

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO



**A AVALIAÇÃO DOS INTERESSES COMO FONTE DA
AUTO-EFICÁCIA NA TOMADA DE DECISÃO DE
CARREIRA, EM JOVENS DO 9º ANO:
PLANIFICAÇÃO DE ESTUDO**

Diogo Agostinho Oliveira da Silva

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
(Secção da Psicologia da Educação e da Orientação)**

2008

UNIVERSIDADE DE LISBOA

FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO



**A AVALIAÇÃO DOS INTERESSES COMO FONTE DA
AUTO-EFICÁCIA NA TOMADA DE DECISÃO DE
CARREIRA, EM JOVENS DO 9º ANO:
PLANIFICAÇÃO DE ESTUDO**

Diogo Agostinho Oliveira da Silva

Dissertação orientada pela Professora Doutora Maria Odília Teixeira

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
(Secção da Psicologia da Educação e da Orientação)**

2008

Agradecimentos

À Professora Doutora M.^a Odília Teixeira, minha orientadora de tese e professora sempre presente no decurso do 2º ciclo, agradeço a sua apreciação crítica, rigor científico e atitude pedagógica. A experiência e conhecimentos transmitidos contribuíram para o progresso eficaz desta dissertação. Para além do reconhecimento e apreço académicos, agradeço também a simpatia e a confiança que em mim depositou.

Ao Instituto de Orientação Profissional, na pessoa da Dr.^a Paula Candeias, sinto-me agradecido pela presteza com que me disponibilizou referências bibliográficas, indispensáveis para este trabalho.

Aos meus amigos, pelo apoio, confiança e incentivo, a minha mais sincera gratidão. Sem eles esta caminhada teria sido mais árdua. Em especial, agradeço à M.^a Teresa pelo contínuo incentivo e pela perseverança transmitida; à Isabel, agradeço o apoio e os diálogos de partilha de experiências e dificuldades; à Ana, agradeço a confiança e o alento sempre bem-disposto; ao Rui, agradeço a compreensão, a tolerância e o conhecimento epistémico da língua portuguesa.

A todos eles agradeço o carinho com que sempre me trataram, não esquecendo os outros amigos não mencionados que sempre estiveram a meu lado, pelo apoio e pela confiança que em mim têm.

A toda a minha família dedico este trabalho. Em especial, consagro o esforço da feitura deste trabalho ao meu avô.

Resumo

Numa perspectiva sócio-cognitiva do desenvolvimento vocacional, este trabalho delinea o planeamento de uma investigação, cuja temática focaliza o efeito da avaliação dos interesses inventariados no grau de certeza, com que a decisão do 10º ano é tomada pelos estudantes. Procura-se ainda compreender o contributo da avaliação dos interesses para a promoção das capacidades de reflexividade e de auto-avaliação, que são componentes essenciais do auto-conhecimento. A proposta enunciada indica as vantagens de se proceder à investigação junto de jovens do 9º ano de escolaridade que se encontrem a frequentar um programa de orientação da carreira. Os jovens passam por uma condição pré-teste em que respondem à Escala de Auto-Eficácia na Tomada de Decisão de Carreira - Forma Reduzida (*Career Decision Making Self-efficacy Scale - Short Form*). Posteriormente, realizam o Inventário de Interesses de Kuder - Forma E. Por fim, numa condição pós-teste, respondem de novo à escala inicial. Os resultados esperados indicam a avaliação dos interesses como uma fonte de informação para a auto-eficácia na decisão de carreira.

Palavras-chave: avaliação, interesses, fontes de informação, auto-eficácia, tomada de decisão

Abstract

This work traces a research set under a social-cognitive perspective of the vocational development. The work's theme focused on the effect of inventoried interest assessment in the certainty degree with which the tenth grade decisions is taken by students. The contribution of interests' assessment to promoting of reflexivity and self-appraisal skills, essential components of self-knowledge, will also be in study. The exposed proposal states the advantages to do investigation among ninth grade students engaged in a career orientation program. Students go through a pre-test condition completing the Career Decision Making Self-efficacy Scale - Short Form. Afterwards, they complete the Kuder General Interest Survey. At last, on a post-test condition, they complete again de initial scale. The expected results indicate interests' assessment as a source of information for career decision making self-efficacy.

Key words: assessment, interest, sources of information, self-efficacy, decision making.

Índice

Página

Introdução.....	1
I - Enquadramento Teórico.....	4
1.1 - Teoria Sócio-Cognitiva da Carreira.....	4
1.1.1 - Constructos teóricos.....	5
1.1.1.1 - Interação pessoa-ambiente.....	5
1.1.1.2 - Agência humana.....	6
1.1.1.3 - Auto-eficácia.....	9
1.1.1.4 - Expectativas de resultados.....	11
1.1.1.5 - Objectivos.....	12
1.1.2 - Modelos dos interesses vocacionais, das escolhas e dos desempenhos.....	12
1.1.2.1 - Modelo dos interesses.....	12
1.1.2.2 - Modelo das escolhas.....	15
1.1.2.3 - Modelo dos desempenhos.....	17
1.2 - Tomada de Decisão de Carreira.....	19
1.2.1 - Escolha vocacional e decisão de carreira.....	19
1.2.2 - Auto-eficácia na tomada de decisão de carreira.....	25
1.3 - Interesses.....	27
1.3.1 - Conceptualização.....	27
1.3.2 - Estabilidade dos interesses.....	28
1.3.3 - Avaliação dos interesses.....	30
1.4 - Síntese, convergência e objectivos para a investigação.....	32
1.4.1 - Síntese dos contributos teóricos.....	32
1.4.2 - Convergência entre teorias.....	33
1.4.3 - Objectivos para a investigação.....	35
II - Planificação do Estudo.....	36
2.1 - Metodologia.....	36
2.1.1 - Participantes.....	36
2.1.2 - Programa de orientação da carreira.....	36
2.1.3 - Inventário de Interesses de Kuder - Forma E.....	39
2.1.4 - Escala de Auto-Eficácia na Tomada de Decisão de Carreira - Forma Reduzida....	42
2.1.5 - Procedimentos.....	44
III - Conclusão.....	46
Referências Bibliográficas	48

Introdução

Nos diferentes modelos teóricos, que fundamentam as intervenções, os interesses vocacionais são vistos como um dos principais determinantes das escolhas de carreira. Os estudos empíricos têm apoiado esta premissa, designadamente nas associações significativas que mostram um elevado grau de congruência entre as características das áreas curriculares e as escalas de interesses preditivas das matrículas, independentemente das amostras e dos inventários usados (Carmo & Teixeira, 2004; Teixeira, 2004).

A teoria sócio-cognitiva da carreira de Lent, Brown e Hackett (1994, 2002) surge como um meio de fundamentação adequado à investigação, pois é explicativo da formação dos interesses e das crenças de eficácia pessoal. Derivando, principalmente, da teoria sócio-cognitiva geral de A. Bandura (1986), a teoria sócio-cognitiva da carreira de Lent, Brown e Hackett (1994, 2002) integra os conceitos de agência humana, de auto-eficácia, de objectivos e de expectativas de resultados. Os autores (Lent, Brown & Hackett, 1994, 2002) apresentam, através dos modelos dos interesses, das escolhas e dos desempenhos, um conjunto de proposições explicativas do desenvolvimento e do comportamento vocacional.

Para Bandura (2006) a tomada de decisão de carreira é um tema de relevância na trajectória de vida das pessoas e, por conseguinte, considera que as escolhas representam um papel determinante no estabelecimento dos percursos dos estilos de vida. De acordo com Bandura (2006, p.12) “as escolhas feitas durante os períodos formativos de desenvolvimento constituem o curso de vida. Tais escolhas determinam quais são os aspectos das potencialidades que as pessoas cultivam e as que deixam por desenvolver (...) ofuscam alguns tipos de opção e tornam outros realizáveis”.

Os trabalhos desenvolvidos por Luzzo (1999) constituíram um ponto de partida para a planificação do presente estudo, nomeadamente no que respeita à análise dos efeitos do *feedback* de resultados de um inventário de interesses na auto-eficácia na tomada de decisão de carreira, que inclui um domínio mais geral das crenças de carreira. A planificação apresentada propõe também que a investigação seja realizada no âmbito de um programa de orientação da carreira, que decorra na escola, ao longo do ano lectivo.

Esta dissertação, que se debruça sobre o contributo da avaliação dos interesses para a auto-eficácia na tomada de decisão, surge no enquadramento da Secção de Psicologia da Educação e da Orientação, Núcleo da Psicologia da Orientação, estando circunscrita às normas que orientam o Mestrado Integrado em Psicologia. Deste modo, o presente trabalho consiste numa conceptualização teórica de um estudo empírico, motivo pelo qual se distingue de outros trabalhos de Mestrado anteriormente produzidos.

Além da motivação pessoal pelos domínios da Psicologia da Orientação em geral, o principal factor que norteia a realização desta monografia tem que ver prioritariamente com a prática da Orientação em contexto educacional. Tendo como ponto de partida a prática vivenciada em âmbito das actividades de estágio curricular, no ano anterior, numa escola do 3º ciclo, este trabalho também pretende contribuir para a própria avaliação das intervenções, o que pode ser considerada uma das componentes significativas para a qualidade do trabalho do psicólogo conselheiro de orientação. Neste sentido, procura-se também possibilitar uma reflexão sobre a eficiência das intervenções de aconselhamento e orientação, numa perspectiva cada vez mais centrada na pessoa e menos no problema da escolha e da decisão.

A monografia encontra-se dividida em três partes. Na primeira parte apresentam-se as concepções teóricas, designadamente a teoria sócio-cognitiva da carreira, de Lent, Brown e Hackett (1994, 2002) e os contributos teóricos, sócio-cognitivos, de Bandura (1977, 1986, 1997, 2001, 2002, 2006). A tomada de decisão de carreira é também abordada, onde são apresentadas as considerações de Super (1990) e de Crites (1969, 1981), nomeadamente sobre os modelos de maturidade vocacional, cujas dimensões têm implicações para a elaboração do instrumento de auto-eficácia na tomada de decisões de carreira, construído por Taylor e Betz (citado por Betz & Nancy, 2004), e usado no presente trabalho. São ainda abordados os conceitos de interesses, de estabilidade dos interesses e da respectiva avaliação. Esta parte termina com uma síntese dos aspectos teóricos revistos, considerações acerca da convergência entre perspectivas teóricas e a apresentação dos objectivos da investigação.

A segunda parte apresenta a planificação metodológica do estudo. Este trabalho centra-se mais na elaboração de linhas orientadoras de acção do que na sua implementação efectiva, pelo que não haverão dados empíricos disponíveis para análise. Assim, serão apresentadas as características vocacionais dos estudantes do 9º ano, em termos normativos, o programa de intervenção, no âmbito do qual é realizada a investigação, os instrumentos e os procedimentos experimentais propostos. Os instrumentos a usar são o Inventário de Interesses de Kuder - Forma E e a Escala de Auto-Eficácia na Tomada de Decisão de Carreira - Forma Reduzida (*Career Decision Making Self-efficacy Scale - Short Form*).

Na terceira e última parte da monografia, apresentam-se as principais conclusões que advêm deste estudo para a prática da Orientação.

I - Enquadramento Teórico

1.1 - Teoria Sócio-Cognitiva da Carreira

A Psicologia Vocacional tem vindo a acompanhar a revolução cognitiva da Psicologia, focando-se cada vez mais em variáveis e processos cognitivos, que ajudam a gerir o processo de carreira. A par deste processo tem-se também verificado uma focalização no sentido de se entender o indivíduo como agente activo do desenvolvimento da sua carreira (Lent, Brown & Hackett, 2002).

É neste contexto que a teoria sócio-cognitiva da carreira de R. Lent, S. Brown e G. Hackett (1994, 2002) surge, evidenciando a importância do carácter activo que cada pessoa tem, ou agência humana, no desenvolvimento da sua carreira.

Lent e colaboradores (2002) referem, então, que o desenvolvimento da carreira, numa perspectiva sócio-cognitiva, pretende compreender as complexas interligações entre as pessoas e os contextos relacionados com as suas carreiras, entre factores cognitivos e interpessoais e entre as influências auto-impostas e impostas externamente, no comportamento de carreira.

As raízes da teoria sócio-cognitiva da carreira abarcam pressupostos construtivistas acerca da capacidade humana para influenciar o seu desenvolvimento e o meio envolvente, tendo sido ainda inspirada e influenciada por numerosos desenvolvimentos da psicologia vocacional, bem como de outros domínios da psicologia e do aconselhamento e da ciência cognitiva (Lent *et al.*, 2002). Mas antes de tudo, a teoria sócio-cognitiva da carreira deriva principalmente da

teoria sócio-cognitiva de A. Bandura (1986), que enfatiza a interacção entre pensamentos auto-referentes e processos sociais, na orientação do comportamento humano.

A teoria sócio-cognitiva da carreira está ligada a dois ramos da investigação em carreira, que se desenvolveram a partir do enquadramento geral de Bandura. De um lado, a teoria da aprendizagem social de Krumboltz (1994), acerca da tomada de decisão de carreira. Do outro, a aplicação do constructo de auto-eficácia ao desenvolvimento da carreira das mulheres, feita por Hackett e Betz (1981), no sentido de analisar as carreiras profissionais das mulheres, que tendem a situar-se em domínios estereotipados femininos e de baixo prestígio.

1.1.1 - Constructos teóricos

1.1.1.1 - Interacção pessoa-ambiente

Relativamente à interacção pessoa-ambiente, a teoria sócio-cognitiva da carreira de Lent, Brown e Hackett (2002) salienta a natureza dinâmica das suas transacções, ou seja, a influência mútua, realçando a capacidade que as pessoas têm para mudar, se desenvolverem e se auto-regularem.

Deste modo, afasta-se das teorias de carreira que entendem a pessoa e o ambiente em termos de traços ou tipologias (por exemplo a de Holland, 1997), pois essas teorias vêem a pessoa como relativamente global, constante e com atributos rigidamente estáveis.

Lent e colaboradores (2002) alicerçam as suas concepções na fundamentação de Bandura (1981, 2006). Para este autor, o comportamento tem um papel co-determinante na interacção

causal. As pessoas influenciam as situações através dos seus comportamentos, que por sua vez irão influenciar os seus pensamentos e afectos e, subseqüentemente, o seu comportamento (Bandura, 2006). Portanto, não se trata apenas da influência mútua entre pessoa e ambiente, mas antes a interacção bidireccional, entre a pessoa, o ambiente e o comportamento, a qual Bandura (1986, 2002) designou por causalidade recíproca triádica. As atribuições pessoais são estados internos cognitivos e afectivos, bem como as características físicas, enquanto os factores ambientais são considerados nos contextos sociais, familiares e educacionais. Assim, neste sistema triádico a pessoa torna-se produto e produtor do seu ambiente, com o potencial de auto-regulação (Lent *et al.*, 2002).

1.1.1.2 - Agência humana

Na concepção do desenvolvimento da adolescência, através de uma perspectiva do agenciamento, Bandura (2006) apresenta a auto-organização, a proactividade, a auto-regulação e a auto-reflexão como partes constituintes da agência humana. Daqui advém que as pessoas contribuem para as circunstâncias das suas vidas, não sendo apenas determinadas pelo que lhes acontece. Ser agente implica, então, influenciar de modo propositado o próprio funcionamento e as circunstâncias de vida (Bandura, 2002, 2006).

Ser agente é, deliberadamente, fazer com que as coisas aconteçam através dos seus próprios actos. A agência humana engloba os talentos, os sistemas de crenças, as capacidades auto-regulatórias e as estruturas e as funções através das quais a influência pessoal é exercida. As características centrais da agência humana permitem às pessoas participarem no seu auto-desenvolvimento, adaptação e auto-renovação no decorrer do tempo (Bandura, 2001).

Bandura (2001), no artigo sobre a perspectiva da agência humana da teoria sócio-cognitiva identifica as quatro características centrais da agência humana, a intencionalidade, o planeamento, a auto-reactividade e a auto-reflexividade.

Assim, por um lado, a agência humana refere-se a actos praticados com intenção. Uma intenção é a representação de um futuro curso de acção, não é apenas uma expectativa ou a suposição de acções futuras, é antes um compromisso proactivo para realizar essas acções (Bandura, 2001).

No entanto, as intenções e os actos são aspectos diferentes de uma relação separada no tempo, pelo que Bandura (2001) considera significativo falar de intenções com base em auto-motivadores, as quais condicionarão a probabilidade das acções de futuro. Durante a execução de uma intenção as intenções iniciais vão sendo ajustadas, revistas, refinadas ou mesmo reconsideradas face a nova informação.

A segunda característica da agência humana proposta por Bandura (2001) envolve uma extensão temporal através do planeamento. Ao planear, as pessoas motivam-se e orientam as suas acções em antecipação a acontecimentos futuros e, por serem representados cognitivamente no presente, os acontecimentos futuros convertem-se em motivadores e reguladores do comportamento. Assim, nesta forma de auto-orientação antecipatória o comportamento é motivado e direccionado por objectivos projectados e resultados esperados.

No desenrolar das suas vidas, as pessoas continuam a planear, a reajustar as suas prioridades e a estruturar as suas vidas. Ao regularem o seu comportamento através das expectativas de

resultados, as pessoas adoptam cursos de acção passíveis de produzir resultados positivos (Bandura, 2001).

Contudo, Bandura (2001) refere que a antecipação material e os resultados sociais não são os únicos incentivos que influenciam o comportamento. Depois de adoptarem padrões próprios, as pessoas regulam o seu comportamento através de resultados de auto-avaliação, os quais podem aumentar ou afastar a influência de resultados externos.

Bandura (2001) apresenta a auto-reactividade como terceira característica central da agência humana. Refere o autor que as pessoas não só fazem escolhas e planos, mas também direccionam, de modo apropriado, os seus cursos de acção, motivando-os e regulando-os.

A auto-regulação inclui auto-monitorização, desempenho auto-orientado através dos padrões pessoais e auto-reactividade correctiva (Bandura, 1986). Assim, as acções dão origem à auto-reactividade através da comparação dos desempenhos da pessoa com os seus próprios padrões e os objectivos. As pessoas agem de modo a obter satisfação e um sentimento de orgulho e valorização, afastando-se de comportamentos que lhes possam provocar auto-desvalorização e auto-censura (Bandura, 2001).

No entanto, a auto-regulação pelos objectivos depende grandemente da sua projecção no futuro, podendo-se distinguir objectivos a curto prazo e a longo prazo (Bandura, 2001). Os objectivos a curto prazo mobilizam a auto-influência e direccionam o que a pessoa faz no momento, enquanto os objectivos a longo prazo estabelecem o curso geral de acção a seguir, de modo a oferecerem orientações e incentivos eficazes para as acções actuais, dadas determinadas actividades competidoras presentes de momento (Bandura, 2001).

Em 2001, Bandura, no artigo sobre a perspectiva da agência humana, menciona que as pessoas não são apenas agentes de acção, são também auto-examinadores do seu funcionamento. Este autor apresentando, assim, a quarta característica central da agência humana, coloca a auto-reflexividade, como a capacidade metacognitiva da pessoa reflectir sobre si mesma e adequar os seus pensamentos e acções.

Pela tomada de consciência de si, as pessoas avaliam as suas motivações, os valores e o significado dos seus objectivos de vida. É a este nível de auto-reflexividade que o indivíduo gere os conflitos motivacionais e escolhe agir em favor de uns em detrimento de outros. Ao nível desta actividade metacognitiva as pessoas fazem julgamentos sobre a exactidão dos seus pensamentos preditivos e de eficiência face aos resultados das suas acções (Bandura, 2001).

Bandura (2001) defende, ainda, que de entre os mecanismos da agência humana, nenhum é mais central ou predominante que as crenças das pessoas nas suas capacidades para tomarem determinada medida de controlo sobre o seu próprio funcionamento e sobre os acontecimentos ambientais. As crenças de eficácia são o fundamento da agência humana.

Segundo Lent e colaboradores (2002), a auto-eficácia, as expectativas de resultados e os objectivos são blocos de construção do desenvolvimento da carreira e representam mecanismos pelos quais as pessoas são capazes de executar a agência humana.

1.1.1.3 - Auto-eficácia

A auto-eficácia refere-se à crença do indivíduo acerca da sua capacidade para organizar e executar cursos de acção necessários para obter determinado tipo de desempenho. Tem que ver com julgamentos pessoais sobre as próprias capacidades (Bandura, 1977, 1986, 2002).

As crenças de auto-eficácia são adquiridas e modificadas através de toda a informação significativa, distinguindo Bandura (1977, 1986, 2002) quatro fontes principais de informação: desempenhos pessoais, aprendizagem vicariante, persuasão verbal e estados fisiológicos e afectivos (Bandura, 1977, 1986, 2002). No entanto, a informação que é relevante para se proceder ao julgamento de eficácia não é elucidativa por si mesma. A informação torna-se instrutiva através do processamento cognitivo e do pensamento reflexivo (Bandura, 2002). Assim, neste estudo toma-se como informação significativa os resultados dos testes, nomeadamente dos inventários de interesses.

Os desempenhos pessoais (Bandura, 1977, 1986, 1997, 2002) ocorrem quando se realizam experiências de êxito num determinado domínio. Tais experiências podem ser o envolvimento ou a realização de actividade anteriormente evitada por medo ou ansiedade, ou a participação numa experiência de aprendizagem pela primeira vez. Os desempenhos pessoais são um indicador das capacidades de um indivíduo e a mais influente fonte de informação de eficácia. O sucesso torna robusta a crença na eficácia pessoal. Desenvolver um sentimento forte e resiliente de eficácia pessoal, uma vez estabelecido um nível moderado, requer sucessos em tarefas mais difíceis.

A experiência vicariante ou modelagem (Bandura, 1977, 1986, 1997, 2002) refere-se ao processo de observar terceiros a realizarem actividades difíceis ou arriscadas sem consequências adversas. A exposição repetida às experiências de aprendizagem vicariante pode gerar expectativas, no observador, de que também ele é capaz de realizar as tarefas anteriormente percebidas como difíceis. Bandura sugere que quanto maior a semelhança entre o indivíduo e o modelo, mais previsivo será o sucesso ou, se for o caso, o fracasso.

A persuasão verbal (Bandura, 1977, 1986, 1997, 2002) tem que ver com o direccionamento das pessoas através da sugestão, levando-as a acreditar, dentro de limites realistas, que conseguem lidar eficazmente com as tarefas que as intimidavam no passado.

A quarta fonte de informação da auto-eficácia, os estados fisiológicos e afectivos (Bandura, 1977, 1986, 2002), refere-se ao efeito que o estado fisiológico pode ter no desempenho pessoal. Dado que demasiada ansiedade frequentemente enfraquece o desempenho, há maior probabilidade de um indivíduo ter maiores níveis de eficácia quando está menos agitado, do que quando está tenso e ansioso. No entanto, não é somente a intensidade da emoção ou da reacção física que são importantes, mas antes a forma como são percebidas.

As expectativas de eficácia derivam, então, destas fontes principais, que podem também ser utilizadas para modificar expectativas de auto-eficácia já existentes. Assim, o contexto teórico do constructo da auto-eficácia proporciona não apenas um meio para compreender o seu desenvolvimento, mas também um meio para a sua modificação através de intervenções que incluam aplicações positivas das fontes de informação da eficácia (Bandura, 1977).

1.1.1.4 - Expectativas de resultados

As expectativas de resultados são crenças acerca das consequências ou das expectativas de determinado comportamento (Bandura, 1977, 1986). Lent, Brown e Hackett (1994, 2002) especificam que enquanto a auto-eficácia tem que ver com crenças acerca das capacidades do próprio, as expectativas de resultados envolvem a imaginação das consequências. Lent, Brown e Hackett (2002) referem que estas expectativas são adquiridas através de experiências de aprendizagem semelhantes às das vias de informação da auto-eficácia.

1.1.1.5 - Objectivos

Os objectivos podem ser definidos como a determinação pessoal de compromisso com determinada actividade ou para influenciar resultados futuros (Bandura, 1986). Ao estabelecer objectivos pessoais o indivíduo organiza, orienta e sustenta o seu comportamento, mesmo no decorrer do tempo, sem haver recompensas externas. Deste modo, o indivíduo está a ser agente (Lent *et al.*, 2002).

Bandura (1986) indica que existe uma grande interacção e influência mútua entre as variáveis auto-eficácia, expectativas de resultados e objectivos na auto-regulação do comportamento.

1.1.2 - Modelos dos interesses vocacionais, das escolhas e dos desempenhos

A teoria proposta refere-se a “processos de desenvolvimento da carreira” e propõe um esquema conceptual semelhante para a formação dos interesses, das escolhas e dos desempenhos (Lent *et al.*, 2002).

1.1.2.1 - Modelo dos interesses

Os interesses vocacionais são o padrão de gostos que a pessoa tem face a várias profissões e actividades relevantes para a carreira. Na teoria sócio-cognitiva, o modelo dos interesses enfatiza que tanto os factores cognitivos como a experiência conduzem a interesses relacionados com a carreira (Lent, Brown & Hackett, 2002).

Para Lent e colaboradores (2002) os ambientes inter-pessoais expõem a pessoa a actividades e a exposição directa ou vicariante a essas tarefas pode reforçar o prosseguimento das

actividades e a realização de certos níveis de desempenho. Muitas vezes é através da prática repetida das acções, da modelação e do *feedback* de pessoas importantes que as crianças, os jovens e os adolescentes são gradualmente capazes de desenvolver as suas aptidões e os seus esquemas de desempenho, quanto às suas capacidades em diversas tarefas (auto-eficácia) e às crenças acerca do que irá acontecer se desempenharem essas tarefas (expectativas).

O modelo dos interesses (Lent *et al.*, 2002) apoia a ideia de que a auto-eficácia e as expectativas, relativamente ao envolvimento na tarefa, exercem um efeito directo e importante na formação dos interesses de carreira.

O modelo evidencia que os interesses emergentes promovem objectivos para o envolvimento em actividades, *i. e.*, as pessoas desenvolvem uma afinidade por uma actividade com a qual se sentem eficazes e esperam resultados positivos, formando objectivos para sustentarem ou aumentarem o seu envolvimento nessa actividade. O acumular de sucesso no desempenho de uma actividade forma um *feedback* que solidifica ou reajusta a auto-eficácia e as expectativas e, portanto, os interesses (Lent *et al.*, 2002).

Este processo movimenta-se continuamente ao longo da vida e através dele as pessoas desenvolvem o seu padrão de interesses de carreira. Estes tendem a estabilizar no final da adolescência ou início da idade adulta, porém a manutenção e crescimento é possível em qualquer altura, especialmente se há alterações nas condições ambientais, que ofereçam novas actividades ou encorajem ao desenvolvimento de novas aptidões (Lent *et al.*, 2002).

A teoria sócio-cognitiva da carreira também inclui outras variáveis pessoais e contextuais (género, raça-etnia, saúde física, herança genética e condições socioeconómicas), assumindo-as intrinsecamente relacionadas às variáveis sócio-cognitivas. Assim, a teoria (Lent *et al.*,

2002) entende o género e a raça de um ponto de vista sócio-construtivo, em que estes atributos são características do mundo da pessoa, que é socialmente construído. Estas variáveis contextuais podem ser impedimentos para opções de carreira, tornando-se oportunidades adversas para desenvolver aptidões, a partir de crenças, dos desempenhos e das expectativas que as pessoas internalizaram (Lent *et al.*, 2002).

A interacção género-raça, o acesso à educação e as normas culturais influenciam o desenvolvimento da auto-eficácia relacionada com a carreira e com as expectativas. O efeito do género e da etnia nos interesses, nas escolhas e nos desempenhos de carreira operam através das diferentes experiências de aprendizagem que moldam a auto-eficácia e as expectativas. Ao mesmo tempo, o género e os factores culturais estão intimamente ligados à estrutura de oportunidades ou ao contexto ambiental, do qual os objectivos da carreira estão enquadrados e implementados (Lent *et al.*, 2002).

O modelo sustenta que é pouco provável que as pessoas desenvolvam interesses vocacionais se não foram expostas a oportunidades de aprendizagem, que promovam crenças de eficácia e expectativas congruentes com as suas capacidades. Assim, por exemplo, mulheres, membros de grupos minoritários étnico-raciais ou pessoas com poucos recursos económicos, podem não desenvolver interesses em opções de carreira com exigências de qualificação elevada, porque podem não ter sido expostas às oportunidades e às experiências que os conduzissem a sentimentos de auto-eficácia pelas suas capacidades (Lent *et al.*, 2002).

A identificação dos interesses a partir dos inventários e o respectivo processo exploratório ligado aos objectivos da avaliação psicológica em orientação (Seligman, 1994), pode proporcionar aprendizagens, no sentido de alargar a visão pessoal sobre as oportunidades e/ou clarificar e especificar os interesses pessoais.

Os estudos portugueses tendem a corroborar o modelo dos interesses de Lent, Brown e Hackett (1994, 2002), nomeadamente há indicadores de que os interesses científicos se desenvolvem com base no desempenho escolar (Teixeira, 2007). Nas investigações existem também indicadores de que os interesses e as crenças de eficácia estão associadas aos resultados escolares (Carmo, 2003; Teixeira, 2007).

1.1.2.2 - Modelos das escolhas

O processo das escolhas pode ser dividido em três fases. Em primeiro lugar, conceptualiza-se a expressão de uma escolha ou objectivo (por exemplo, um projecto profissional). Numa segunda fase, é focalizado o desempenho de acções para implementar a escolha feita (por exemplo, frequentar um programa de formação). Por fim, operacionaliza-se a própria escolha na execução dos desempenhos para alcançar os objectivos (independentemente sucesso). O comportamento forma, então, um *feedback* dirigido às crenças e aos interesses que vai influenciar os futuros comportamentos de carreira (Lent *et al.*, 1994, 2002).

Lent e colaboradores (2002) aludem quanto à importância da distinção entre objectivos e acções. Esta divisão evidencia o papel intermediário da agência da pessoa, através dos objectivos, no processo de tomada de decisão, enfatizando que as escolhas são acções dinâmicas e não estáticas.

Lent, Brown e Hackett (2002) expõem o modelo das escolhas a partir das dimensões de auto-eficácia e das expectativas que, em conjunto, promovem os interesses relacionados com a carreira. Os interesses, por sua vez, influenciam directamente os objectivos, e estes estimulam as acções necessárias para a respectiva concretização. As acções relacionadas com os objectivos conduzem aos desempenhos. Os resultados desses desempenhos, por sua vez,

ajudam a rever ou a cristalizar a auto-eficácia e as expectativas e, por conseguinte, ajudam a solidificar ou redireccionar o próprio comportamento da escolha

À semelhança da teoria de Holland (1997), a teoria sócio-cognitiva da carreira assume que sob condições favoráveis as pessoas tendem a seleccionar opções de carreira congruentes com os seus interesses. Complementando-a, evidencia por exemplo, que os objectivos pessoais são um intermediário importante na ligação entre interesses e acção. Identifica, ainda, a auto-eficácia e as expectativas de resultados como formadoras de padrões de interesses e como co-determinantes das escolhas (Lent *et al.*, 2002).

Então, a escolha dos objectivos de carreira e das acções para os implementar, pode ser influenciada directamente pela auto-eficácia e pelas expectativas. Por conseguinte, os objectivos e as acções podem ser influenciados mais pela disponibilidade do emprego, em conjunto com a auto-eficácia e as expectativas, do que pelos interesses (Lent *et al.*, 2002).

Como se constata, existem limites à livre agência dos indivíduos na realização de escolhas de carreira. Assim, a teoria sócio-cognitiva da carreira mostra a importância dos processos cognitivos de avaliação no comportamento de orientação. Tais processos não desvalorizam o impacto objectivo das características do meio envolvente, antes, evidenciam o papel activo do indivíduo na apreciação e no aproveitar daquilo que o ambiente oferece (Lent *et al.*, 2002).

Deste modo, Lent e colaboradores (2002) indicam que existem duas formas dos factores contextuais influenciarem os processos de escolha de carreira. Por um lado, as características da estrutura de oportunidades moderam a relação dos interesses em relação aos objectivos e dos objectivos em relação às acções relacionadas com as escolhas. Ou seja, referem os autores, que as variáveis da estrutura de oportunidades influenciam as capacidades e vontades

das pessoas para transformarem os seus interesses de carreira em objectivos e os objectivos em acções. As pessoas que experimentam condições ambientais favoráveis negociam estes processos mais prontamente do que as pessoas que experimentam condições desfavoráveis ou obstáculos no seu curso de acção. Por outro lado, algumas condições ambientais podem exercer efeito directo na formação e implementação das escolhas, por exemplo, discriminação na selecção para o emprego (Lent *et al.*, 2002).

De forma geral, este modelo evidencia que os interesses se relacionam com as escolhas que as pessoas fazem e com as acções que tomam para implementarem essas escolhas. O modelo também mostra que as escolhas são influenciadas tanto pelo contexto como por variáveis pessoais. Por exemplo, é mais provável que as pessoas não sigam os seus interesses ao fazerem escolhas de carreira se perceberem que o ambiente não é apoiante das suas escolhas ou se há barreiras à entrada nas carreiras que desejam. Quando as pessoas não conseguem implementar os seus interesses, as escolhas de carreira fazem-se, primeiramente, com base na disponibilidade de empregos, na auto-eficácia e nas expectativas (Lent *et al.*, 2002).

Os estudos com amostras portuguesas demonstram que a auto-eficácia está associada aos projectos, às escolhas académicas, nomeadamente às dos cursos gerais e tecnológicos (Carmo, 2003; Carmo & Teixeira, 2003, 2004; Teixeira, 2007). Contudo, as escolhas dos agrupamentos são mais influenciadas pelos interesses (Carmo & Teixeira, 2004).

1.1.2.3 - Modelo dos desempenhos

Lent, Brown e Hackett (2002) apresentam o modelo do desempenho, mencionando que tem que ver com o nível de compromisso das pessoas, bem como com a persistência dos seus comportamentos na busca de objectivos de carreira. O modelo evidencia que as aptidões

influenciam o desempenho directa e indirectamente, através do seu impacto na auto-eficácia e nas expectativas. Por seu lado, a auto-eficácia e as expectativas influenciam o nível do desempenho que as pessoas estabelecem para si.

Uma forte auto-eficácia e expectativas favoráveis promovem objectivos ambiciosos, os quais ajudam as pessoas a mobilizar e manter o desempenho. Este modelo, consistente com a perspectiva de interacção triádica e recíproca da teoria sócio-cognitiva da carreira, descreve um *feedback* entre a aquisição do desempenho e o comportamento subsequente. Experiências de sucesso promovem o desenvolvimento das capacidades e, por conseguinte, desenvolvem a auto-eficácia e as expectativas. O refinamento das capacidades, da auto-eficácia, expectativas e dos objectivos é influenciado por variáveis contextuais, as quais moldam as experiências de aprendizagem e as condições dos desempenhos (Lent *et al.*, 2002).

A relação entre auto-eficácia e o desempenho académico foi estudada por Carmo (2003), por Sá (2007) e por Teixeira (2007), com recurso a amostras de nível educativo básico e secundário. Os seus trabalhos põem em evidência que as crenças de auto-eficácia tendem a ser significativamente superiores para os alunos com melhores desempenhos escolares. As amostras de ensino superior (Sá, 2007; Teixeira, 2008) têm também revelado indicadores que apontam para a forte relação entre as crenças de auto-eficácia académica e os resultados escolares.

1.2 - Tomada de Decisão de Carreira

1.2.1 - Escolha vocacional e decisão de carreira

Super (1990) apresenta através de um arco Normando o desenvolvimento da carreira, representando o arco a construção individual de carreira. Numa das colunas, o autor insere o contexto cultural, histórico, social e económico da carreira, que tem especificidades para cada indivíduo, enquanto a outra coluna representa os factores da personalidade. Super (1990, apresenta as necessidades, os valores e os interesses como as dimensões da personalidade que explicam o comportamento vocacional. Este modelo foi investigado (Teixeira, 2000, 2004) e as evidências indicam que as escolhas dos estudantes do 9º e do 12º anos de escolaridade são, em grande medida, definidas pelas necessidades, pelos valores e pelos interesses.

A abobada do arco representa o *self*, que é o agente integrador dos determinantes das duas colunas, o indivíduo que toma decisões, sendo estas enquadradas nas várias fases de vida e nos diferentes papéis, que desempenha ao longo da vida (Super, 1990, 1994).

O processo de desenvolvimento da carreira tem como objectivo o desenvolvimento e implementação do auto-conceito, em que o indivíduo escolhe as profissões que lhe proporcionem desempenhar um papel consistente com o seu auto-conceito e cuja concepção deriva da sua história de desenvolvimento. Assim, na perspectiva de Super (1990) a escolha profissional é uma tentativa de implementação do auto-conceito que toma em consideração os aspectos relacionados com a natureza, com a sequência e com as determinantes dessas escolhas, pois estas são efectuadas em relação a um papel e a um contexto determinado.

O conceito de maturidade da carreira tem um papel importante nesta abordagem pois constitui a base para descrever e avaliar os estádios de desenvolvimento da carreira, os tipos de tarefas com que os indivíduos são confrontados e o grau de preparação para realizar decisões de carreira. Este conceito tem que ver com as tarefas de desenvolvimento, tarefas com que a sociedade confronta o indivíduo quando atinge determinados níveis biológicos, educacionais ou vocacionais (Super, 1990), e com a realização de tarefas cada vez mais complexas nos sucessivos estádios da carreira (Herr & Cramer, 1996).

Na abobada do arco Normando (Super, 1990), o indivíduo (*self*) é posicionado nas diferentes fases que constituem a vida e relativamente às quais são esperadas atitudes e comportamentos definidos em padrões normativos de desenvolvimento. Do mesmo modo, são colocados espaços sociais (em que o indivíduo pode desempenhar diferentes papéis).

Com base nestes pressupostos, Super formulou a abordagem do espaço e do curso de vida, representada sob a forma do modelo do arco-íris da carreira, o qual reúne os papéis de vida e a perspectiva temporal de um ponto de vista do desenvolvimento da carreira *life-span*, *life-space* (Super, 1990). O modelo do arco-íris da carreira integra as dimensões longitudinal, definida em termos da maturidade da carreira, e a perspectiva transversal da própria carreira, definida em termos de saliência de papéis.

A maturidade da carreira apresenta-se como a dimensão longitudinal que traduz o *life-span*, o curso de vida, e define-se como a prontidão do indivíduo para lidar com as tarefas de desenvolvimento com que se confronta, decorrentes do seu desenvolvimento biológico e social e das expectativas das pessoas que alcançaram esse estágio de desenvolvimento. Esta prontidão é em simultâneo afectiva e cognitiva (Super, 1990).

O curso de vida contempla cinco estádios de desenvolvimento (Super, 1976). No primeiro estádio, Crescimento (nascimento - 14 anos), observa-se o desenvolvimento dos auto-conceitos através da identificação com figuras-chave. As necessidades e fantasias são dominantes no início do estádio, tornando-se o interesse e a capacidade mais importantes à medida que aumenta a participação social e a confrontação com a realidade.

No estádio da Exploração (15-24 anos) dá-se a auto-exploração, as experiências de papéis e a exploração profissional na escola, actividades de tempos livre e em trabalhos em *part-time*. No decurso do estádio do Estabelecimento (25-44 anos) ocorre o esforço para se estabelecer um lugar seguro no mundo do trabalho através de tentativas iniciais e mudanças que permitam consolidar o auto-conceito.

Após a conquista de um lugar no mundo do trabalho, o objectivo é preservá-lo, através da conservação da posição conseguida, é o estádio da Manutenção (45-64 anos). No entanto, este estádio pode ser um período de reflexão e de inovação na carreira. No desenrolar do estádio que se segue, o estádio do Declínio ou do Desinvestimento (a partir dos 65 anos), assiste-se a um declínio das capacidades físicas e mentais, havendo gradualmente uma redução do número e complexidade das actividades laborais e o planeamento da reforma.

Os estádios tendem a sobrepor-se e não são claramente definidos por limites de idade, havendo flexibilidade nas transições entre estádios. Para além disso, cada transição envolve uma reciclagem de um ou mais estágios.

A saliência dos papéis constitui a dimensão latitudinal do modelo do arco-íris da carreira, é o *life-space*, a constelação de posições ocupadas e os papéis desempenhados por uma pessoa

(Super, 1990). A maioria das pessoas desempenha nove papéis ao longo da sua vida: filho, estudante, tempos livres, cidadão, trabalhador, cônjuge, trabalho doméstico, parentalidade e reforma. Estes papéis decorrem em quatro contextos: casa, comunidade, escola e local de trabalho (Herr & Cramer, 1996).

Os papéis interagem entre si de várias formas e podem ser extensivos (complementares ou suplementares), compensatórios ou neutros (Champoux; Super; cit. por Super, 1990), ou ainda conflituosos (Super, 1990). Os pontos de tomada de decisão ocorrem antes e no início do desempenho de um novo papel, quando se desiste de um papel já desempenhado ou ao se realizarem mudanças significativas na natureza de um papel em desempenho (Super cit. por Herr & Cramer, 1996).

Em 1969, Crites, apresentou operacionalmente uma definição de escolha vocacional. Para este autor uma escolha é uma resposta dada em termos verbais. Um indivíduo declara a escolha vocacional efectuada em termos simbólicos, uma vez que o não pode fazer de maneira física ou material. Sendo a escolha vocacional uma resposta verbal, é também uma mudança observável do comportamento do indivíduo, *i.e.*, algumas propriedades do indivíduo (descanso, silêncio), mudam para outras propriedade (escrever, falar), quando este se pronuncia acerca do seu provável futuro vocacional.

Para distinguir os conceitos de escolha, de aspiração e de preferência, Crites (1969) salienta que a escolha é mais orientada para a realidade (probabilidade de vir a acontecer) que os restantes conceitos, que se direccionam mais para as possibilidades e fantasias. Operacionalizada a escolha vocacional deste modo, Crites (1969) enuncia a sua definição

operacional da seguinte forma: “Um indivíduo X, faz uma escolha vocacional se exprime uma intenção de vir a entrar numa profissão específica” (Crites, 1969, p. 134).

Esta definição tem por base três pressupostos: em primeiro lugar, a forma verbal *exprimir* diz respeito a comportamentos observáveis, como por exemplo anunciar a escolha efectuada através do discurso ou por escrito; em segundo lugar, por *intenção*, entenda-se a melhor estimativa que o indivíduo efectua acerca da profissão a desempenhar futuramente, com base na consideração dos factores da realidade e nas suas preferências e aspirações; por último, para se realizar uma escolha vocacional o indivíduo tem de ser capaz de discriminar entre as diversas possibilidades, não podendo escolher todas as opções ou cursos de acção alternativos, para que efectivamente tenha lugar uma escolha ou decisão (Crites, 1969).

Nesta sua obra, Crites (1969) parte do contributo de Edwards e elabora três condições necessárias para que o comportamento de escolha ocorra. Por um lado é necessário que exista mais do que uma profissão para se poder escolher – provisão de escolhas. Por outro, o indivíduo tem de se encontrar motivado para proceder à escolha, sendo que na sociedade ocidental essa motivação encontra-se subjacente à expectativa social de que todas as pessoas têm de trabalhar – incentivo à tomada de decisão. Por fim, o indivíduo tem de possuir livre arbítrio para exercer a escolha vocacional – liberdade de escolha.

Não obstante o facto das mencionadas condições serem necessárias para a escolha, podem não ser suficientes para que esta efectivamente ocorra. A indecisão na escolha vocacional tem que ver com a falta de capacidade, por parte do indivíduo, em seleccionar ou envolver-se num curso de acção específico, o qual, possivelmente, resultará na sua preparação e entrada numa determinada profissão (Crites, 1969).

A natureza e o número das dimensões da indecisão da carreira mantêm-se ainda pouco claros, no entanto, existem algumas evidências empíricas que indicam um modelo que inclui três dimensões. Estas dimensões podem ser representadas do seguinte modo: certeza/confiança na escolha da carreira; elementos afectivo-motivacionais relacionados com a indecisão; aspectos cognitivo-informacionais implicados na tomada de decisão (Silva, 2004b). Esta reflexão, no entanto, está para além dos limites do presente estudo.

Com efeito, o modelo da maturidade da carreira proposto por Crites (cit. por Silva, 2004a) é apresentado hierarquicamente por três níveis que se inter-relacionam. No nível de base encontram-se os comportamentos de carreira que deverão revelar mudança com a idade (por exemplo, grau de decisão, envolvimento com a escolha, auto-avaliação, informação vocacional). No nível hierárquico superior as variáveis de base agrupam-se em factores.

Neste nível intermédio Crites (cit. por Savickas, 2000) refere que uma das dimensões é o realismo, sobe a qual se agrupam as variáveis de base que têm que ver com o desenvolvimento de um ajustamento entre as preferências profissionais do indivíduo e os seus interesses, aptidões e experiências. Outra dimensão, designada consistência, agrupa as variáveis de base responsáveis pelo desenvolvimento da estabilidade e coerência das preferências profissionais.

As outras duas dimensões centram-se nas preocupações de tomada de decisão. A dimensão das atitudes da escolha engloba as disposições que influenciam a prontidão para realizar a escolha. A dimensão das competências reúne as variáveis da informação, compreensão, antevisão e resolução de problemas, necessárias para a tomada de decisão racional.

No topo da hierarquia situa-se o nível mais geral, indicador do grau de desenvolvimento na carreira e que pode ser equiparado, com as devidas reservas, ao conceito de inteligência geral ou factor *g*, neste caso seria o factor de desenvolvimento geral na carreira (Silva, 2004a).

1.2.2 - Auto-eficácia na tomada de decisão de carreira

As escolhas profissionais influenciam o estilo que as pessoas constroem no decorrer da vida. Daí, é importante fazer escolhas fundamentadas uma vez que estas vão influenciar as actividades profissionais futuras que, por sua vez, irão estruturar uma grande parte do quotidiano das pessoas e das suas relações sociais, irão ser uma fonte de identidade pessoal e de auto-avaliação e terão repercussões na vida familiar e no bem-estar psicossocial. Existirão poucos processos de decisão que exerçam tão profunda influência na vida das pessoas, como a escolha de um campo trabalho ou carreira (Bandura, 2006; Hackett, 1995).

Actualmente é comum o indivíduo deparar-se com a necessidade de tomar decisões profissionais, não só porque muda de trabalho frequentemente, mas também porque tem de desenvolver novos conjuntos de competências para se adaptar às exigências do mercado de trabalho. Assim, a eficácia na tomada de decisões sólidas de carreira tem tido crescente importância na estruturação da vida profissional satisfatória (Bandura, 1997).

A auto-eficácia na tomada de decisões de carreira foi definida por Taylor e por Betz, em 1983, (cit. por Betz & Nancy, 2004) como a crença que o indivíduo possui, de que é capaz de realizar com sucesso as tarefas necessárias para a tomada de decisão de carreira.

Bandura (1997) refere que a tomada de decisão de carreira não é apenas uma questão de escolher um determinado percurso profissional, é antes uma questão de desenvolver

capacidades de resolução de problemas, sem que no entanto seja *apenas* uma aprendizagem de competências de resolução de problemas. As pessoas que têm falta de confiança nos seus julgamentos têm dificuldade em tomar decisões e a aderir-lhes, mesmo que tenham aprendido as estratégias para o fazer. Assim, indica que a eficácia percebida para a tomada de decisão é um aspecto distinto dentro da eficácia pessoal, não apenas um sentimento geral de eficácia profissional. A eficácia percebida influencia o grau de certeza com que se fazem as escolhas profissionais e a preocupação acerca da precisão dessas decisões.

Os estudos com amostras portuguesas evidenciam que a auto-eficácia académica está fortemente associada às escolhas dos estudos de natureza científica (Carmo, 2003; Teixeira, 2007). Também em estudantes do ensino superior há indicadores que apontam para a relação das crenças de eficácia académica e os procedimentos de candidatura, que inclui a escolha de um curso e os respectivos processos de adaptação (Teixeira, 2008).

No domínio da percepção da eficácia há ainda a considerar as dimensões da decisão. Segundo o modelo da maturidade da carreira de Crites (1981) formam-se competências para as escolhas, que são “os aspectos mais cognitivos do processo de escolha de carreira” (p. 125).

No modelo de Crites (1981) são incluídas as competências de recolha de informação acerca de diferentes profissões, de auto-avaliação, de traçar objectivos de vida, de planeamento e de desenvolvimento de estratégias para lidar com os problemas do percurso profissional. Bandura (1997), retomando este modelo, especifica que a auto-avaliação se refere à às capacidades e aos interesses e o planeamento é relativo aos cursos de acção congruentes para alcançar os objectivos propostos.

1.3 - Interesses

Anteriormente já foi apresentado o modelo explicativo da formação e desenvolvimento dos interesses, na exposição sobre a teoria sócio-cognitiva da carreira. Assim, tem agora lugar a apresentação de outras questões, como a da conceptualização e a da estabilidade dos interesses, bem como considerações acerca dos objectivos para a sua avaliação.

1.3.1 - Conceptualização

Procurando colmatar lacunas deixadas por outros investigadores que se debruçaram sobre a definição dos interesses, Savickas (1999) considera quatro pontos de vista teóricos distintos, da Psicologia, quanto à definição de interesse. Por conseguinte, do associacionismo enfatiza a cognição, do estruturalismo destaca a emoção, do propositivismo evidencia o esforço por querer atingir algo e do funcionalismo, a acção (Leitão & Miguel, 2001; Savickas, 1999). Deste modo, para Savickas (1999, p. 50) o “interesse traduz um complexo esforço adaptativo de utilização do contexto pessoal para satisfação das necessidades e valores”.

Com efeito, Savickas (1999) apresenta o constructo de interesse como um estado de consciência caracterizado por prontidão de resposta, em termos comportamentais ou ideativos, a estímulos ambientais específicos (objectos, actividades, pessoas, experiências). Ao ser activado, o estado de consciência predispõe para o conhecimento através de atenção selectiva relativamente ao estímulo percebido. Esta focalização da atenção é acompanhada de um estado afectivo, caracterizado pelo sentimento de agrado e por uma avaliação desse sentimento em termos de satisfação e gratificação antecipadas que, por sua vez, impulsionam uma aproximação ao estímulo indutor da atenção selectiva. A satisfação e a

gratificação percebidas convertem-se num esforço por alcançar algo que, por um lado, se direcciona para o estabelecimento de objectivos acerca do estímulo e, por outro, mantém a acção no sentido da concretização de um desejo, necessidade ou valor pessoais.

O interesse começa, assim, por ser processado cognitivamente, e essa cognição gera emoções que se convertem num esforço para alcançar um objectivo que, por sua vez, determina a acção no sentido de promover “interacções sujeito-ambiente integrando sujeito, objecto e comportamento numa relação vital que se manifesta em acções que satisfazem necessidades e valores e que vão promover o desenvolvimento pessoal, aumentando a adaptação ao contexto e a consolidação da identidade” (Savickas, 1999, p. 52).

1.3.2 - Estabilidade dos interesses

Outra questão que se liga à definição e à utilização dos interesses em Orientação, tem que ver com a estabilidade destas dimensões (Low & Rounds, 2007). Independentemente dos métodos de investigação, das populações e das medidas de interesses, a maioria dos estudos sustenta que, a partir da adolescência, há uma progressiva estabilidade dos interesses (Swanson, 1999).

Existem poucos registos de mudanças de interesses ao longo de grandes períodos de tempo, no entanto os investigadores indicam que as mudanças são normativas, fazem parte do desenvolvimento e são preditíveis (Hansen cit. por Swanson, 1999). Após os 30 anos de idade há poucas mudanças sistemáticas e as que ocorrem indicam que os interesses se tornam melhor definidos com o tempo (Swanson, 1999).

O grau de estabilidade dos interesses pode-se relacionar com diversas variáveis, como a idade, as dificuldades na tomada de decisão, o tipo específico de interesses e a sua diferenciação, bem como a variáveis de personalidade. Por outro lado, alguns dos factores sócio-culturais podem desencadear alterações dos interesses (Low & Rounds, 2007).

Os estudos evidenciam que a partir da adolescência há uma relativa estabilidade dos interesses, nomeadamente dos interesses com características de consistência e de diferenciação (Swanson, 1999). Nesse sentido, são os dados obtidos de um estudo longitudinal (Teixeira & Tavares, 2004) cujos coeficientes de correlação confirmam a estabilidade dos interesses, numa amostra de estudantes avaliados no 9º ano e dois anos depois, no 11º ano.

Contudo, as alterações de interesses durante a adolescência também podem ser consideradas como índices de desenvolvimento e de maturidade, pois podem ser expressão de liberdade e de estratégias de adaptação a situações mais satisfatórias (Teixeira & Tavares, 2004). Low e Rounds (2007) referem que os interesses durante a fase da adolescência se encontram em estado de fluxo, em resultado de ser um período de formação da identidade, de desenvolvimento cognitivo e sócio-emocional, de alterações fisiológicas, bem como uma altura de mudança de papéis no seio da família, da escola e entre os pares.

Neste sentido, de acordo com Low e Rounds (2007), muitas das tarefas de vida têm uma localização mais ou menos definida numa determinada faixa etária e os indivíduos constroem identidades através do compromisso a papéis sociais. Estes papéis etários normativos actuam como um ímpeto para a mudança de interesses através de pressões psicológicas internas e ambientais externas.

Numa perspectiva das teorias psicológico-educacionais, Krapp (2007) indica que a maior parte dos interesses que são relevantes para os contextos de aprendizagem e de trabalho existem num espaço de tempo circunscrito e são desencadeados por incentivos externos, designando-os de interesses situacionais. Porém, o mesmo autor menciona que há interesses que permanecem estáveis por longos períodos de tempo, podendo alguns ser de importância central no curso de vida da pessoa, os quais designa de interesses de conteúdo específico. Krapp (2007), entende os interesses como componentes de um complexo sistema motivacional, que experimenta mudanças desenvolvimentistas permanentes.

1.3.3 - Avaliação dos interesses

Os trabalhos de Prediger e Noeth, os de Randahl, Hansen e Haverkamp e os de Toman e Savickas (cit. por Blustein e Flum, 1999) demonstram que a realização e a exposição à interpretação dos resultados de um inventário de interesses encontra-se associada a um maior nível de comportamentos de procura de informação, comparativamente com grupos que não receberam tal intervenção.

O'Neil, Price e Tracey (cit. por Blustein e Flum, 1999) também indicam que a realização de um inventário de interesses gerou mais pensamentos acerca de assuntos de carreira, talvez reflectindo algum tipo de concentração auto-exploratória na auto-avaliação e introspecção.

Porém, uma breve apresentação dos resultados não é suficiente para promover auto-conhecimento em relação aos interesses de carreira (Hansen, Kozberg & Goranson, cit. por Blustein & Flum, 1999). Na perspectiva de Tyler (1984) os interesses indicam a direcção da motivação que a pessoa toma e, desta forma, os resultados de uma avaliação podem, servir como ponto de partida para a discussão e como facilitadores ou ajudas à reflexão.

Relativamente ao envolvimento dos indivíduos com a avaliação dos interesses, Blustein e Flum (1999) mencionam que podem ocorrer actividades exploratórias em resultado de uma intervenção com base nos interesses. Assim, a avaliação dos interesses pode despoletar a necessidade ou curiosidade do indivíduo explorar determinados assuntos, temas ou actividades profissionais, conduzindo a um confronto entre a sua auto-avaliação e o mundo.

Os interesses podem servir para facilitar a exploração, que por sua vez pode funcionar de modo a influenciar e alterar os interesses, aumentando a sua cristalização. Os inventários de interesses são meios para promover ou confirmar a escolha e simultaneamente podem servir para encorajar a exploração da tomada de decisão (Blustein & Flum, 1999).

Em síntese, Seligman (1994, pp. 138, 139) indica onze objectivos que a avaliação dos interesses pode realizar em contexto da intervenção vocacional:

1. “promover o conhecimento e a clarificação dos interesses,
2. introduzir profissões não familiares,
3. aumentar o conhecimento do mundo do trabalho,
4. identificar as discrepâncias entre interesses e aptidões e entre interesses e objectivos profissionais expressos,
5. traduzir os interesses em termos profissionais,
6. organizar os interesses de modo significativo e útil,
7. estimular à exploração e ao desenvolvimento da carreira,
8. facilitar a compreensão quanta à natureza da insatisfação académica e profissional,
9. aumentar o realismo dos objectivos de carreira,
10. apoiar quem já elaborou planos de carreira apropriados,
11. facilitar a resolução de problemas e a tomada de decisão. “

1.4 - Síntese, Convergência e Objectivos para a Investigação

1.4.1 - Síntese dos contributos teóricos

A teoria sócio-cognitiva da carreira (Lent, Brown & Hackett, 1994, 2002) evidencia a necessidade da agência humana no desenvolvimento da carreira, e focaliza as interligações entre as pessoas e os contextos, bem como entre os factores cognitivos e interpessoais e entre as influências auto-impostas e impostas externamente, no comportamento de carreira. Outra característica desta perspectiva é a bidireccionalidade das interacções entre pessoa, ambiente e comportamento: através das acções explícitas as pessoas influenciam as situações, que por sua vez irão influenciar os seus pensamentos e afectos e, por conseguinte, o seu comportamento - causalidade recíproca triádica (Bandura, 1986, 2002).

A auto-eficácia, as expectativas de resultados e os objectivos são mecanismos através dos quais as pessoas exercem agência e são os blocos de construção do desenvolvimento da carreira (Lent *et al.*, 2002). As crenças de auto-eficácia são adquiridas e modificadas através de fontes de informação como os desempenhos pessoais, a aprendizagem vicariante, a persuasão social e os estados fisiológicos e afectivos (Bandura, 1977, 1986, 2002).

Na avaliação psicológica destacam-se os objectivos de avaliar os interesses no sentido de explorar, clarificar e confirmar o auto-conceito. Na reflexão sobre estas finalidades, os modelos propostos por Lent, Brown e Hackett (1994, 2002) são explicativos do desenvolvimento dos interesses, das escolhas e dos desempenhos e surgem como modelos integrados do desenvolvimento vocacional, acentuando-se sua natureza auto-regulatória.

De acordo com o modelo da maturidade da carreira de Crites (1981), a dimensão das competências para a escolha de carreira é um *cluster* que reúne as componentes da recolha de informação sobre diversas profissões, da auto-avaliação das capacidades e dos interesses, de traçar objectivos de vida, de planeamento de cursos de acção congruentes para alcançar os objectivos propostos e de desenvolvimento de estratégias para resolver ou lidar com problemas do percurso profissional. Estas são dimensões subjacentes à auto-eficácia na tomada de decisões de carreira, cuja definição tem a ver com a crença quanto à capacidade pessoal de realizar com sucesso as tarefas necessárias para a tomada de decisão de carreira (Taylor & Betz cit. por Betz & Nancy, 2004).

1.4.2 – Convergência entre teorias

Tal como os seus pares nos restantes domínios da Psicologia, os psicólogos da carreira têm vindo a tomar consciência do valor da reaproximação científica e da complementaridade teórica (Savickas & Lent, 1994).

Ao colocar a ênfase nos precursores cognitivos e experienciais dos interesses, das escolhas e dos desempenhos, o enquadramento teórico proporcionado pela teoria sócio-cognitiva da carreira pode ajudar a explicar certos fenómenos da aprendizagem e do desenvolvimento, que estão implícitos em alguns modelos de carreira, porém não totalmente explicados (como é que os tipos de interesses se desenvolvem na teoria de Holland? que variáveis promovem as diferentes saliências de papel na teoria de Super?) (Lent & Hackett, 1994).

A teoria sócio-cognitiva da carreira pretende contribuir com uma perspectiva integrativa que junte constructos conceptualmente relacionados (por exemplo, auto-conceito, auto-eficácia), que melhor explique os resultados comuns a diversas teorias de carreira (por ex., satisfação,

estabilidade) e que considere as relações entre constructos aparentemente distintos (por ex., auto-eficácia, interesses, aptidões, necessidades) (Lent & Hackett, 1994).

Abordando a teoria de Super, Lent e Hackett (1994) apresentam algumas formas de complementaridade. Referem estes autores que embora as versões iniciais da teoria de Super não apresentem pontes específicas de convergência com a teoria sócio-cognitiva, as versões posteriores, como a redefinição de auto-conceito, permitem incorporar as percepções de auto-eficácia no modelo desenvolvimentista.

Super (1990) refere que os constructos pessoais formam a personalidade, dando à auto-eficácia algum relevo, porém sem possuírem um papel significativo. De facto, a auto-eficácia é vista como uma de entre muitas variáveis do auto-conceito (Lent & Hackett, 1994).

Super (1990) indica que a teoria da aprendizagem é o “cimento” que une as várias partes do modelo em arco do desenvolvimento da carreira, entendendo que as experiências de aprendizagem são essenciais para o desenvolvimento de variáveis de personalidade relacionadas com a carreira, como por exemplo os interesses. Porém, o autor não explicita os mecanismos de aprendizagem e, como sucede em relação às considerações sobre os sistemas do auto-conceito, parece depender muito da psicologia diferencial (traços) na conceptualização da personalidade, dos interesses e dos valores (Lent & Hackett, 1994).

Uma incorporação mais adequada e fiel dos mecanismos sócio-cognitivos com a teoria de Super pode-se revelar uma mais valia. Tal integração pode oferecer um auxílio microanalítico útil à perspectiva macroscópica de Super acerca do desenvolvimento bem como uma mais precisa consideração das influências sócio-ambientais nos constructos pessoais (Lent &

Hackett, *op. cit.*). Por exemplo, a teoria sócio-cognitiva prediz como é que a auto-eficácia se desenvolve e altera, em resultado dos desempenhos, da aprendizagem vicariante, da persuasão verbal e das reacções fisiológicas e afectivas (Lent *et al.* 1994, 2002). Assim, as experiências de aprendizagem estão explicitamente relacionadas com os constructos pessoais, neste caso, a auto-eficácia (Lent & Hackett, 1994).

1.4.3 - Objectivos para a investigação

Pelo que foi apresentado no decorrer do enquadramento teórico, a investigação que se segue propõe a planificação de um estudo experimental, cujo objectivo é identificar qual o contributo da avaliação dos interesses e do respectivo *feedback* de resultados, para a auto-eficácia na tomada de decisão de carreira, em jovens do 9º ano. Este procedimento insere-se num programa de orientação de carreira realizado nas escolas de 3º ciclo e a avaliação realiza-se no âmbito do programa. Com base nos pressupostos teóricos sócio-cognitivos (Bandura, 1977, 1986, 1997, 2001, 2002, 2006; Lent, Brown & Hackett, 1994, 2002) e nos resultados da estudos anterior (Luzzo, 1999), espera-se que após a realização e interpretação dos resultados do inventário de interesses os alunos desenvolvam crenças mais fortes quanto à sua tomada de decisão, avaliada pela Escala de Auto-Eficácia na Tomada de Decisão de Carreira - Forma Reduzida (*Career Decision Making Self-efficacy Scale - Short Form*).

De uma forma aproximada aos trabalhos de Luzzo (1999) sobre os efeitos do *feedback* de resultados de um inventário de interesses na auto-eficácia na tomada de decisão de carreira, a escala *Career Decision Making Self-Efficacy Scale - Short Form* é aplicada a estudantes do 9º ano de escolaridade. No presente estudo, tal como em Luzzo (1999), a escala é utilizada como medida de avaliação dos efeitos do *feedback* dos inventários de interesses.

II - Planificação do Estudo

2.1 - Metodologia

2.1.1 - Participantes

Os participantes são alunos do 9º ano de escolaridade que se encontram a frequentar um programa de orientação da carreira, de modo autónomo e livre. No sistema educativo português o 9º ano de escolaridade é o último ano de um tronco comum e obrigatório para todos os alunos. Deste modo, é também um ano “crítico” em termos de escolhas vocacionais. Os jovens têm alternativas distintas de formação, cuja natureza implica diferentes expectativas, diferentes ambições, diferentes disponibilidades de esforço, bem como diversos conteúdos do conhecimento. Os adolescentes têm de tomar consciência das repercussões da sua escolha, fazer pontes entre o seu presente, o seu passado e o futuro que pretendem.

Em termos vocacionais, de acordo com a teoria de Super (1990), estes jovens situam-se numa fase da carreira, em que ocorrem os processos de cristalização de uma preferência profissional, e em são características as atitudes e os comportamentos que traduzem a exploração de si e do meio, bem como o planeamento do futuro.

2.1.2 - Programa de orientação da carreira

Face às características dos adolescentes e do sistema educativo em que se inserem, as intervenções vocacionais pretendem ajudar ao desenvolvimento da carreira dos jovens do 9º ano de escolaridade, através da aquisição de atitudes, conhecimentos e capacidades

necessárias à resolução de tarefas de desenvolvimento com as quais se deparam em diversas fases da carreira e em especial na transição do 9º ano para o 10º ano de escolaridade ou para uma actividade profissional.

Entre os diferentes modos de intervir, o Programa de Orientação da Carreira - 9º ano de escolaridade, elaborado por Ferreira-Marques, Caeiro, Alves, Pinto, Duarte, Afonso, Teixeira e Lima (1998), é um exemplo pioneiro em Portugal e na Europa destes programas, podendo-se encontrar na base dos programas de orientação da carreira desenvolvidos pelas escolas com 3º ciclo.

Frequentemente, o programa decorre em sessões semanais no decurso do ano lectivo. Consiste em exposições orais, jogos e outras actividades e, eventualmente, visitas a feiras de profissões. A avaliação psicológica, nomeadamente, das aptidões e dos interesses é também parte integrante de um programa de orientação da carreira.

O programa de orientação da carreira encontra-se estruturado em cinco partes (Ferreira-Marques *et al.*, 1998). A parte inicial debruça-se sobre o planeamento da carreira. Nela pretende-se que os jovens conheçam as diferentes fases e tarefas de desenvolvimento de carreira e respectivas tarefas vocacionais; que se situem e estabeleçam uma relação entre presente e futuro para terem consciência do ponto em que se encontram no desenvolvimento da sua carreira e da necessidade de identificar e planear as fases seguintes; que distingam exploração planeada de exploração ao acaso, tendo uma atitude activa mais favorável à exploração planeada; nesta primeira parte também se procura transmitir informação sobre a carreira.

A segunda parte é sobre o auto-conhecimento. É indispensável que os jovens adquiram o conceito de si próprios, para tal os objectivos passam pela promoção do auto-conhecimento através das experiências pessoais, dos interesses, das aptidões, da aplicação de testes psicológicos e pelo estabelecimento da relação entre as características pessoais e as escolhas vocacionais. Nesta parte é realizada a aplicação de um inventário de interesses e uma bateria de testes de aptidões.

A terceira parte é relativa ao conhecimento das oportunidades formativas e de trabalho, e os conteúdos incluem um agrupamento das profissões e as diferenças e semelhanças entre as profissões representativas dos grupos, os aspectos relevantes para explorar uma profissão, o sistema educativo e as alternativas de formação, procurando-se desenvolver uma atitude favorável à exploração do mundo do trabalho e do tipo de profissão preferida, bem como conhecimentos específicos sobre os vários aspectos tratados.

A quarta parte refere-se à aprendizagem da decisão e pretende-se que o jovem adquira conceitos ligados à tomada de decisão, que consiga identificar e caracterizar os próximos pontos de decisão, que conheça as estratégias de decisão planeada, que lhe tenha uma atitude favorável e que a aplique aquando das escolhas vocacionais.

A quinta, e última, parte foca a formulação dos projectos pessoais, com base nos conteúdos das partes anteriores. Nesta parte, são entregues os perfis de interesses e aptidões e trabalha-se com os jovens de modo mais individualizado, nomeadamente na avaliação das suas potencialidades e motivações, na exploração da profissão preferida e na formulação dos seus objectivos pessoais e vocacionais. Por fim, espera-se que os jovens tomem uma decisão planeada e realista sobre que opção que pretendem seguir após o 9º ano.

2.1.3 - Inventário de Interesses de Kuder - Forma E

O Inventário de Interesses de Kuder - Forma E (*Kuder General Interest Survey*) foi publicado em 1964, resultado de investigação desenvolvida ao longo de 30 anos, por F. Kuder. Na sua construção está subjacente a ideia do autor, de que a medida do grau de preferência por uma determinada área é dada através da comparação do número de vezes que uma pessoa escolhe um determinado tipo de resposta com o número de vezes que o grupo padrão, da população em geral, a escolheu perante as mesmas alternativas. Em Portugal, a adaptação do Inventário de Interesses de Kuder - Forma E foi realizada em 1978 por L. Caeiro (cit. por Teixeira, 1988).

O inventário avalia as preferências por dez áreas de actividades (Quadro 1), através das escalas de conteúdo homogéneo, que incluem os interesses de Ar Livre, Mecânicos, Cálculo, Científicos, Persuasivos, Artísticos, Literários, Musicais, Serviço Social e Burocráticos. Além destas, inclui também uma escala de Verificação (V), que foi elaborada com a finalidade de determinar se os indivíduos respondem com cuidado e sinceramente ou se compreenderam as instruções.

As escalas do Inventário de Interesses de Kuder Forma - E possuem diferente número de itens, perfazendo um conjunto de 168. Cada item é constituído por um grupo de três actividades, que representam 504 situações de vida real, distribuídas pelos dez domínios de actividades. Segundo F. Kuder (1964) o Inventário de Interesses - Forma E não diz respeito apenas à intensidade dos interesses mas está relacionado directamente com as situações reais, ao grau de preferência por uma família de actividades.

Na resposta ao inventário, a tarefa dos indivíduos é comparar entre as actividades da tríade e escolher a actividade de que gostam mais e a actividade de que gostam menos. A modalidade de resposta consiste na escolha obrigatória de duas actividades por item e cada tríade pode ser respondida segundo uma de seis formas possíveis, sendo cada uma das seis combinações um padrão de resposta (Kuder 1964).

Quadro 1. Escalas e número de itens do Inventário de Interesses de Kuder - Forma E, (Kuder, 1964).

Inventário de Interesses de Kuder - Forma E				
Escalas do inventário	Áreas de actividade	Ar Livre	168 itens (tríades)	504 situações de vida
		Mecânicos		
		Cálculo		
		Científicos		
		Persuasivos		
		Artísticos		
		Literários		
		Musicais		
		Serviço Social		
		Burocráticos		
Escala de Verificação				

Dadas as suas características de ipsatividade - comparação de cada variável com as restantes, num conjunto de escalas - o resultado obtido para cada escala é relativo aos resultados obtidos pelo indivíduo nas outras escalas e a escolha de uma variável significa a rejeição da variável com a qual está a ser comparada. Assim, o número de vezes que uma variável é escolhida com carácter preferencial constitui a pontuação final obtida na escala que lhe corresponde, não se podendo verificar, simultaneamente, resultados elevados nem baixos para todas as escalas (Kuder 1964).

Em Orientação escolar e profissional a utilização do Inventário de Interesses de Kuder - Forma E constitui uma das componentes do processo de ajuda, proporcionando aos jovens elementos sobre si próprios úteis nas decisões a tomar. Os resultados das escalas visam ajudar os jovens nas suas decisões vocacionais, contribuindo para a redução dos factores do acaso que interferem nas escolhas e para restringir o grande número de profissões em grupos que facilitem a exploração (Kuder 1964).

Contudo, os resultados do inventário devem ser inseridos num conjunto de dados referentes a cada jovem, nomeadamente as aptidões, os valores, a auto-eficácia e as suas necessidades enquanto estudante, em articulação com informação sobre as oportunidades educativas e profissionais, com o planeamento, exploração e tomada de decisão de carreira. Os resultados do inventário facilitam o auto-conhecimento e permitem uma análise da relação dos conceitos de si próprio com as escolhas vocacionais (Pinto, Afonso, Teixeira & Ferreira-Marques, 1995).

A aplicação do Inventário de Interesses de Kuder - Forma E é colectiva, não existem respostas correctas nem erradas, nem limite de tempo, os indivíduos mais rápidos levam aproximadamente 30/40 minutos a responder, podendo os mais lentos demorar à volta de duas horas (Teixeira, 1988).

Nos dados da precisão, os coeficientes teste-reteste indicam índices favoráveis à estabilidade da medida num período de seis semanas, encontrando-se correlações entre .69 e .91, numa amostra de 721 alunos do 6º e do 8º anos de escolaridade e noutra amostra de 1162 alunos do 9º e do 12º anos de escolaridade (Kuder 1964).

Numa amostra portuguesa de 265 estudantes avaliados no 9º e no 11º anos, a amplitude das correlações teste-reteste, num período de dois anos, situam-se entre .75 e .54 (Teixeira & Tavares, 2004).

Quanto à validade, as intercorrelações das dez escalas de interesse mostram que a maioria dos coeficientes são próximos de zero, para a amostra de aferição constituída por 4852 indivíduos do sexo masculino e por 4967 indivíduos do sexo feminino do 6º e do 12º anos de escolaridade (Kuder, 1964). Nas amostras de população portuguesa, os resultados indicam uma relativa independência das dez escalas de interesses (Carmo, 2003; Teixeira, 1988).

2.1.4 - Escala de Auto-Eficácia na Tomada de Decisão de Carreira - Forma Reduzida

A Escala Reduzida de Auto-Eficácia na Tomada de Decisão de Carreira (*Career Decision Making Self-Efficacy Scale - Short Form*) foi construída por Betz, Klein e Taylor em 1996 (cit. por Betz & Luzzo, 1996) e representa uma versão abreviada da escala *Career Decision Making Self-Efficacy Scale*, de 1983, de Taylor e Betz (cit. por Betz & Luzzo, *op. cit.*).

A *Career Decision Making Self-efficacy Scale - Short Form* (CDMSES-SF), tal como a escala original, avalia o grau de crença do indivíduo acerca do seu sucesso em tarefas necessárias para tomar decisões de carreira eficazes. O conteúdo dos itens (Quadro 2) tem por base o modelo de Crites (1981) da maturidade da carreira e reflecte as cinco competências para a escolha de carreira a) recolha de informação, b) auto-avaliação, c) traçar objectivos de vida, d) planeamento e e) desenvolvimento de estratégias para resolver ou lidar com problemas do percurso profissional (*cf.* secção sobre a Tomada de Decisão de Carreira).

A versão reduzida apresenta 25 itens - cinco itens para cada domínio de competência, advindos da versão original de 50 itens, de modo a aumentar a utilidade da escala nos aconselhamentos de avaliação e para providenciar uma medida curta de pré-teste/pós-teste, nas intervenções de avaliação de carreira (Betz & Luzzo, 1996).

A resposta à CDMSES-SF implica que os indivíduos indiquem o grau de confiança nas suas capacidades para realizarem as 25 tarefas de tomada de decisão. Os graus de confiança são marcados num contínuo de dez níveis de confiança (1 - sem nenhuma confiança até 10 - totalmente confiante) (Betz & Luzzo, 1996). A pontuação total da CDMSES-SF é determinada através da soma das respostas a cada item. As pontuações altas indicam níveis elevados de auto-eficácia na tomada de decisão de carreira (Luzzo, 1999).

Quadro 2. Domínios e número de itens da Escala Reduzida da Auto-Eficácia na Tomada de Decisão de Carreira (Betz, Klein & Taylor, cit. por Betz & Luzzo, 1996).

Escala Reduzida da Auto-Eficácia na Tomada de Decisão de Carreira		
Competência para a escolha de carreira	Recolha de informação acerca de diferentes profissões.	5 itens por cada domínio
	Auto-avaliação das capacidades e dos interesses.	
	Traçar objectivos de vida.	
	Planeamento de cursos de acção congruentes para alcançar os objectivos propostos.	
	Desenvolvimento de estratégias para resolver ou lidar com problemas do percurso profissional.	

Relativamente à precisão da medida, os coeficientes alfa variam entre .73 e .83, sendo .94 para o conjunto dos itens (Betz *et al.* cit. por Betz & Luzzo, 1996).

As evidências para a validade de conteúdo baseiam-se nos domínios da tomada de decisão do modelo de Crites (1981). Contudo, a análise factorial apoiou apenas de modo limitado a base teórica em cinco factores (Betz *et al.* cit. por Betz & Luzzo, 1996).

Outros indicadores de validade foram obtidos na relação entre os resultados da CDMSE-SF com a *Career Indecision* (da *Career Decision Scale*) e com a *Vocational Identity* (sub-escala do *My Vocational Situation*) (Betz *et al.* cit. por Betz & Luzzo, 1996).

2.1.5 - Procedimentos

No âmbito do programa de orientação da carreira solicita-se aos jovens para responderem à escala *Career Decision Making Self-efficacy Scale - Short Form*. Esta aplicação, que é a condição pré-teste, é realizada duas semanas antes de responderem ao inventário de interesses (afim de não haver efeito de proximidade de exposição a conteúdos relacionados).

No programa é ainda efectuada a aplicação do Inventário de Interesses de Kuder - Forma E, e os resultados são entregues aos jovens duas semanas depois da aplicação. Na discussão do perfil aborda-se a experiência da aplicação, explicam-se os dados do perfil, e clarifica-se cada área de interesses. Abordam-se as expectativas dos jovens face aos resultados e às suas experiências pessoais.

Decorridas duas semanas sobre a entrega e discussão dos resultados, procede-se novamente à aplicação da escala *Career Decision Making Self-efficacy Scale - Short Form*, como medida pós-teste. Como medida adicional de pós-teste, poder-se-ia analisar a matrícula de 10º ano dos estudantes, que daria índices de validade para o estudo das crenças e dos interesses.

Após a recolha dos dados, proceder-se-ia à análise estatística dos resultados, a fim de se compararem os resultados médios, obtidos nas duas situações experimentais, das escalas da *Career Decision Making Self-efficacy Scale - Short Form*. Para tal, perspectiva-se a utilização do teste t para amostras emparelhadas. Poder-se-ia ainda explorar estes dados por outras variáveis como sejam o sexo, e numa análise correlacional, poder-se-ia também analisar o grau de certeza de decisão por área de interesses.

A análise quantitativa dos resultados poderia ser complementada com uma análise qualitativa ao nível do estudo de caso.

III - Conclusão

No programa de orientação da carreira, com os jovens do 9º ano de escolaridade, que se encontram em fase de exploração, os psicólogos conselheiros de orientação trabalham, entre outras áreas, o auto-conhecimento. A principal tarefa é ajudar o jovem a aprofundar o seu conhecimento e ajudar ao *insight* da sua situação.

No programa, os interesses são avaliados através de procedimentos padronizados de auto-avaliação, pretendendo-se que o jovem crie um esquema mental da sua estrutura conceptual que lhe permite organizar o conhecimento de si e da situação, de modo a ser facilitador da tomada de decisão. Esta actividade é construída em conjunto com o jovem.

Relativamente à investigação de Luzzo (1999), que serve de referencial para este trabalho, os resultados obtidos são indicadores do papel da avaliação dos interesses no fortalecimento da auto-eficácia para a tomada de decisão de carreira.

De modo semelhante, estes resultados são aguardados para o presente trabalho, esperando-se o desenvolvimento da auto-eficácia na tomada de decisão de carreira após a realização do Inventário de Interesses de Kuder - Forma E. Possivelmente, os resultados do inventário de interesses vão facilitar a cristalização de uma preferência profissional num campo de interesses, aliando-se os resultados a procedimentos de aconselhamento que estimulem a reflexividade dos estudantes. A discussão dos perfis dos interesses, face à experiência pessoal, pode estimular a maturação e a cristalização dos interesses, contribuindo para um auto-conhecimento mais seguro e, assim, para um elevado grau de certeza na decisão.

O inventário de interesses é apresentado como uma tarefa dirigida aos objectivos pessoais dos jovens, aliando as tarefas de exploração, a realização de desempenhos e a persuasão verbal, postulados por Bandura (1977, 1997) como tendo um efeito significativo na auto-eficácia. Por outro lado, o aumento dos resultados da *Career Decision Making Self-efficacy Scale - Short Form* estarão certamente associados ao conjunto das actividades do programa de orientação, levando os jovens a reflectir e a tornar explícitos conhecimentos acerca de si mesmos.

No momento da apresentação e discussão dos perfis de interesses, o confronto com as expectativas geradas e com as eventuais questões suscitadas pode ser significativo para a reorganização do auto-conceito e melhor compreensão da situação de transição e das consequências que daí advêm, contribuindo para uma auto-eficácia na tomada de decisão.

Deste modo, a resposta a um inventário de interesses e a posterior discussão dos resultados poderá ser considerada uma fonte de auto-eficácia na tomada de decisão de carreira pela sua natureza experiencial, exploratória e reflexiva.

Concebendo a intervenção psicológica em educação de modo integrado, espera-se que, de acordo com Bandura (1997), quanto maior for a crença dos estudantes na sua eficácia para efectuarem decisões de carreira, maior facilidade poderão revelar em se integram na vida académica e social do ambiente educativo.

Referências Bibliográficas

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. (1997). *Self-Efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.

Bandura, A. (2002). *Self-efficacy: The exercise of control* (5ªed.). New York: W. H. Freeman and Company.

Bandura, A. (2006). Adolescent development from an agentic perspective. In F. Pajares & T. Urdan (Eds.). *Self-efficacy beliefs of adolescents* (vol. 5., pp. 1-43). Greenwich, CT: Information Age Publishing.

Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 413-428.

Betz, N. E., & Paulsen, A. M. (2004). Basic confidence predictors of career decision-making self-efficacy. *Career Development Quarterly*, 52, 354-362.

Blustein, D. L., & Flum, H. (1999). A self-determination perspective of interests and exploration in career development. In M. L. Savickas & A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counselling use* (pp. 345-368). Palo Alto, California: David-Black.

Carmo, A. M. (2003). *Modelo sócio-cognitivo de escolhas da carreira em jovens do 9º ano de escolaridade: O papel da auto-eficácia, da expectativa de resultados, dos interesses do desempenho escolar*. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Lisboa. (policopiado).

Carmo, A. M., & Teixeira, M. O. (2003, Outubro). Aspirações, crenças de auto-eficácia e interesses vocacionais. *V Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Carmo, A. M., & Teixeira, M. O. (2004). O papel da auto-eficácia, das expectativas de resultados, dos interesses e do desempenho escolar nas escolhas de carreira. In M. C. Taveira (Coord.). *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida. Fundamentos, princípios e orientações* (pp. 277-286). Coimbra: Almedina.

Crites, J. O. (1969). *Vocational psychology: The study of vocational behavior and development*. New York: McGraw-Hill.

Crites, J. O. (1981). *Career counselling: Models, methods and materials*. New York: McGraw-Hill.

Ferreira-Marques, J., Caeiro, L., Alves, J. H., Pinto, H. R., Duarte, M. E., Afonso, M. J., Teixeira, M. O., & Lima, M. R. (1998). *Programa de Orientação da Carreira – 9º ano de escolaridade* (nova edição revista). Núcleo de Orientação Escolar e Profissional, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa.

Hackett, G. (1995). Self-efficacy in career choice and development. In A. Bandura (Ed.). *Self-efficacy in changing societies* (pp. 222-258). New York: Cambridge University Press.

Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-336.

Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1996). *Career guidance and counselling through the life span: Systematic approaches* (5ª ed). New York: Harper Collins.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa FL: Psychological Assessment Resources.

Krapp, A. (2007). An educational-psychological conceptualisation of interest. *International Journal for Education and Vocational Guidance*, 7, 5-21.

Krumboltz, J. D. (1994). Improving career development theory from a social learning perspective. In M.L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 9-31). Palo Alto, California: CPP Books.

Kuder, F. (1964). *General interest survey manual Kuder E*. Chicago: Science Research Associates.

Leitão, L. M., & Miguel, J. P. (2001). Os interesses revisitados. *Psychologica*, 26, 79-104.

Lent, R. W., & Hackett, G. (1994). Sociocognitive mechanisms of personal agency in career development. In M.L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 77-101). Palo Alto, California: CPP Books.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Towards a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [Monograph]. *Journal of Vocational Behaviour*, 45, 79-122.

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4^a ed., pp. 255-311). San Francisco: Jossey-Bass.

Low, K. S. D., & Rounds, J. (2007). Interest change and continuity from early adolescence to middle adulthood. *International Journal for Education and Vocational Guidance*, 7, 23-26.

Luzzo, A. D. (1999). Effects of Strong Interest Inventory feedback on career decision-making self-efficacy and social cognitive career beliefs. *Journal of Career Assessment*, 7, 1-17.

Pinto, H. R., Afonso, M. J., Teixeira, M. O., & Ferreira-Marques, J. H. (1995). As dimensões da maturidade vocacional no programa da carreira. In J. H. Ferreira-Marques & M. Rafael (Eds.), *Actas da conferência da AIOSP: Os serviços de orientação para os anos 90*, (pp. 426-433), Lisboa.

Sá, I. (2007). A auto-regulação da aprendizagem: O papel da auto-eficácia nas transições escolares. *Psychologica*, 44, 63-76.

Savickas, M. L. (1999). The psychology of interests. In M. L. Savickas & A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counselling use* (pp. 19-56). Palo Alto, California: David-Black.

Savickas, M. L. (2000). Assessing career decision making. In C. E. Watkins & V. L. Campbell (Eds.), *Testing and assessing in counselling practice* (2nd ed., pp. 429-477). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Savickas, M. L., & Lent, R. W. (1994). A convergence project for career psychology. In Savickas, M. L., & Lent, R. W. (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 1-8). Palo Alto, California: CPP Books.

Seligman, L. (1994). *Developmental career counseling and assessment* (2nd ed.). Thousand Oaks, California: SAGE Publications.

Silva, J. T. (2004a). Avaliação da maturidade da carreira. In L. M. Leitão (Coord.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 265-316). Coimbra: Quarteto.

Silva, J. T. (2004b). Avaliação da indecisão vocacional. *In* L. M. Leitão (Coord.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 347-386). Coimbra: Quarteto.

Super, D. E. (1976). Vocational guidance: Emergent decision-making in a changing society. *In* J. Ferreira-Marques (Ed.), *Actas do VIII Seminário AIOSP: A orientação em 1975 e as suas perspectivas a curto prazo*. Lisboa: Sociedade Portuguesa de Psicologia.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. *In* D. Brown & L. Brooks (Eds), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.

Super, D. E. (1994). A life span, life space perspective to convergence. *In* M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 63-74). Palo Alto, California: CPP Books.

Swanson, J. L. (1999). Stability and change in vocational interest. *In* M. L. Savickas & A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counselling use* (pp. 135-158). Palo Alto, California: David-Black.

Teixeira, M. O. (1988). *Estudo dos valores e dos interesses em estudantes do ensino secundário*. Trabalho de síntese apresentado nas provas de aptidão pedagógica e capacidade científica. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação (policopiado).

Teixeira, M. O. (2000). Personalidade e motivação no desenvolvimento vocacional. As necessidades, os valores, os interesses e as auto-percepções no conhecimento de si vocacional. Dissertação de Doutoramento. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciência da Educação (policopiado).

Teixeira, M. O. (2004). Motivos de vida e projectos de carreira: Uma integração teórica e empírica. *Psychologica, extra-série*, 235-248.

Teixeira, M. O. (2007). As crenças de eficácia académica na formação dos interesses e das escolhas vocacionais. *Psychologica*, 44, 11-23.

Teixeira, M.O. (2008). A escala multidimensional de auto-eficácia percebida: Um estudo exploratório numa amostra de estudantes do ensino superior. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación/ e Avaliação Psicológica*, 25 (1), 141-157.

Teixeira, M. O., & Tavares, M. G. (2004). A cristalização e a estabilidade dos interesses vocacionais. *Jornadas de Atualização. Novos rumos de intervenção psicológica nas escolas – Desafios do séc. XXI*. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra: Coimbra.

Tyler, L. (1984). What tests don't measure. *Journal of Counseling and Development*, 63, 48-50.