempo de desemprego). Analisando a tabela II, verificamos que a que a dimensão “Auto-Eficácia na Procura de Emprego” apresenta correlações negativas com a idade ($r = -0,34$; $p < 0,001$) e com o Tempo de Desemprego ($r = -0,25$; $p < 0,001$), mas não se correlaciona com os anos de escolaridade. Estes resultados permitem-nos apoiar as hipóteses 2 e 4, mas não permitem apoiar a hipótese 3 que previa a existência de uma relação positiva entre os anos de escolaridade e as crenças de eficácia.

A dimensão “Auto-Eficácia na Regulação Emocional” não apresenta correlações significativas com nenhuma das variáveis sócio-demográficas consideradas. Por seu turno, as duas dimensões da AETT apresentam uma correlação positiva entre si ($r = 0,51$; $p < 0,001$).

Tabela 2 • Correlações entre as 2 dimensões da Auto-eficácia e as variáveis sócio-demográficas

	Idade	Anos de Escolaridade	Tempo de Desemprego	AE Procura de Emprego
AE Procura de Emprego	- 0,34**	0,13	- 0,25**	-
AE Regulação Emocional	- 0,08	0,12	- 0,15	0,51**

** $p \leq 0,001$

CONCLUSÕES

O presente estudo pretendeu analisar a relação entre as crenças de eficácia no processo de procura de emprego e as variáveis sócio-demográficas (género, idade, anos de escolaridade e desemprego) de uma amostra de desempregados.

Os resultados apontaram para a existência de diferenças significativas na dimensão Auto-Eficácia na Regulação Emocional em função do género, a favor dos homens. Isto é, os resultados revelam que os homens apresentam uma maior confiança percebida na capacidade de auto-regulação emocional durante o processo de procura de emprego, quando comparados com as mulheres. Estas diferenças não foram relatadas em estudos anteriores que utilizaram a AETT (Samssudin, 2010; Vieira, 2008). No entanto, um dos possíveis factores explicativos para as diferenças encontradas no presente estudo pode estar relacionado com a natureza da amostra, dado que as investigações anteriores foram realizadas junto de estudantes finalistas e/ou diplomados do ensino superior e o presente estudo foi realizado junto de população adulta em situação de desemprego.

Os resultados indicam ainda relações negativas e estatisticamente significativas entre a idade, o tempo de desemprego e a dimensão da Auto-eficácia na Procura de Emprego. Isto é, os sujeitos mais velhos e que se encontram há mais tempo em situação de desemprego apresentam uma menor confiança nas suas capacidades para evidenciar comportamentos de procura de emprego. Glyptis (1989) refere que a partir do momento em que o indivíduo fica desempregado, a idade é o atributo que mais afecta o tempo que estes indivíduos demoram novamente a encontrar um emprego. Por outro lado, quanto maior o tempo de desemprego, menor parece ser a confiança dos sujeitos na sua capacidade para desempenhar com sucesso as actividades de procura de emprego. Neste caso, e tendo em conta as fontes de auto-eficácia preconizadas pela teoria sociocognitiva (Bandura, 1986), é compreensível que a exposição prolongada a experiências de insucesso na procura de emprego acarrete uma diminuição nas crenças de auto-eficácia, o que, no limite, poderá inclusivamente ter um papel adaptativo do ponto de vista psicológico.

Relativamente aos anos de escolaridade é interessante notar que esta variável não se relaciona com nenhuma das dimensões da auto-eficácia, este resultado pode-se justificar pelas condições actuais do mercado de trabalho que se encontra pouco dinâmico ao nível das ofertas de emprego, independentemente do nível de escolaridade.

Estudos futuros junto da população desempregada e num formato longitudinal poderão permitir averiguar se existe relação de causalidade entre uma baixa auto-eficácia na procura de emprego e o tempo de desemprego, sendo porém importante não menosprezar o contexto social e económico que influencia e condiciona as possibilidades de acção vocacional do sujeito.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H. Freeman.
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology, 28*, 399-410.
- Campos, B. (1993). Consulta Psicológica nas transições desenvolvimentais. *Cadernos de Consulta Psicológica, 4*, 5-10.
- Glyptis, S. (1989). *Leisure and unemployment*. Open University Press. Milton Keynes: Philadelphia.
- Kóvacs (2005). Emprego flexível em Portugal: Alguns resultados de um projecto de investigação. In A. Phizacklea, I. Kovács, J. J. Castillo, M. C. Cerdeira & S. F. Casaca (Eds.), *Flexibilidade de emprego: Riscos e oportunidades*, (pp. 11-51) Oeiras: Celta Editora.
- Lent, R.W., & Worthington, R.L. (1999). Applying career development theories to the school-to-work transition process. *The Career Development Quarterly, 47* (4), 291-296.
- Observatório do Emprego e Formação Profissional (2010). *Colecção: Aspectos estruturais do mercado de trabalho, 22-03-2010*. Lisboa: IEFP.
- Solberg, V. S., Good, G. E. Fischer, A. R. Brown, S. E., & Nord, D. (1995). Assessing career search expectations: Development and validation of the career search efficacy scale. *Journal of Counseling Psychology, 42*, 448-455.
- Samsudin (2010). *Relação entre as crenças de auto-eficácia e o apoio social na transição para o trabalho em estudantes do ensino superior*. Dissertação de mestrado apresentada à Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- Vieira, D. (2008). *Perspectiva sociocognitiva da transição do ensino superior para o trabalho: Influência da auto-eficácia e dos objectivos no sucesso de uma transição vocacional*. Dissertação de doutoramento apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2005). University-to-work transition: The development of a self-efficacy scale. *Conference proceedings of AIOSP International Conference 2005- Careers in context: New challenges and tasks for guidance and counseling* (p. 106). Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Vieira, D., Maia, J., & Coimbra, J.L. (2007). Do ensino superior para o trabalho: Análise factorial confirmatória da escala de auto-eficácia na transição para o trabalho (AETT). *Avaliação Psicológica, 6* (1), 3-12.

O Pensamento Crítico ao Serviço do Desenvolvimento Vocacional nos Contextos Pessoais e Profissionais da Vida dos Indivíduos

Amanda H. Franco

Diana L. Soares

Instituto de Educação, Universidade do Minho, Portugal
 amanda.franco@ie.uminho.pt
 dianalopesoares@gmail.com

Anelise S. Dias

Universidade de São Francisco, Itatiba, São Paulo, Brasil
 anelise_dias@yahoo.com.br