



Instituto Superior de Línguas e Administração

**Percurso académico, empregabilidade e
satisfação dos alunos de Psicologia e de
Gestão de Recursos Humanos do Universo
ISLA: Perceber o passado para preparar o
futuro**

Ana Rute Batista de Magalhães

Leiria

2012



Instituto Superior de Línguas e Administração

**Percurso académico, empregabilidade e
satisfação dos alunos de Psicologia e de
Gestão de Recursos Humanos do Universo
ISLA: Perceber o passado para preparar o
futuro**

Ana Rute Batista de Magalhães

Dissertação submetida para satisfação parcial dos requisitos do grau de Mestre em Psicologia
Social e Organizacional sob a orientação da Professora Doutora Paula Campos

Leiria

2012

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Professora Doutora Paula Campos, apresentada ao Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social e Organizacional, conforme o despacho nº 23130/2008 da DGES, publicado na 2ª série do diário da República, em 10 de Setembro de 2008.

Agradecimentos

À Professora Doutora Paula Campos pela sua orientação, também pelo seu apoio e sugestões que foram importantes na construção do trabalho.

Aos responsáveis do ISLA de Leiria, Gaia e Santarém por terem permitido que o presente estudo se realizasse.

Aos participantes que colaboram nesta investigação e me permitiram atingir o objetivo pretendido.

Ao meu namorado e amigo pela sua paciência e incessante persistência no apoio e pelos estímulos permanentes.

À família que me incentivou a levar até ao fim este projeto, especialmente à minha mãe que com as suas sábias palavras sempre me conseguiu motivar.

A todos os meus amigos que de alguma forma estiveram sempre prontos para me apoiar neste percurso. À Neide por ter estado sempre a apoiar-me nos momentos em que eu precisei ouvir palavras de incentivo e força. À Maria e Jesus e ao Mauro pelo seu apoio durante todo este percurso. À Dora Matias que ao longo da licenciatura e também do mestrado partilhou comigo muitos momentos.

O meu muito obrigada a todos aqueles que de alguma forma me ajudaram a alcançar mais esta etapa.

Resumo

Hoje em dia as Universidades têm uma responsabilidade acrescida devido à problemática do desemprego, e o ensino superior marca de forma significativa a vida dos indivíduos. Assim, é importante que os indivíduos se sintam satisfeitos e realizados com a sua vida académica para terem sucesso na vida profissional.

Este estudo tem como objetivo analisar o percurso académico, as competências de empregabilidade adquiridas pelos ex.alunos de Psicologia e de Gestão de Recursos Humanos do ISLA de Leiria, Santarém e Gaia, bem como os níveis de satisfação que estes apresentam. Realizou-se um estudo de carácter exploratório que visa analisar os resultados ao nível do percurso académico, empregabilidade e satisfação dos alunos das duas licenciaturas do universo ISLA. A amostra é constituída por 125 ex.alunos, sendo 56% da licenciatura de Gestão de Recursos Humanos e 44% da licenciatura de Psicologia. Foi aplicado o Questionário Sócio – Demográfico para se obterem informações sobre o percurso académico e a satisfação. A Escala de Empregabilidade (Campos, K. & Freitas, F., 2008) aplicou-se para analisar os fatores de empregabilidade (facilidade de procura, dificuldade de procura, otimismo e responsabilidade e decisão).

Os resultados obtidos nesta investigação sugerem que os ex.alunos se encontram, na sua maioria, satisfeitos e consideram apresentar competências de empregabilidade e mostram-nos que não existem diferenças significativas quando comparadas as licenciaturas e os três ISLA's. Apresentam-se nas conclusões as ideias mais significativas que este estudo salientou e que nos permitem compreender o presente, e projetar o futuro.

Palavras-chave: ISLA, Licenciatura de gestão de recursos humanos e psicologia, empregabilidade, satisfação, percurso académico.

Abstract

Nowadays universities have a larger responsibility due to the problematic of unemployment, and higher education leaves a significant mark on individuals lives. Thus, it is important that individuals feel satisfied and fulfilled with their academic life to succeed professionally.

This study aims to analyze the academic life, employability skills acquired by alumni of Psychology and Human Resources Management of ISLA Leiria, Gaia and Santarém and the levels of satisfaction that these students have. It was conducted a study of exploratory nature aimed at comparing the results in terms of academic life, employability and alumni satisfaction of two degrees on the ISLA universe. The sample consists of 125 alumni of which 56% have the degree on human resources management and 44% have the degree on psychology. It was applied the socio – demographic questionnaire to obtain information about the academic life and satisfaction and employability scale (Campos, K. & Davis, F., 2008) in order to analyze the employability factors (easy to search for, the difficulty of search, optimism and responsibility and decision).

The present results suggest that alumni are mostly satisfied and consider to present employability skills. The results show us that there are no significant differences when compared the degrees and the three ISLA's.

It is presented in the conclusions the most significant ideas that this study emphasized and allows us to understand the present and plan the future.

Key-words: ISLA, Degree on human resources management and psychology, employability, satisfaction, academic life

Índice

Agradecimentos.....	V
Resumo.....	VII
Abstract.....	IX
Índice de figuras.....	XII
Introdução.....	1
Capítulo 1. Enquadramento teórico.....	3
1.1 Percurso Académico.....	3
1.2 Empregabilidade.....	6
1.2.1. Empregabilidade na Europa e em Portugal.....	8
1.2.2. Competências de empregabilidade.....	10
1.3 Satisfação dos alunos.....	11
1.4 Licenciatura Gestão de Recursos Humanos.....	13
1.5 Licenciatura Psicologia.....	13
Capítulo 2. Estudo empírico: O percurso académico, empregabilidade e satisfação dos alunos das licenciaturas de Psicologia e Gestão de Recursos Humanos do ISLA Leiria, Gaia e Santarém.....	15
2.1. Caracterização da Instituição.....	15
2.2. Metodologia.....	15
2.2.1. Objetivos do estudo.....	15
2.2.2. Hipóteses de investigação.....	16
2.2.3.Procedimentos.....	16
2.2.3. Caracterização da amostra.....	17
2.2.5. Instrumentos.....	18
Capítulo 3. Resultados.....	21
3.1.Resultados.....	21
3.2.Discussão.....	31
Capítulo 4. Conclusão.....	37
Referências.....	40
Anexos.....	44
Anexo A – Questionário Sócio – Demográfico – Licenciatura de Psicologia.....	44
Anexo B – Questionário Sócio – Demográfico – Licenciatura de Gestão de Recursos Humanos.....	50
Anexo C – Escala de Empregabilidade (Campos, K. C., Freitas, F. A. (2008)).....	55

Índice de figuras

Quadro 1

Alfa de Cronbach.....21

Gráfico 3.1.1

O ISLA e a licenciatura associados ao género.....22

Gráfico 3.1.2

O ISLA e a licenciatura associados à idade.....23

Gráfico 3.1.3

O ISLA e a licenciatura associados à média final do curso.....23

Gráfico 3.1.4

O ISLA e a licenciatura associados à empregabilidade atual.....24

Gráfico 3.1.5

A empregabilidade atual associada ao género.....25

Gráfico 3.1.6

O ISLA e a licenciatura associados à empregabilidade na área de formação.....26

Gráfico 3.1.7

O ISLA e a licenciatura associados à média do grau de satisfação.....27

Gráfico 3.1.8

O ISLA e a licenciatura associados aos fatores empregabilidade.....27

Gráfico 3.1.9

Facilidade de procura de emprego associada ao género.....28

Gráfico 3.1.10

Dificuldade de procura de emprego associado ao género.....29

Gráfico 3.1.11

Otimismo associado ao género.....30

Gráfico 3.1.12

Responsabilidade e decisão associadas ao género.....30

Quadro 2

Áreas de trabalho dos ex. alunos do Universo ISLA por licenciatura...31

INTRODUÇÃO

A inserção profissional tem-se tornado uma problemática que tem adquirido algum interesse junto da comunidade científica. A conjectura sócio - económica do país faz com que cada vez mais os jovens tenham que pensar no seu percurso académico e também no seu percurso profissional, com vista ao desenvolvimento de projectos de sucesso.

A oferta crescente de diplomados com elevados níveis de escolaridade nem sempre tem correspondido à capacidade de criação de empregos (Almeida, Vaz, Marques & Dominginhos, 2009).

Os estudantes, cada vez mais, têm um papel importante em todo o processo educativo e por esse motivo é fundamental conhecer os seus níveis de satisfação.

A competitividade não está apenas presente no mercado de trabalho mas também nas escolas, isto porque, com a nova exigência do Estado português em querer saber os níveis de empregabilidade das licenciaturas, faz com que tenha de existir um maior empenho por parte das Instituições.

O ensino superior, neste momento, tem que ter um papel importante em todo o processo educativo do indivíduo, este vai para além da sua formação técnica.

Há alguns anos atrás a entrada na Universidade era o caminho certo para a entrada no mercado de trabalho porém nos dias de hoje esta realidade já não se verifica (Silva, Sá, Correia & Villalobos, 2010).

Cada vez mais, é exigido aos indivíduos o desenvolvimento de competências para que consigam melhorar a sua empregabilidade uma vez que o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo.

Empregabilidade traduz-se na capacidade de conquistar e de manter um emprego de forma firme e valiosa. Esta capacidade deve incluir flexibilidade e inovação por parte da pessoa. Uma preocupação permanente para quem quer conquistar e manter elevada a sua empregabilidade é a sua qualificação e actualização (Chiavenato & Matos, 2009).

A questão do trabalho tem tido bastante destaque nos últimos tempos em Portugal e em toda a Europa por ser considerado um problema da humanidade, desta forma a investigação nesta área ajuda a perceber melhor esta realidade para projectar o futuro e intervir mudando o presente (Campos & Freitas, 2008).

O ponto de partida deste estudo tem início com o capítulo 1 relativo ao enquadramento teórico, este foi baseado numa pesquisa bibliográfica fundamental na área e em estudos sobre

o tema. Neste capítulo é feita uma abordagem aos principais conceitos que fazem parte do tema, tais como o percurso académico, a empregabilidade, as competências de empregabilidade e a satisfação dos alunos.

O percurso académico é analisado do ponto de vista da transição do ensino secundário para o ensino superior e deste para o mundo do trabalho.

O indivíduo passa por várias fase de transição ao longo da sua vida e todas estas fases exigem mais do indivíduo do que a anteriores.

Todo o percurso académico é extremamente importante para a integração do indivíduo no mercado de trabalho, pois é através de todo este percurso que são adquiridos os conhecimento técnicos e todas as competências necessárias para aumentar a sua empregabilidade.

A empregabilidade é analisada do ponto de vista da exigência do mercado de trabalho, que está marcado pela competitividade e pelas competências necessárias para encontrar e manter um emprego.

A satisfação é estudada no sentido de ser importante no quotidiano, e na dimensão académica e no trabalho.

O segundo capítulo é relativo à caracterização da instituição, à metodologia de investigação, que inclui os objetivos, as hipóteses de estudo, a caracterização da amostra, os instrumentos assim como os procedimentos e a apresentação dos resultados.

No final do trabalho os resultados são discutidos tendo por base a revisão da literatura. Para concluir são apresentadas as limitações do estudo assim como o que poderá ser feito em investigações futuras sobre o tema apresentado.

Capítulo 1. Enquadramento teórico

1.1. Percurso Académico

Durante o século XIX com a expansão industrial, a educação básica tornou-se um direito de todos e mais tarde (séc. XX) com as novas exigências económicas e técnicas, a educação permanente e o conceito de aprendizagem ao longo da vida passaram a fazer parte da sociedade.

O século XXI, no que diz respeito à educação, está marcado pela globalização e pelos confrontos entre as qualificações académicas e competências profissionais (Gonçalves, Carreira, Valadas & Sequeira, 2006).

Nascida no século XIII, a Universidade Portuguesa é uma das mais prestigiadas cujo renome se mantém até à atualidade. Contudo o seu crescimento foi um processo bastante trabalhoso, houve um enorme esforço para que esta se conseguisse adaptar às várias mudanças e transformações sociais emergentes com o desenvolvimento económico, social e cultural (Silva, 2008).

De acordo com (Cabrito, 2004 & Sedas – Nunes, 1968, cit in Seixas, 2000) na década de 70, essas adaptações foram uma constante, tendo impulsionado muitos indivíduos a frequentarem a Universidade que até à data era mais restrita à população com um estatuto social e económico mais elevado, apesar das Universidades existentes serem públicas.

Contudo esta influência de suporte social, segundo (Grácio, 1997, cit in Curado & Machado, 2005), com o passar dos anos e com a mudança de mentalidades, a opção pelo ensino superior aumentou significativamente no último meio século tanto a nível nacional como internacional.

Com o aumento da procura social do ensino superior houve um alargamento do público-alvo tradicional, contudo houve também um aumento do abandono escolar devido a problemas económicos, sociais e políticos (Curado & Machado, 2005).

Alguns estudos têm feito referência à eficácia das escolas no que diz respeito ao desenvolvimento pessoal, social e profissional do estudante (Chua, 2004, cit in Rebelo, Bonito, Oliveira, Cid & Saraiva, 2009).

No desenvolvimento da vida académica o jovem é confrontado por uma série de desafios e barreiras que lhe permitem testar os seus próprios limites.

A transição do ensino secundário para o ensino superior é a prova disso, o jovem enquanto estudante universitário é sujeito a inúmeras mudanças, que irão influenciar a sua prestação, “a separação da família e dos amigos, a adaptação a um conjunto de novas tarefas e exigências pessoais, sociais e académicas – com implicações nos seus níveis de sucesso e de

satisfação, quer com a vida em geral, quer com a dimensão académica em particular” (Almeida, Ferreira, & Soares, 1999; Baker & Syrik, 1984; Pascarella & Terenzini, 1991, cit in Seco, Pereira, Dias, Casimiro & Custódio, 2005, p.8).

Esta transição é um processo que envolve fatores contextuais, tais como as condições sócio-económicas, património cultural, sexo e idade e fatores individuais que dizem respeito às variáveis cognitivas, de funcionamento psicológico e de relação interpessoal (Brites, Seco, Canastra, Simões & Abreu, 2010).

A entrada para a Universidade pode ser interpretada, pelo jovem, como uma etapa que vai exigir mais responsabilidade, mais obrigações, também mais direitos e uma melhor definição de metas e objetivos a alcançar.

Os jovens, na sua maioria, nesta fase em que saem de casa dos pais sentem que existe uma “troca de papéis”, isto é, sentem que há um aumento da capacidade para dar respostas às diversas situações definindo estratégias para dar solução às exigências da vida académica (Seco, *et al*, 2005).

Neste contexto se o jovem aceitar estes novos desafios e esta nova fase como algo importante para o seu crescimento pessoal, social e profissional, terá sem dúvida um bom “desenvolvimento psicossocial” mas se o jovem se sentir derrotado, não se sentir capaz sentir-se-á deslocado (Almeida *et al.*, 1999; Machado & Almeida, 2000; Pinheiro, 2003; Schlossberg, Watters, & Goodman, 1995; Valerio, 1997, cit in Seco, *et al*, 2005).

De acordo com vários autores (Chickering & Reisser, 1993; Pinheiro, 2003; Sarason, Sarason, & Pierce, 1990; Silva, 2003; Will & Shinar, 2000, cit in Seco, *et al*, 2005) para melhor se conseguir perceber todo o processo de adaptação dos jovens nesta nova fase da sua vida é necessário conhecer a sua estrutura familiar e as suas relações interpessoais. ”As dinâmicas familiares, em conjunto com outras relações interpessoais (com os pares, companheiros, professores), podem ser preditivas do ajustamento, ao exercerem uma influência significativa nos esquemas adaptativos do jovem adulto. Assim sendo, será de admitir que os estudantes com níveis mais elevados de perceção do suporte social demonstrem padrões de adaptação ao Ensino Superior de melhor qualidade, com implicações positivas na sua satisfação com a vida em geral” (Seco *et al*, 2005, p.8).

Nas fases de transições de vida o apoio social é muito importante. (Schlossberg, Waters e Goodman, 1995, cit in Samssudin, 2009) salientam algumas necessidades nas transições vocacionais, tais como: um sentimento positivo acerca de si mesmo; encorajamento que é transmitido por aqueles que querem que o jovem tenha sucesso; exploração de informação sobre empregos; os contactos disponibilizados por indivíduos que querem ajudar

a pessoa a encontrar emprego e a ajuda de algumas pessoas em termos procura ativa de emprego.

O ensino superior é um período transitório bastante importante que deve permitir aos jovens uma preparação para a entrada na vida adulta, esta deve ser conseguida através do seu desenvolvimento por influência das suas experiências e vivências (Young & Frisen, 1990, cit in Silva, 2008).

Vários autores têm-se interessado pelo estudo da construção de carreiras no contexto do ensino superior apesar da literatura existente ser muito diversificada. (e.g., Barros, 2007; Lima, 1998; Pascarella & Terenzini, 1991; 2005; Kumar, 2006, cit in Silva, 2008).

A carreira é um processo que vai evoluindo e este processo inicia-se na transição da escola para o mundo do trabalho (Crespo, 2011).

Segundo (Taveira, 2000, cit in Faria, Taveira & Saavedra, 2008) a procura de uma carreira é um processo psicológico de exploração, recolha de informação e teste de hipóteses relativamente ao indivíduo e ao meio que o rodeia com o intuito de definir os seus objectivos vocacionais.

A exploração de carreiras ao longo do percurso escolar tem sido associada ao avanço na tomada de decisão e a realização de escolhas vocacionais mais adequadas, por parte dos jovens. A indecisão de carreira também tem sido considerada como um factor ou resultado da exploração Vocacional, este processo é fundamental numa fase de transição (Jordann 1993; Taveira, 1997, cit in Faria, Taveira, & Saavedra, 2008)

As diferenças de género demonstram opções diferentes na escolha, na formação de interesses e de valores de carreira, (Lubinski & Benbow 2006; Ribeiro, 2003, cit in Faria, Taveira & Saavedra, 2008), tal como o processo de exploração vocacional (Taveira 1997, cit in Faria, Taveira, & Saavedra, 2008).

Independentemente do género ser um factor condicionante nas opções de carreira e na orientação vocacional, é certo que todos os estudantes enfrentam duas etapas nesta sua nova vida “ por um lado, o de resolverem tarefas próprias da fase de desenvolvimento que estão a vivenciar (como a construção da sua identidade, integridade, autonomia, auto conceito, auto estima, relacionamento interpessoal, gestão emocional); e, por outro lado, o de responder às mudanças e exigências contextuais” (Stocker & Faria 2008, cit in. Dixe, Custódio, Catarino, Ventura, Loreto, Carrasqueira, Caetano & Nóbrega, 2010, p.2).

O ensino superior nas últimas décadas tem-se deparado com a emergência de novos desafios. A integração do ensino superior no processo de Bolonha levou a uma reestruturação que implicou novos métodos de ensino/aprendizagem e sistemas de avaliação.

O ensino superior é um fator que contribui para a competitividade sendo também um fator de desenvolvimento económico e social (Veiga, Simão, Machado dos Santos & Costa, 2005, cit in Gonçalves, *et al*, 2006)

Para (Machado Santos, 2001, cit in Gonçalves, 2006), a noção tradicional de que a responsabilidade das Universidades terminava quando os seus estudantes concluíam as suas licenciaturas, hoje em dia mudou, devido aos problemas de empregabilidade associados à rápida evolução do mercado de emprego.

Os jovens, hoje em dia, são confrontados com algumas dificuldades na procura de emprego e esta situação pode gerar alguma ansiedade e frustração (Vieira, 2008).

Um estudo realizado por (Baptista 1996, cit in Miranda, 2006) sobre a relação dos universitários com o mercado de trabalho demonstrou que é fundamental estabelecer correlações entre as atitudes e representações relacionadas com as áreas de formação e as áreas de trabalho, assim como entre o percurso escolar e as trajetórias profissionais.

No mundo atual, que está em constantes mudanças em que o trabalho adquiriu novas características, os jovens que estão em transição para o mercado de trabalho, especialmente aqueles que terminaram a sua formação superior, são confrontados com muitas exigências (Vieira & Coimbra, 2006).

Neste âmbito, cresce a importância do ensino superior em melhorar a preparação dos diplomados para a sua integração no mercado de trabalho (Alves, 2005 & Vieira, 2008, cit in Samssudin, 2009).

1.2. Empregabilidade

O papel do mercado de trabalho levantou muitas questões, na década de 80, quando a maior parte dos países industrializados foram confrontados com um enorme crescimento económico que não foi acompanhado pelo respectivo crescimento de postos de trabalho.

Segundo (D'Iribarne, 1997, cit in Kovács, 2003) o mercado de trabalho está num período de turbulência, esta é uma consequência da instabilidade do sistema global.

O processo de globalização trouxe muitas mudanças devido às novas tecnologias e à competitividade dos mercados, estas mudanças têm aspetos positivos e negativos.

Um dos aspetos positivos das novas tecnologias e da competitividade foi o acesso rápido à informação que facilita a vida das pessoas em muitas perspectivas, mas as novas tecnologias e a competitividade também trouxeram alguns aspetos negativos, uma vez que estas transformações tiveram influência nos postos de trabalho, no sentido dos mesmos terem diminuído (Campos & Freitas, 2008).

O mundo do trabalho, cada vez mais, exige um aumento das qualificações dos indivíduos pois também existe uma maior complexidade de tarefas. As empresas para se manterem competitivas têm que ter recursos humanos com capacidades para dar respostas às exigências (Kovács, 2003).

Hoje em dia a qualificação dos recursos humanos influencia a capacidade competitiva das empresas, assim o investimento necessário na formação é reconhecido.

As pessoas necessitam de se adaptar às novas exigências, de forma a facilitar a sua mobilidade para outros empregos, reconhecem a necessidade de se formarem, pois com o desenvolvimento dessas competências conseguem melhorar a empregabilidade.

“Por empregabilidade entende-se a oportunidade e capacidade de as pessoas adquirirem competências que lhes permitam encontrar, manter e enriquecer a sua actividade e mudar de emprego” (Kovács, 2003, p.82).

Hoje em dia as pessoas já não são consideradas meros recursos passivos mas sim capital humano que dá competências, habilidades e conhecimentos à sua organização (Chiavenato & Matos, 2009).

Existem duas grandes razões para se analisar a empregabilidade, sendo que a primeira tem a ver com as mudanças do mercado de trabalho devido aos rápidos avanços tecnológicos, que exigem diferentes competências por parte dos trabalhadores, enquanto que o segundo motivo deve-se ao facto destes autores entenderem que há necessidade de clarificar o próprio conceito pois na perspectiva dos mesmos existem autores que definem empregabilidade numa óptica de um conjunto de factores externos ao indivíduo e outros consideram-na como um conjunto de factores internos (Fugate & Kinicki, 2008).

A empregabilidade vista como a capacidade de encontrar um emprego “depende seguramente da formação adquirida e da capacidade de resposta do mercado à absorção de novas competências” (Almeida & Rebelo, 2011, p.18).

Segundo (Miguel e Gancho, 2007, p.11, cit in Bitencourt, 2010, p. 249) “ (...) a responsabilidade pela empregabilidade foi transferida ao trabalhador, a quem cabe o desenvolvimento de certas qualificações para conseguir e manter um emprego”.

Saviani, 1997, p. 29, cit in Bitencourt, 2010, p. 249, esclarece que “ o termo empregabilidade surgiu no ano de 1996 como um grande alerta para o indivíduo, para o profissional de qualquer atividade e nível”.

Richard Sennett, 1999, cit in Bitencourt, 2010, p. 252, “afirma que são pré requisitos para a empregabilidade no novo capitalismo a flexibilidade, a capacidade de estar constantemente mudando e assumindo riscos (...)”.

O conceito evoluiu com o ponto de vista de (Gazier, 1990, p. 575, cit in Ribeiro, 2011, p.16) que o definiu como “ a probabilidade de saída do emprego ou como a capacidade de obter um emprego”.

A empregabilidade deve ser desenvolvida através da formação, da gestão de carreira e dos meios de estímulo à mobilidade, assim como através da avaliação de competências, da orientação profissional e do balanço das competências (Ramos, 2003).

De acordo com (Siebert, Kraimer e Crant, 2001, cit in Policarpo, 2010) as organizações já têm conhecimento que é necessário que os trabalhadores tenham capacidades de responder às mudanças e nesta perspectiva pode-se falar de trabalhadores reactivos, pessoas que mudam depois das mudanças já terem ocorrido. Mas também existem trabalhadores que têm a capacidade de responderem às mudanças antes mesmo destas terem ocorrido, são os designados trabalhadores proactivos.

Segundo (Rebelo, 2005, cit in Almeida & Rebelo, 2011) a empregabilidade constrói-se no início da formação do indivíduo, através de conhecimentos que ao longo da vida o trabalhador vai adquirindo e que lhe vão permitir integrar o mercado de trabalho (definição subjectiva de empregabilidade).

A definição objectiva de empregabilidade, segundo Rebelo, diz respeito ao” impacto das escolhas organizacionais sobre as competências dos trabalhadores (...) saber se as empresas implementam políticas de formação que permitam à generalidade dos trabalhadores beneficiar de formação contínua e, simultaneamente, enriquecer o portfólio das competências organizacionais” (Almeida & Rebelo, 2011, p.25-28).

A empregabilidade além de poder ser construída por via da qualificação e da competência pode ser também feita através da possibilidade de acesso a uma rede de contactos (Almeida & Rebelo, 2011).

1.2.1. Empregabilidade na Europa e em Portugal

Os países da Europa têm sido confrontados nas últimas décadas com o desemprego de alguns jovens com escolaridade e até mesmo de jovens com frequência no ensino superior. Importa realçar que o número de jovens com frequência no ensino superior, tanto na Europa como no Mundo, aumentou de forma considerável.

A Organização Internacional do Trabalho mostra que entre 2007 e 2009 surgiram mais de 7.80 milhões de desempregados, entre os 15 e os 24 anos (Silva, *et al*, 2010).

De acordo com o projecto CHEERS (*Careers after higher education: A European research study*, 2000) a proporção de diplomados no desemprego era de 4%, sendo que a

Finlândia e a Noruega eram os países com valores mais baixos (1%) e os países com valores mais altos eram a França (7%) e a Espanha (11%).

A questão do desemprego tem sido considerada pela União Europeia uma prioridade e desta forma surgiram documentos como a “Declaração de Bolonha (1990)”, o “Comunicado de Praga (2011)” e o “Comunicado de Berlim (2003)” com o objectivo de aumentar a competitividade face à globalização. Estes documentos trouxeram mobilidade e empregabilidade dos estudantes do ensino superior no espaço Europeu (Gonçalves, *et al*, 2006).

Em Portugal, de acordo com o relatório de Abril de 2010 “A procura de emprego dos diplomados com habilitação superior”, do Ministério do Ensino Superior, os centros de emprego registaram um aumento de 17.8% de indivíduos com bacharelato, licenciatura, mestrado ou doutoramento entre dezembro de 2008 e dezembro de 2009 (Silva, *et al*, 2010).

De entre as licenciaturas com mais desempregados inscritos nos centros de emprego observam-se as Ciências Empresariais, que incluem a licenciatura de Gestão de Recursos Humanos, entre outros e as Ciências Sociais e do Comportamento onde está inserida a licenciatura de Psicologia (Silva, *et al*, 2010).

Em Portugal o conceito de empregabilidade tornou-se extremamente importante tanto na vertente académica como social do ensino superior, uma vez que face ao desafio da globalização tem que existir cada vez mais reforma no ensino superior que se adequa ao novo conceito de sociedade em que todos nós estamos inseridos.

As escolhas das licenciaturas, as opções dos alunos e as opções das famílias têm mudado face ao contexto atual em que vivemos (Silva & Gomes, 2003).

A ideia da formação à empregabilidade, em Portugal, faz parte da própria legislação nos termos do n.º 1 do art. 9.º da Portaria n.º 247/95, de 29-03 “as acções de formação profissional, qualquer que seja a sua duração, devem conferir aos trabalhadores desempregados ou em situação de desemprego previsível as qualificações necessárias à melhoria das condições de empregabilidade, através do desenvolvimento da adequada formação contínua” (Rebelo, 2003, p.19).

Nesta fase de crise que atualmente o País e a Europa estão a viver, onde a competitividade tem que aumentar, só as empresas velozes e capazes de se adaptarem às mudanças vão conseguir sobreviver. Neste sentido a melhor forma de lutar contra o desemprego é desenvolver os conhecimentos e as habilidades.

No ponto de vista de Chiavenato as mudanças tecnológicas rápidas ocorridas implicam a aquisição de novas competências e conhecimentos por parte dos indivíduos, sendo por vezes uma lenta aprendizagem (Chiavenato, 2008).

1.2.2. Competências de empregabilidade

A mudança de um modelo mais conservador para um modelo mais competitivo trouxe mudanças no que diz respeito àquilo que é esperado de um profissional. O atual e futuro profissional tem que ser capaz de desenvolver uma série de competências necessárias às necessidades da sua empresa, tem que se adaptar mais rapidamente às mudanças.

O Processo de Bolonha também trouxe algumas mudanças no ensino superior, desta forma a formação já não é apenas baseada na qualificação técnica e profissional mas sim no desenvolvimento de um conjunto de competências transversais. Assim, as Instituições do ensino superior têm que se preocupar, cada vez mais, em formar os seus alunos para a empregabilidade tentando promover competências ajustadas às necessidades das organizações (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004).

Segundo o projeto DESECO (*Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations*, 2005) as competências englobam a capacidade de resolver problemas complexos. As competências relacionadas com a atividade, vão depender das competências pessoais ou transversais sendo construídas com base na aprendizagem e no treino (Seco, Filipe, Pereira & Alves, 2009).

Segundo Almeida & Rebelo (2011) a competência significa ter posse de várias qualificações que vão para além do posto de trabalho que permite ao indivíduo ser polivalente, valorizando-o na organização. Cada vez mais se exige que o trabalhador tenha habilitações mas também que seja inovador, se adapte às mudanças e juntamente com as características anteriores utilize o saber-fazer.

O projeto TUNING (criado com o objetivo de melhorar a qualidade educativa nos três ciclos do ensino superior) considera que as competências estão agregadas em 3 grupos: instrumentais, interpessoais e sistémicas.

O primeiro grupo engloba as capacidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas e linguísticas; o segundo grupo integra as capacidades individuais e por último, ao terceiro grupo pertencem as capacidades que permitem a correta utilização das competências anteriormente referidas (Seco, *et al*, 2009).

A empregabilidade pode ser feita através de uma rede de contactos, através das qualificações e das competências. As competências manifestam-se através das várias

qualificações que vão para além do posto de trabalho, pois deste modo o trabalhador pode ser polivalente tendo mais do que as qualificações necessárias para o posto de trabalho (Almeida & Rebelo, 2011).

Hoje em dia as empresas enaltecem mais do que apenas as competências técnicas, deste modo, e de acordo com Guedes (2007) o mundo do trabalho atual exige “o desenvolvimento de um pensamento flexível, o contacto com todas as oportunidades de actividades profissionais ou lúdicas/tempos livres; a alteração de funções como uma oportunidade, ao invés de uma ameaça; o desenvolvimento das diferentes áreas da inteligência (emocional, cognitiva...); as oportunidades de formação que correspondem aos interesses e projectos vocacionais; a preparação para a transição de actividade profissional; o desenvolvimento da autonomia, capacidade de iniciativa, facilidade relacional e comunicativa, capacidade de resolução de problemas, capacidade de trabalho em equipa, criatividade” (Guedes, 2007, págs. 1-2).

No mundo do trabalho atual pede-se aos trabalhadores polivalência, aquisição constante de novas competências para que possam mais facilmente entrar, continuar e permanecer no mundo do trabalho (Guedes, 2007).

As conclusões de Seco, *et al*, (2009), demonstram que, em diversos estudos, se tem observado que os indivíduos socialmente competentes revelam-se com mais capacidade para utilizarem recursos tanto pessoais como ambientais para atingirem um resultado de desenvolvimento positivo, apresentando estas relações interpessoais regulares e gratificantes. Estes ainda apresentam mais capacidade de antecipar consequências de possíveis comportamentos.

1.3.Satisfação dos alunos

Numa perspetiva emocional a satisfação é considerada uma emoção porém no sentido de surpresa (Oliver, 1993 e 2001, cit in Rebelo, *et al*, 2009). Ainda na mesma linha de pensamento a satisfação foi analisada, segundo alguns autores (Batra & Holbroock, 1990; Holbrook *et al*, 1997, cit in Rebelo, *et al*, 2009) como uma emoção de pazer e (Arnold, Price e Zinhkas, 2002, cit in Rebelo, *et al*, 2009) consideraram a satisfação como algo que está relacionado com a experiência de consumo de bens e serviços.

Um dos indicadores de um funcionamento psicológico positivo do indivíduo é a satisfação com a vida (Seco, *et al*, 2005).

Uma das vertentes onde a satisfação hoje em dia é estudada é na literatura organizacional, isto é, a satisfação profissional, que visa “dar resposta a um estado emocional

positivo, ou de uma atitude positiva face ao trabalho e às experiências em contexto de trabalho (...) sentimento e forma de estar positivos, perante a profissão” (Tavares, 2008, p.19).

Outra vertente da satisfação é a satisfação académica, que é uma das dimensões da interação entre o indivíduo e a Instituição esta permite perceber o grau de satisfação que o estudante sente em relação à Instituição onde estuda (Shleich, Polydora & Santos, 2006).

Os estudantes como principais *stakeholders* do processo educativo devem ter um papel importante na própria construção dos seus conhecimentos. A avaliação da sua satisfação torna-se uma mais-valia, no que diz respeito à sua visão e análise como estudante (Adubeiro, 2010).

De forma a preparar os jovens para o mercado de trabalho podem ser adotadas estratégias para preparar os diplomados para o mercado de trabalho nesta perspetiva uma das estratégias consiste no desenvolvimento vocacional. Este inclui ajudar os estudantes do ensino superior a ter sucesso e satisfação académica no sentido de enfrentarem o futuro e a não perderem dignidade no mercado de trabalho.

Nas transições em que os jovens estão envolvidos existe uma relação entre a satisfação e o sucesso no desempenho de diferentes papéis (Miranda, 2006), assim entende-se que a satisfação académica também é um fator importante para os jovens integrarem o mercado de trabalho.

De acordo com Adubeiro (2010) existem alguns autores que falam da satisfação dos alunos com a licenciatura quando avaliam o ensino superior enquanto outros autores abordam a questão da satisfação dos alunos na sua integração e participação no ensino superior.

No que diz respeito à análise da satisfação, a idade e o género apresentam-se como fatores que podem fazer variar os níveis de satisfação. Em relação à idade, estudos demonstram, que é comum existirem maiores níveis de satisfação em estudantes mais velhos. A satisfação também parece variar, de acordo com alguns estudos, com o género (Adubeiro, 2010).

Na perspetiva de (Bortolotti *et al*, 2009, cit in Rodrigues, 2011) é de extrema importância avaliar a satisfação como fator preditivo de forma a poderem ser elaboradas estratégias para melhorar do ensino.

Os resultados do projeto CHEERS (2000) mostraram que nos onze países Europeus (Itália, Espanha, França, Áustria, Alemanha, Inglaterra, Finlândia, Suécia, Noruega, Holanda e República Checa) e Japão a satisfação com o percurso no ensino superior efetuado será entre os 46% (Japão) e os 70% na Finlândia (Gonçalves, *et al*, 2006).

1.4.Licenciatura Gestão de Recursos Humanos

A licenciatura em Gestão de Recursos Humanos funciona de igual forma nos três ISLA's. A licenciatura em Gestão de Recursos Humanos encontra-se estruturada em 3 anos curriculares, cada ano curricular é composto por 60 créditos, tendo esta licenciatura um total de 180 créditos. O regime de funcionamento desta licenciatura poderá ser diurno ou noturno. A licenciatura dá acesso ao Certificado de Aptidão Profissional de Formador.

As saídas profissionais de um Gestor de Recursos Humanos são: consultoria em recursos humanos e desenvolvimento organizacional; diretor e gestor de recursos humanos, coordenação e gestão de equipas de trabalho, gestão e desenvolvimento da formação profissional, organização e racionalização do trabalho; gestão de recrutamento e seleção, auditoria social da empresa e formação profissional.

1.5.Licenciatura Psicologia

A licenciatura em Psicologia atualmente existente nos ISLA's, tem um funcionamento diferente uma vez que com o processo de Bolonha esta sofreu algumas alterações, o plano de estudos foi modificado, a licenciatura passou a ser constituída por dois ciclos de estudos sendo o 1º a licenciatura e o 2º o mestrado.

A frequência do 1º ciclo de estudos não permite o exercício de uma prática profissional independente, isto é para se poder exercer esta atividade tem que se concluir o 2º ciclo. Esta licenciatura, tal como a de Gestão de Recursos Humanos, dá acesso ao Certificado de Aptidão Profissional de Formador.

A conclusão do 2º ciclo da licenciatura de Psicologia dá habilitações para trabalhar em Instituições públicas ou privadas como escolas, hospitais, Instituições particulares de solidariedade social, empresas, orientação profissional, serviços de recursos humanos, serviços de recrutamento e seleção, serviços de educação especial e reabilitação, investigação científica e formação profissional.

De acordo com os dados do Observatório da Ciência e do Ensino Superior (OCES) a representação mais significativa de diplomados verifica-se na área das Ciências Sociais, Comércio e Direito (Gonçalves, *et al*, 2006).

Mediante os estudos sobre empregabilidade pode-se constatar que o desemprego não atinge só Portugal mas também a Europa é afetada por este problema, e as licenciaturas de Psicologia e de Gestão de Recursos Humanos estão entre aquelas onde se verifica maior índice de desemprego.

Desta forma é indiscutível a importância da avaliação, por parte das Instituições de ensino, do índice de satisfação dos seus estudantes no que diz respeito ao seu percurso académico e profissional

Capítulo 2: Estudo empírico: O percurso académico, empregabilidade e satisfação dos alunos de Psicologia e de Gestão de Recursos Humanos do Universo ISLA.

As recentes notícias, dos meios de comunicação social, sobre as elevadas taxas de desemprego nos jovens diplomadas e a necessidade dos indivíduos terem competências de empregabilidade mostram que o desemprego é uma problemática cada vez mais comum, desta forma este estudo empírico tem como objetivo estudar o percurso académico, a empregabilidade e a satisfação dos alunos que frequentaram as licenciaturas de Psicologia e Gestão de Recursos Humanos no Universo ISLA .

No presente capítulo será apresentada uma caracterização do Instituto Superior de Línguas e Administração (Leiria, Gaia e Santarém), a metodologia utilizada, incluindo os objetivos da investigação, as hipóteses, os procedimentos, a caracterização da amostra e no final do capítulo serão apresentados os resultados assim como será feita uma interpretação e discussão dos mesmos.

2.1.Caracterização do Instituto Superior de Línguas e Administração (Leiria, Gaia e Santarém)

O Instituto Superior de Línguas e Administração (ISLA) é a instituição privada de ensino superior mais antiga de Portugal, tendo sido fundada em 1962.

O ISLA organiza programas de 1º ciclo – Licenciatura e do 2º ciclo – Mestrados, nas várias áreas de especialização do ISLA.

Os estabelecimentos do ensino superior ISLA (ISLA Leiria, ISLA Gaia e ISLA Santarém) passaram, a partir deste ano (2012) a fazer parte do Grupo Lusófona.

Em 1984 o ISLA passou a existir em Santarém, em 1989 em Vila Nova de Gaia e em 1990 o ISLA surgiu em Leiria.

Os dados mostram-nos que o ISLA Santarém de 1986 a 2007 formou 2623 diplomados. O ISLA Gaia entre 1991 e 2007 formou 2041 indivíduos e o ISLA Leiria apresentou 2012 diplomados entre 1992 a 2007. Os três ISLA's formaram 6684 Estudantes em duas décadas.

2.2. Metodologia

2.2.1. Objetivos da investigação

Depois de feita uma análise da revisão bibliográfica, de suporte à questão de partida da presente investigação, definiu-se como objetivo geral conhecer o percurso académico, o nível

de empregabilidade e a satisfação dos alunos que frequentaram o ISLA de Leiria, de Gaia e de Santarém nas licenciaturas de Psicologia e de Gestão de Recursos Humanos. Consequentemente definiram-se os seguintes objetivos específicos:

- Analisar a amostra do Universo ISLA em função do género, das diferentes licenciaturas e das idades;
- Analisar o nível de empregabilidade em função dos diferentes ISLA's e as diferentes licenciaturas em função do género;
- Analisar qual a empregabilidade na área de formação e a empregabilidade noutras áreas;
- Analisar o grau de satisfação dos alunos dos ISLA's em função da licenciatura;
- Analisar os fatores de empregabilidade em função dos diferentes ISLA's e do género;
- Obter dados que possam ser úteis para a teoria e para a prática de forma a melhorar a relação entre a formação e a empregabilidade.

2.2.2. Hipóteses

Tendo por base os objetivos anteriormente mencionados foram formuladas as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: Existem diferenças ao nível da empregabilidade em função do género, licenciatura e Instituição de formação.

Hipótese 2: Existem diferenças no nível da satisfação em função das diferentes licenciaturas e Instituição de formação.

Hipótese 3: Existem diferenças nas competências de empregabilidade em função do género, da licenciatura e da Instituição de formação.

2.2.3. Procedimentos

Para se obterem os dados desta investigação foi inicialmente feito um contacto, presencial ou por email, com os responsáveis dos três ISLA's. Este contacto teve como principal finalidade apresentar o objetivo do estudo assim como receber autorização para o processo de recolha de dados dos seus ex.alunos. Os responsáveis aceitaram participar no estudo e deram autorização para que se contactasse os alunos via email. A recolha de dados decorreu durante os meses de março e abril de 2012.

Os ex.alunos receberam um email que explicava o objetivo da investigação, o âmbito no qual a mesma decorria, assim como o nome da mestranda e da orientadora do estudo, e de

seguida solicitava o preenchimento do Questionário Sócio – Demográfico (Anexo A e Anexo B) e da Escala de Empregabilidade (Anexo C). Os indivíduos acediam ao link enviado no email e preenchiam os instrumentos.

Os alunos ao acederem ao link tinham de responder em primeiro lugar qual era a licenciatura à qual pertenciam, isto é, se tinham frequentado a licenciatura de Psicologia ou se de Gestão de Recursos Humanos. Após indicarem a licenciatura que tinham frequentado começaram por responder ao Questionário Sócio - Demográfico e de seguida responderam à Escala de Empregabilidade.

O email a pedir o preenchimento dos instrumentos foi enviado duas vezes, sendo que a segunda vez foi enviado com o objetivo de lembrar a necessidade de obtenção de dados.

2.2.4. Caracterização da amostra

A amostra é constituída por ex.alunos do ISLA de Leiria, Gaia e Santarém.

O número de respostas válidas foi 125, que perfizeram o número total de sujeitos da amostra.

Consciente que esta amostra não é representativa do Universo ISLA, das implicações que isto tem na extrapolação de resultados e dado o tempo limitado para a conclusão deste trabalho optou-se por trabalhar estes dados.

Esta amostra começou por ser de 175 ex. alunos contudo depois de se começar a analisar os instrumentos verificou-se que muitos dos participantes apenas tinham respondido ao Questionário Sócio-Demográfico.

Neste sentido estamos em crer que esta amostra nos permite tirar ilações importantes, quer em termos de quantidade quer em termos de conteúdo.

A amostra é constituída por 49 ex.alunos do ISLA Leiria, sendo que 38 ex. alunos foram da licenciatura de Psicologia (78%) e 11 ex.alunos foram da licenciatura de Gestão de Recursos Humanos (22%); 14 ex.alunos do ISLA Santarém e estes são todos da licenciatura de Gestão de Recursos Humanos (100%), uma vez que este ISLA não tem a licenciatura de Psicologia e 62 ex.alunos do ISLA Gaia e destes ex.alunos 45 são da licenciatura de Gestão de Recursos Humanos (73%) e 17 são da licenciatura de Psicologia (27%).

A amostra é composta por mais ex.alunos da licenciatura de Gestão de Recursos Humanos (56%) do que da licenciatura de Psicologia (44%).

Da amostra obtida 69% dos elementos são do género feminino e 31% dos elementos são do género masculino.

Os indivíduos que responderam ao Questionário Sócio-Demográfico e à Escala de Empregabilidade têm idades compreendidas entre os 22 e os 66 anos, sendo que o elemento mais novo é do ISLA Leiria e o mais velho é do ISLA Santarém.

2.2.5. Instrumentos

Tendo em consideração a finalidade do estudo foram utilizados dois instrumentos distintos.

Solicitou-se aos participantes o preenchimento do Questionário Sócio - Demográfico, para recolha de informações pessoais e escolares, incluindo a sua satisfação, e foi pedido também o preenchimento da Escala de Empregabilidade destinada à avaliação da empregabilidade, tendo em conta alguns conceitos importantes para conquistar um emprego.

Questionário Sócio-Demográfico – Este instrumento foi elaborado por duas professoras do ISLA de Leiria com o intuito de conhecer a realidade do ISLA e foi aplicado neste estudo com o objetivo de obter informações e características da amostra em estudo.

O instrumento é constituído por três partes: informação biográfica, percurso após licenciatura e situação laboral atual.

A primeira parte tem por base a informação biográfica e do percurso escolar e nesta primeira parte obtiveram-se informações tais como: género, ano de nascimento, ano de início de licenciatura, ano de fim de licenciatura, média final, tipo de licenciatura e foram realizadas questões de forma a perceber se o ex. aluno frequentou mais alguma formação após o fim da licenciatura.

Relativamente à segunda parte do questionário, esta aborda o percurso após a licenciatura, e neste ponto do instrumento as perguntas serviram para perceber se os ex. alunos já tinham trabalhado, em algum momento, na sua área de formação.

A última parte refere-se à situação laboral atual e serviu para se saber se os ex. alunos se encontravam atualmente a trabalhar e se estavam satisfeitos

Além do questionário mencionado anteriormente foi também aplicada uma Escala de Empregabilidade.

Escala de Empregabilidade - Esta escala foi desenvolvida por Keli, C & Lara C. (2008), numa investigação de doutoramento intitulada: “Construção de uma Escala de Empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais”.

A elaboração desta escala foi feita num estudo a várias universidades públicas e particulares do estado de São Paulo, no Brasil, a 628 estudantes dos cursos de Psicologia, Administração e Engenharias.

Inicialmente o instrumento foi elaborado a partir de um levantamento de fatores que definem empregabilidade e desse estudo resultou um levantamento de 11 fatores (Planeamento de carreira; eleição do curso; auto conceito; habilidade na procura de trabalho; eficácia de procura; rede social; auto estima; aprendizagem contínua; extroversão; responsabilidade e habilidade educacional) distribuídos por 88 itens, porém após a análise dos dados verificou-se que havia possibilidade de selecionar apenas 4 fatores e que através desses poder-se-ia obter dados de empregabilidade. Desta forma, o modelo reduzido da Escala de Empregabilidade é composto por 57 itens distribuídos por 4 fatores: (eficácia de procura), (dificuldade de procura), (otimismo) e (responsabilidade e decisão).

Este instrumento é constituído por uma escala tipo likert de 4 pontos: 1 – Seguramente não, 2 – Creio que não, 3 – Creio que sim e 4 – Seguramente sim.

O fator 1 refere-se à eficácia de procura, isto é, às ações que levam o indivíduo a procurar de emprego. Este fator está relacionado com os sentimentos positivos ligados à realização de atividades necessárias à obtenção de emprego. A eficácia de procura está ligada a atividades como saber realizar os contactos, entrevistas e ao facto dos indivíduos estarem atualizados relativamente ao mercado de trabalho.

Este fator é o que é constituído por mais itens, assim, dos 57 itens que compõem a Escala, 22 pertencem ao fator 1. Esta questão explica que este é o fator com maior índice de fidedignidade – 0,88.

Ao fator 2 (dificuldade de procura) pertencem itens que estão relacionados com a responsabilidade, extroversão e auto-estima. Segundo (Andrade, 1999, cit in Campos & Freitas, 2008) este fator analisa a percepção de não empregabilidade. O fator 2 é constituído por 10 itens e o seu índice de fidedignidade é de 0,71.

O otimismo é o fator 3 da Escala de Empregabilidade e corresponde à noção de auto-confiança, de aceitação de si mesmo, de liderança e otimismo. O fator 3 é observado através de 16 itens e o seu índice de é 0,84.

O factor 4 é o que diz respeito à responsabilidade e decisão. De acordo com (MCCrae e Costa em 1995, cit in Campos & Freitas, 2008) a responsabilidade considerada neste ponto está diretamente ligada à decisão, confiança e pontualidade. A decisão compreende os aspetos como o auto-conhecimento, pois esta é a característica que facilita na escolha de carreira.

Este fator é o que é constituído por menos itens uma vez que dos 57 itens da Escala apenas 9 pertencem a este fator. O seu índice de fidedignidade é de 0, 72 (Campos e Freitas, 2008).

Estes 4 fatores constituem a Escala de Empregabilidade que reúne conceitos considerados importantes na obtenção de emprego (Campos & Freitas, 2008).

O valor de Alfa, para os 57 itens da Escala, foi de 0,91, sendo este valor considerado um índice alto.

Esta escala apresenta valores estatisticamente aceitáveis para a sua aplicação em estudos na área da empregabilidade para a população brasileira.

Segundo os autores, esta escala pode ser utilizada no exercício profissional de um psicólogo destacando a sua utilização na área da Psicologia Organizacional (Campos e Freitas, 2008).

A Escala de Empregabilidade utilizada neste estudo não está aferida para a população portuguesa. Após o cálculo do Alfa de Cronbach da Escala verificou-se que este apresentava um índice baixo de acordo com a literatura. O Alfa de Cronbach foi calculado para cada Instituição/licenciatura.

Capítulo 3. Resultados

3.1. Resultados

Após a recolha de dados procedeu-se ao tratamento estatístico, introduzindo os dados no programa estatístico - *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) e trabalhando-se os respetivos dados recolhidos.

A versão do programa estatístico utilizada nesta investigação foi a 20.

Quadro 1. Alfa de Cronbach

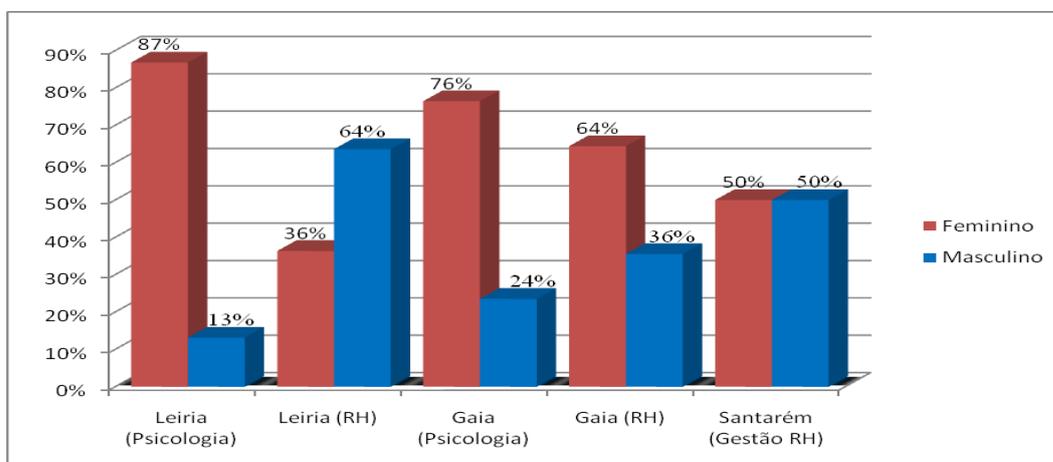
Instituição/Licenciatura	Alfa de Cronbach da Escala de Empregabilidade
ISLA Gaia/Psicologia	0.776
ISLA Gaia/ Gestão de Recursos Humanos	0.338
ISLA Leiria/Psicologia	0.234
ISLA Leiria/Gestão de Recursos Humanos	0.449
ISLA Santarém/Gestão de Recursos Humanos	0.485

Apesar do Alfa de Cronbach encontrado na Escala de Empregabilidade ter sido abaixo do valor considerado ótimo pela literatura, os dados foram tratados com o intuito de se conseguirem obter algumas previsões que poderão ser utilizadas em futuras investigações.

Posteriormente à apresentação dos resultados será feita uma discussão dos mesmos, tendo por base os resultados encontrados na literatura.

3.1.1.Gráfico 1

O ISLA e a licenciatura associados ao género



A amostra é constituída por 69% de indivíduos do género feminino e 31% do género masculino.

A licenciatura de Psicologia do ISLA Leiria é a que apresenta uma maior percentagem de elementos de sexo feminino (87%) e a licenciatura de Gestão de Recursos Humanos é a que apresenta menos elementos deste género (36%). Em relação ao género masculino a licenciatura de Gestão de Recursos Humanos do ISLA Leiria é a que tem uma maior percentagem (64%) e a licenciatura de Psicologia do ISLA Leiria é a que tem menos indivíduos do género masculino (13%).

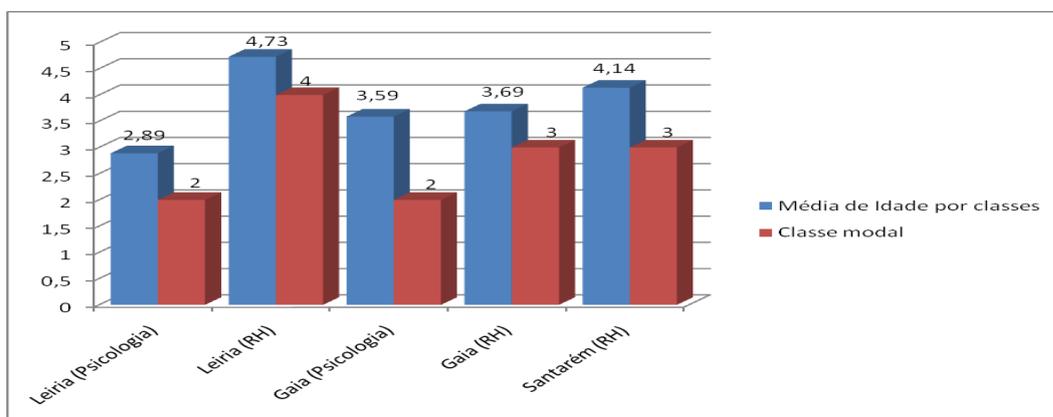
O ISLA Gaia apresenta mais indivíduos do género feminino do que do masculino, tanto na licenciatura de Psicologia (76% de elementos do género feminino e 24% de elementos do género masculino) como na licenciatura de Gestão de Recursos Humanos (64% de elementos do género feminino e 36% de elementos do género masculino).

Em Santarém, os dados mostram que existe uma percentagem igual de homens e de mulheres.

A licenciatura de Gestão de Recursos Humanos do ISLA Leiria é a única que tem mais homens do que mulheres.

3.1.2. Gráfico 2

O ISLA e a licenciatura associados à idade



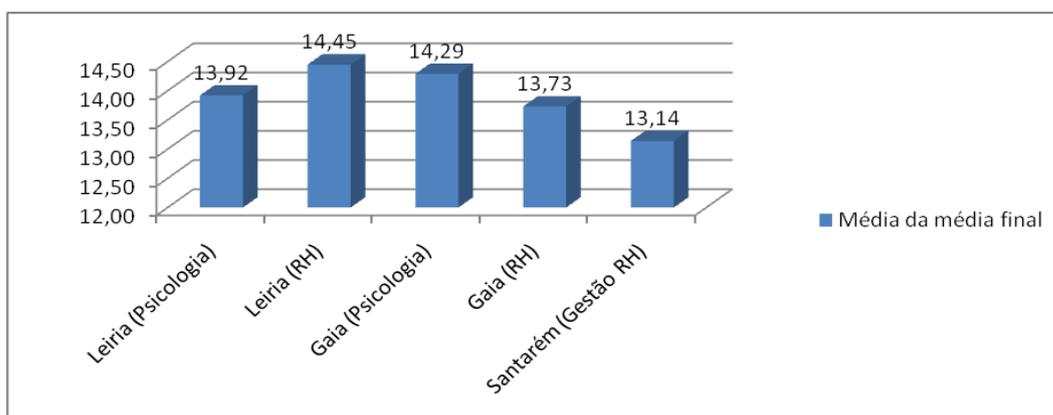
No gráfico acima pode-se verificar que a classe modal de idades da licenciatura de Psicologia tanto do ISLA Leiria como do ISLA Gaia varia entre os 25 e os 29,99 anos.

Em relação à licenciatura de Gestão de Recursos Humanos do ISLA Gaia e de Santarém observa-se que a classe modal de idades varia entre os 30 e os 34,99 anos e a moda de idades do ISLA Leiria varia entre 35 e os 39,99.

Em termos de média de idades faz-se a seguinte análise: em média os alunos que frequentam a licenciatura de Psicologia são mais novos do que os que frequentam a licenciatura de Gestão de Recursos Humanos, e em relação à amostra estudada os participantes que são em média mais velhos são os da licenciatura de Gestão de Recursos Humanos do ISLA Leiria.

3.1.3. Gráfico 3

O ISLA e a licenciatura associados à média final da licenciatura



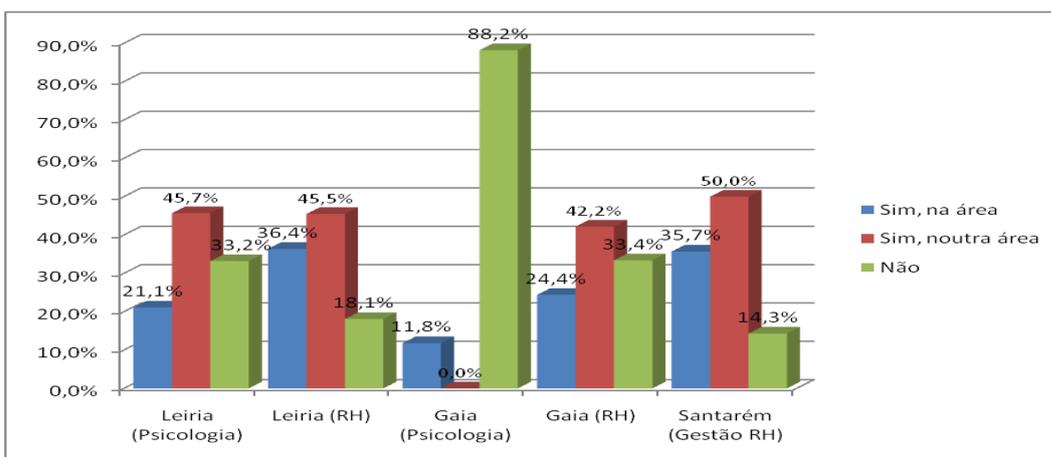
Em relação à pergunta do questionário sócio - demográfico sobre a média final de licenciatura verifica-se que o valor médio das médias dos indivíduos do ISLA Leiria da licenciatura de Psicologia é de 13,92 valores e os indivíduos da licenciatura de Gestão de Recursos Humanos da mesma escola terminaram a sua licenciatura com um valor médio de 14,45 valores.

Relativamente aos alunos de Psicologia do ISLA Gaia, estes terminaram em média a licenciatura com 14,29 valores e os alunos de Gestão de Recursos Humanos terminaram a sua licenciatura com 13,73. No que diz respeito aos alunos da licenciatura de Gestão de Recursos Humanos do ISLA Santarém estes, em média, terminaram a sua licenciatura com 13,14.

Deste modo verifica-se que a média final das duas licenciaturas, nestas escolas, varia entre os 13 e os 14 valores.

3.1.4. Gráfico 4

O ISLA e a licenciatura associados à empregabilidade atual



Através da análise do gráfico verifica-se que em todas as licenciaturas e em todas as escolas, com exceção da licenciatura de Psicologia do ISLA Gaia, mais do que 50% da amostra trabalha na sua área de formação ou noutra área, isto é, mais do que 50% dos indivíduos estão a trabalhar.

Em relação ao ISLA Gaia, e mais especificamente na licenciatura de Psicologia, verifica-se que apenas 11,8% dos indivíduos trabalham e o seu trabalho é numa outra área que não na sua área de formação.

Quando se analisa esta questão mas em relação aos indivíduos que apenas trabalham na sua área de formação verifica-se que 21,5% dos indivíduos da licenciatura de Psicologia e

36, 4% dos indivíduos da licenciatura de Gestão de Recursos Humanos, ambos do ISLA Leiria, trabalham na área. Os dados quanto aos indivíduos do ISLA Gaia mostram-nos que a percentagem de indivíduos da licenciatura de Psicologia que trabalham na área é de 11, 8% e os de Gestão de Recursos Humanos é de 24, 4%.

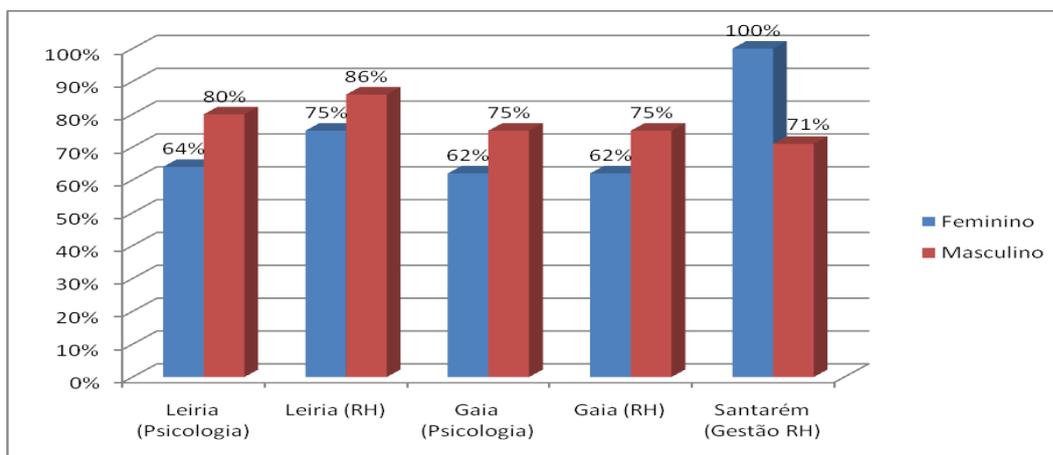
Dos indivíduos do ISLA Santarém que trabalham, 50% trabalham noutra área e 35, 7% trabalham na área.

A licenciatura de Psicologia do ISLA Gaia é a que apresenta uma maior percentagem (88,2%) de indivíduos que não trabalham, por outro lado é o ISLA Santarém o que apresenta uma maior percentagem de indivíduos (35,7%) que trabalham na área.

Na análise dos dados verifica-se que há uma maior percentagem de indivíduos da licenciatura de Gestão de Recursos Humanos que estão atualmente a trabalhar do que os indivíduos da licenciatura de Psicologia.

3.1.5. Gráfico 5

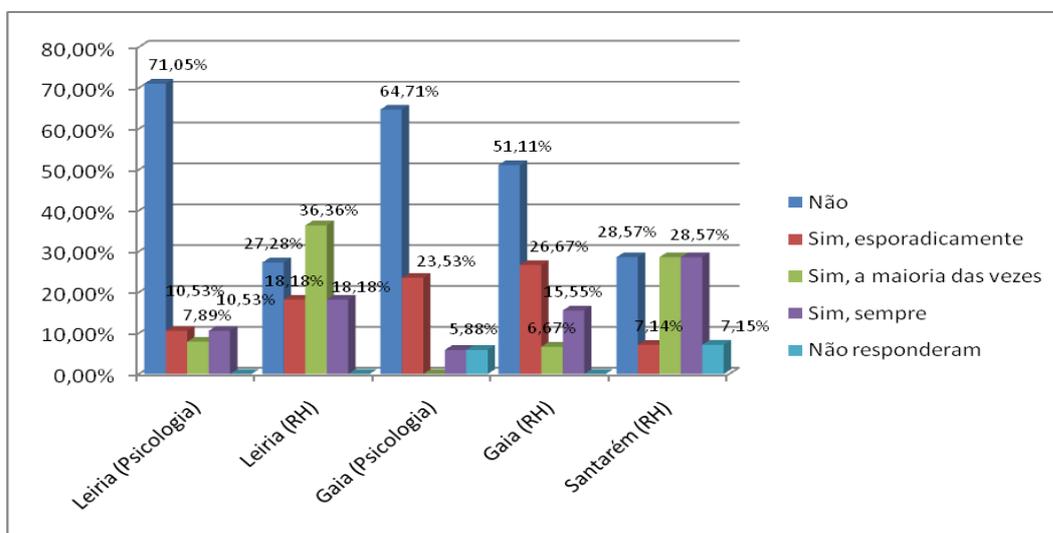
Empregabilidade atual associada ao género



Através da pergunta “Atualmente encontra-se a trabalhar” verifica-se que mais do que 50% dos indivíduos, tanto do género masculino como do género feminino, trabalham na área de formação ou noutra área. Todavia verifica-se que há uma percentagem maior de homens do que mulheres, a trabalhar, com exceção do ISLA Santarém em que a percentagem de mulheres a trabalhar é superior à dos homens.

3.1.6. Gráfico 6

O ISLA e a licenciatura associados à empregabilidade na área de formação



Os dados mostram que os indivíduos da licenciatura de Psicologia do ISLA Leiria (28,95%) já tiveram alguma experiência na área.

Em relação à percentagem de indivíduos do ISLA Gaia da licenciatura de Psicologia que também já tiveram alguma experiência na área verifica-se 29,41% da amostra.

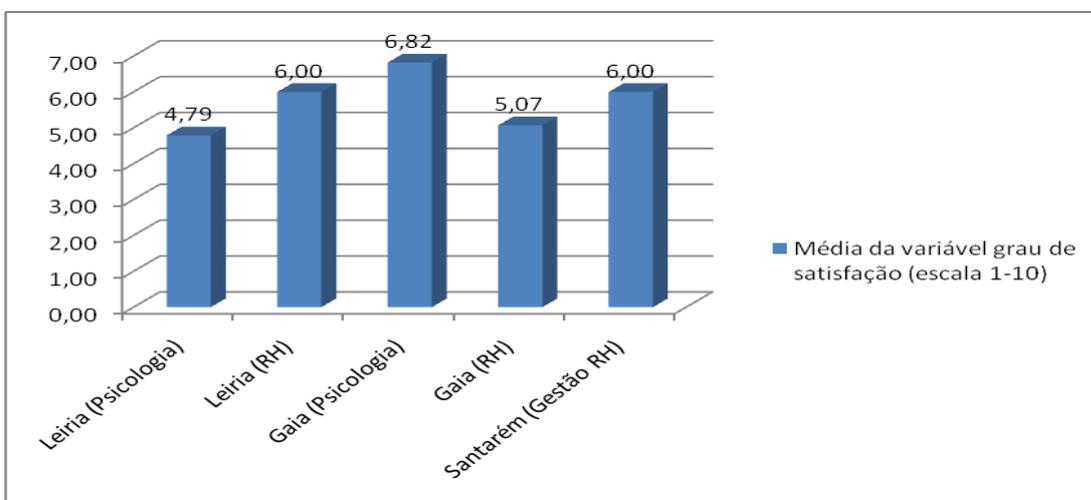
Na área da Gestão de Recursos Humanos, os dados mostram que o ISLA Leiria tem uma percentagem de indivíduos (72,72%) que já tiveram alguma experiência na área, o ISLA de Gaia tem uma percentagem de 48,89% e o ISLA Santarém tem uma percentagem de 64,28%.

A licenciatura de Psicologia do ISLA Leiria é o que apresenta maior percentagem de indivíduos (71,05%) que nunca tiveram uma experiência na área.

Verifica-se, pelos resultados, que os indivíduos com licenciatura em Gestão de Recursos Humanos têm maior probabilidade de ter uma experiência na área, uma vez que é nesta licenciatura que se constata a existência de maior percentagem de indivíduos que em algum momento desde o fim da licenciatura já trabalharam alguma vez na área.

3.1.7. Gráfico 7

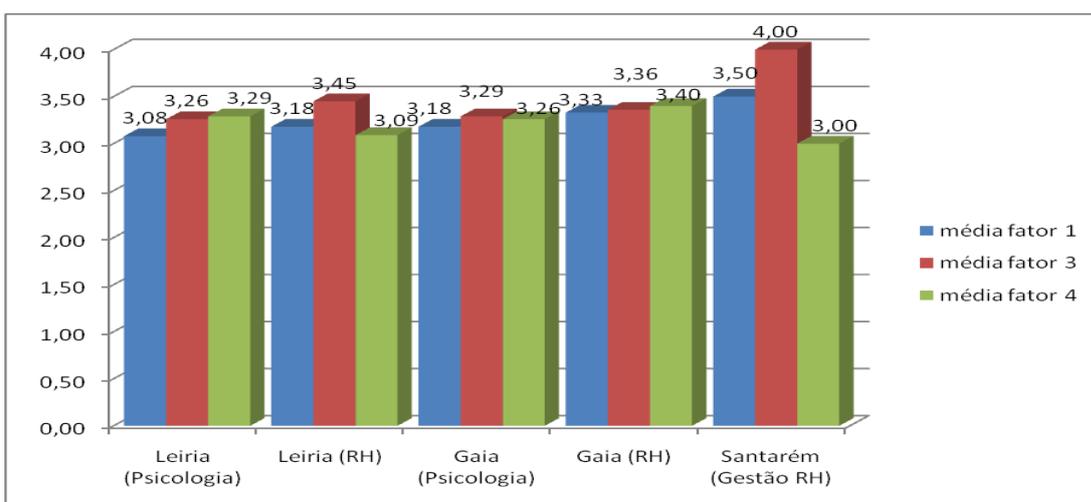
O ISLA e a licenciatura associados à média do grau de satisfação



Em relação à análise da variável grau de satisfação verifica-se que os indivíduos do ISLA Leiria, da licenciatura de Psicologia, são os que apresentam uma média de respostas mais baixa, sendo o valor médio da variável grau de satisfação destes de 4,79, numa escala de 1 a 10. Os que apresentam uma média de respostas mais elevada são os indivíduos do ISLA Gaia, da licenciatura de Psicologia, com uma média de respostas de 6,82.

3.1.8. Gráficos 8

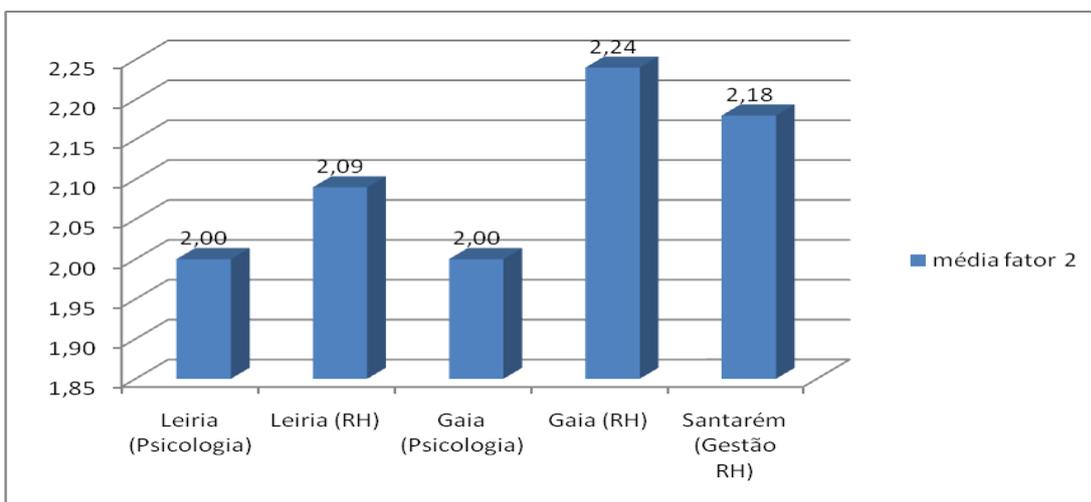
O ISLA e a licenciatura associados aos fatores de empregabilidade



No que diz respeito à análise dos dados do fator 1 (eficácia de procura), do fator 3 (otimismo) e do fator 4 (responsabilidade e decisão), verifica-se que estes apresentam maior

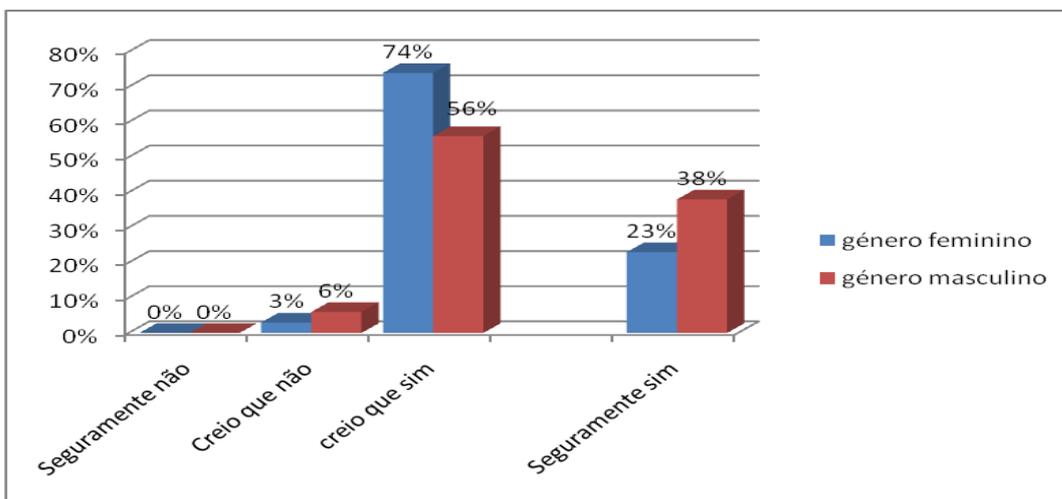
concentração na resposta no valor *creio que sim*. Desta forma verifica-se a tendência dos participantes em responder positivamente aos fatores anteriormente mencionados.

No que diz respeito ao fator 2 (dificuldades de procura) verifica-se que a maior concentração de respostas consta no *creio que não*. Assim, tendencialmente os participantes não têm dificuldades de procura.



3.1.9. Gráfico 9

Facilidade de procura de emprego associada ao género



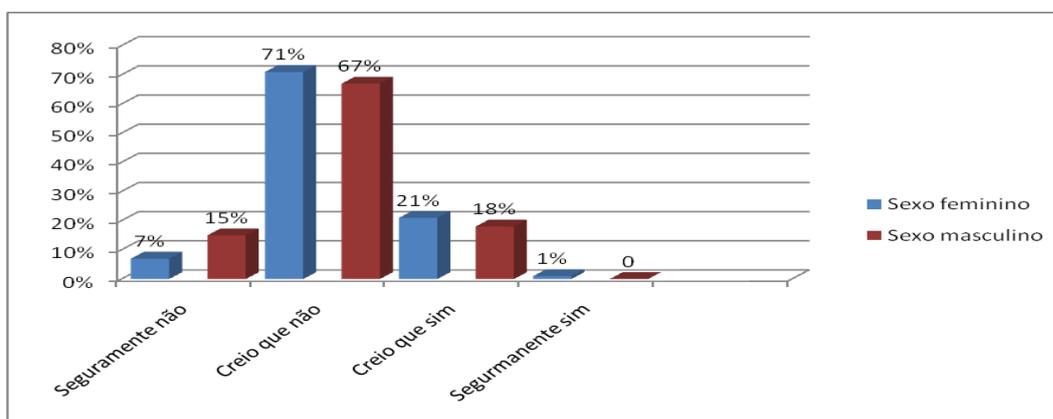
No que diz respeito ao fator 1 (facilidade de procura) e a sua relação com o género, verifica-se que 0% dos participantes do género feminino e do género masculino escolheram a resposta *seguramente não*, quando responderam a itens relacionados com as facilidades de procura de emprego.

Quando se analisa a questão relativamente aos sujeitos que responderam *creio que não* verifica-se que há mais elementos do género masculino (6%) do que elementos do género feminino (3%) a responderem que não têm facilidade em procurar emprego.

Quando analisada a relação entre as duas variáveis verifica-se que na resposta *creio que sim*, isto é, que têm alguma facilidade de procura de emprego, há mais elementos do género feminino (74%) do que do género masculino (56%), contudo quando a resposta foi seguramente sim há mais indivíduos do género masculino (38%) que revelam total facilidade de procura de emprego.

3.1.10. Gráfico 10

Dificuldade de procura de emprego associado ao género



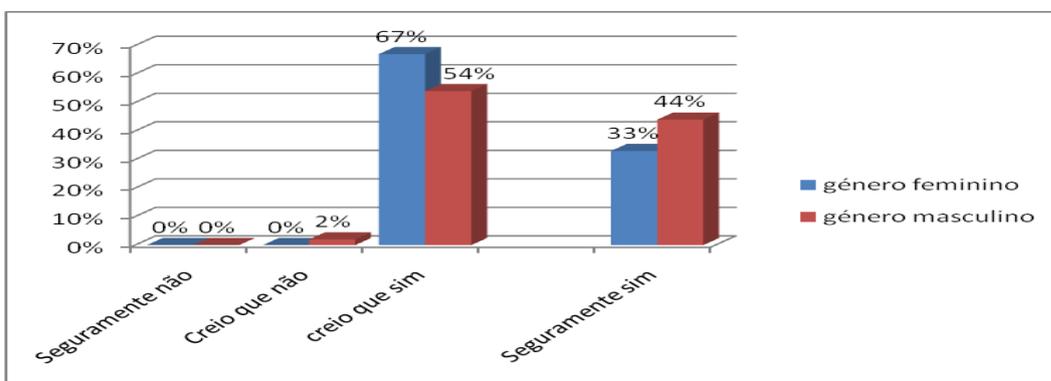
Analisando o fator 2 e a sua relação com o género, verifica-se que 71% dos participantes do género feminino escolheram a resposta *creio que não*, quando responderam a itens relacionados com as dificuldades de procura e 67% dos participantes do género masculino fizeram a mesma escolha.

Quando se analisa a questão relativamente aos sujeitos que responderam *seguramente não* verifica-se que há mais elementos do género masculino (15%) que não têm nenhuma dificuldade de busca do que elementos do género feminino (7%).

No que diz respeito à resposta *seguramente sim*, que neste caso significa ter dificuldades de busca as percentagens dizem que apenas no ISLA Gaia houve 8% de participantes do género feminino que deram esta resposta, não se tendo verificado nenhum elemento do género masculino de nenhuma escola com esta resposta.

3.1.11.Gráfico 11

Otimismo associado ao género

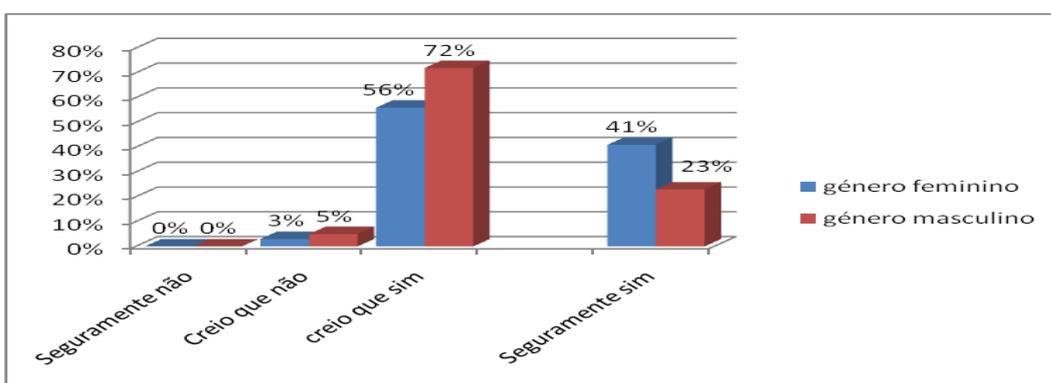


Na análise da relação entre o género e o otimismo (fator 3) verificou-se que tanto os elementos do género feminino como os elementos do género masculino apresentam otimismo em relação à procura de emprego, sendo que há mais elementos do género masculino (44%) do que do género feminino (33%) que se consideram totalmente otimistas. Quando analisada a resposta *creio que sim* verificou-se que há mais elementos do género feminino (67%) que deram esta resposta do que do género masculino (54%).

Não há nesta amostra indivíduos que não se considerem de algum modo otimistas.

3.1.12.Gráfico 12

Responsabilidade e decisão associadas ao género



Mais do que 50% dos elementos do género feminino (97%) e género masculino (95%) consideram ser responsáveis e decididos na escolha da sua carreira. Desta forma pode-se

dizer que apesar de ser por uma margem pequena há mais mulheres que se consideram responsáveis e decididas.

Quadro 2. Áreas de trabalho dos ex. alunos do Universo ISLA por licenciatura

Licenciatura em Psicologia	Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos
Área atual de trabalho	Área atual de trabalho
Restauração	Área comercial
Educação	Saúde
Administrativa	Educação
Recursos Humanos	Telecomunicações
Comércio	Administrativa
Geriatría	Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho
Indústria	
Saúde	

Os resultados mostram-nos que a maior parte dos indivíduos que trabalham fora da área de formação trabalham nas áreas referenciadas no quadro anterior.

Dos indivíduos que frequentaram a licenciatura de Psicologia e que estão atualmente a trabalhar fora da sua área de formação verifica-se que é nas áreas da restauração, da educação, administrativa, de recursos humanos, comércio, geriatría, indústria e saúde que estes se encontram a trabalhar. Os indivíduos que frequentaram a licenciatura de Gestão de Recursos Humanos e que não trabalham na sua área de formação, trabalham na área do comércio, da saúde, da educação, das telecomunicações, área administrativa e da segurança, higiene e saúde no trabalho.

Os indivíduos que frequentaram as licenciaturas anteriormente referidas encontram-se a trabalhar numa grande variedade de áreas de trabalho, sendo que esta diversidade é mais evidente no que diz respeito a indivíduos que frequentaram a licenciatura em Psicologia.

3.2. Discussão

Neste ponto e confrontando os resultados obtidos com os estudos apresentados na revisão bibliográfica, serão discutidos os resultados relativos ao percurso académico, empregabilidade e satisfação das licenciaturas de forma a encontrar novos significados que possam de alguma forma preparar novas estratégias para melhorar o futuro de outros alunos.

Neste estudo fez-se uma análise do Universo ISLA (Gaia, Leiria e Santarém), tanto da licenciatura de Psicologia como de Gestão de Recursos Humanos, em função da variável idade, género, média de final da licenciatura, média do grau de satisfação, fatores de empregabilidade, assim como em relação à empregabilidade atual e à empregabilidade na sua área de formação. Foi feita ainda uma análise do fator de empregabilidade (dificuldade de procura) em função da variável género.

Os resultados mostram-nos que há mais raparigas do que rapazes a frequentar as licenciaturas em estudo no Universo ISLA. A percentagem de indivíduos do género feminino (69%) é idêntica àquela que foi encontrada através do observatório da Ciência e do Ensino Superior (OCES), organismo do Ministério da Ciência, Inovação e Ensino Superior (MCIES). Em 2004 o OCES publicou um estudo que indicava que no ano letivo 2002/2003, 67% dos diplomados eram do género feminino (Gonçalves *et al*, 2006).

Relativamente à análise da licenciatura em função da variável idade verifica-se que os indivíduos da licenciatura de psicologia são em média mais novos do que os indivíduos da licenciatura de gestão de recursos humanos.

A análise da variável média final de licenciatura mostra que tanto os indivíduos da licenciatura de psicologia como da licenciatura de recursos humanos do universo ISLA terminaram as suas licenciaturas com uma média de 13 ou 14 valores, verificando-se desta forma que os valores são semelhantes.

Na análise da empregabilidade atual verificou-se que os indivíduos da licenciatura de Gestão de Recursos Humanos do ISLA Leiria são os que estão em maior número (36,4%) atualmente a trabalhar e logo de seguida vem a mesma licenciatura mas do ISLA Santarém com uma percentagem de 35,7%. O ISLA Santarém é o que apresenta mais diplomados a trabalhar (85,70%), considerando o somatório dos que estão a trabalhar na sua área de formação e os que estão a trabalhar noutra área.

Analisados os resultados da empregabilidade em função do género verifica-se que mais do que 50% dos indivíduos, tanto do género masculino como do género feminino, trabalham ou na área de formação ou noutra área, e também se verificou que na maioria estão mais homens atualmente a trabalhar do que mulheres. As constatações relativamente à empregabilidade em função da Instituição de formação, da licenciatura e do género referidas anteriormente permitem-nos pois confirmar a nossa primeira hipótese.

Importa referir que segundo o relatório do estudo “ A procura de emprego dos diplomados com habilitação superior de 2009” a licenciatura de Gestão de Recursos Humanos do ISLA Santarém é das que apresenta, a nível nacional, maior empregabilidade. Segundo os

dados apenas 2,2% dos diplomados estão desempregados (Instituto Superior de Línguas e Administração de Santarém, 2010).

Através dos resultados verifica-se que os indivíduos que frequentaram a licenciatura de Psicologia e que estão atualmente a trabalhar mas não na sua área de formação, referiram estar a trabalhar na área da restauração, da educação, administrativa, recursos humanos, comércio, geriatria, indústria e saúde. Os indivíduos que frequentaram a licenciatura de Gestão de Recursos Humanos e que referiram estar atualmente a trabalhar mas não na sua área de formação, desenvolvem atividades nas áreas comercial, saúde, educação, telecomunicações, administrativa e segurança, higiene e saúde no trabalho. Desta forma verifica-se que apesar de não estarem diretamente a desempenhar funções nas áreas da Psicologia e Gestão de Recursos Humanos, desempenham funções que de alguma forma estão relacionadas com as suas áreas de formação.

Quando analisada a questão da empregabilidade na sua área de formação verificou-se que os indivíduos de Gestão de Recursos Humanos apresentam maior probabilidade de ter uma experiência na área. Estes dados confirmam igualmente a primeira hipótese do presente estudo.

No estudo da (OCES) em 2004 a maioria dos indivíduos diplomados (73%) na área das Ciências Sociais consideravam que a sua atividade profissional se relacionava com área da sua formação (Gonçalves *et al*, 2006).

Os indivíduos, em média, mais satisfeitos com o seu percurso são os indivíduos da licenciatura de Psicologia do ISLA Gaia e os que em média se encontram menos satisfeitos são os de Psicologia do ISLA Leiria, deste modo estes resultados permitem-nos comprovar a nossa hipótese 2..

Os resultados sobre o nível de satisfação quando comparados com a empregabilidade na área de formação, mostram-nos que os indivíduos da licenciatura de Psicologia de Gaia são os mais satisfeitos e apresentam uma maior percentagem de oportunidades de trabalhar na área de formação (29,41%), comparativamente aos indivíduos da licenciatura de Psicologia do ISLA Leiria (28,95%). Quando é analisado o grau de satisfação comparando com a empregabilidade atual verifica-se que os indivíduos do ISLA Leiria apresentam uma maior percentagem de indivíduos atualmente a trabalhar (21,10%) comparativamente aos indivíduos da licenciatura de Psicologia do ISLA Gaia (11.8%).

O facto dos indivíduos terem uma oportunidade de trabalho na sua área de formação deixa-os mais satisfeitos pois o objetivo após o fim da licenciatura é trabalhar na sua área de formação. Desta forma os resultados mostram-nos que para os indivíduos estarem mais

satisfeitos é mais importante terem alguma oportunidade de trabalho na área de formação e não apenas estarem a trabalhar sem que seja na sua área de formação.

Em relação à escala de empregabilidade verifica-se através dos resultados obtidos que, tendencialmente, os participantes do estudo têm competências de empregabilidade.

Os ex. alunos do ISLA Santarém foram os que apresentaram uma média mais alta (4), numa escala de 1 a 4, do fator 3 (otimismo) e os que apresentam um valor médio mais baixo (3) relativamente ao fator 4 (responsabilidade e decisão). A licenciatura de Psicologia do ISLA Leiria é a que apresenta um valor médio mais baixo (3.26) do fator 3 (otimismo) e ainda o valor médio mais baixo (3,08) do fator 1 (eficácia de procura). O ISLA Gaia, mais especificamente o curso de Gestão de Recursos Humanos, é o que apresenta o valor médio mais alto (3,40) do fator 4 (responsabilidade e decisão).

Relativamente ao fator 1 (facilidade de procura) verificou-se que há mais elementos do género masculino (38%) do que do género feminino (23%) que consideram ter total facilidade em procurar emprego, contudo mais do que 50% da amostra considera ter facilidade em procurar emprego.

Em relação ao fator 2 (dificuldade de procura) conclui-se que há mais elementos do género masculino (15%) com certeza que não têm dificuldade de procura de emprego do que elementos género feminino (7%).

Na análise dos dados verificou-se que tanto os elementos do género masculino como os elementos do género feminino consideram-se otimistas em relação à sua empregabilidade, apesar das dificuldades existentes no mercado de trabalho.

Relativamente ao fator 4 (responsabilidade e decisão) todos as Instituições/licenciaturas apresentaram um valor acima da média, o que significa que os indivíduos apresentam competências de responsabilidade e decisão tanto na escolha da licenciatura como na procura de emprego. Quando esta questão foi analisada para se perceberem as diferenças entre géneros verificou-se que mais do que metade da amostra, tanto do género feminino como do género masculino, considera ser responsável e decidida. Quando esta questão foi analisada no projecto CHEERS, na Europa, verificou-se que cerca de 48% dos indivíduos apresentam boas ou excelentes capacidades de tomar decisões e assumir responsabilidades (Gonçalves, *et al*, 2006). As evidências encontradas nos fatores de empregabilidade permitem-nos comprovar a hipótese 3.

Em suma verifica-se que a maioria da amostra encontra-se a trabalhar, mesmo podendo não ser na sua área de formação, e também a maioria dos indivíduos encontram-se

satisfeitos com o seu percurso. Com estes resultados verifica-se ainda que os indivíduos consideram ter capacidade de adequação pessoal às exigências do mundo do trabalho.

Com estes resultados pode-se concluir que apesar do desemprego existente, a nível geral nestas duas áreas, as Instituições de ensino estudadas apresentam resultados favoráveis.

Estes resultados podem dar uma previsão de resultados obtidos em futuras investigações.

Capítulo 4. Conclusão

Os países da Europa têm sido confrontados com o problema do aumento do desemprego por uma parte dos jovens escolarizados e mesmo diplomados do ensino superior. Assim, cabe às Ciências Sociais e Humanas trabalhar esta problemática pois além de pobreza, o desemprego gera consequências negativas a nível pessoal e social (Gonçalves, *et al*, 2006).

Após este estudo foi possível perceber que em termos de empregabilidade a maior parte dos indivíduos não trabalham na sua área de formação. Os resultados obtidos neste estudo vão de encontro à dificuldade dos jovens em encontrar trabalho na sua área de formação. Contudo também se verificou que estes, de forma geral, apresentam competências de empregabilidade. Analisado o fator dificuldade de procura de emprego, verificou-se que a maioria não considera ter dificuldade em encontrar emprego, o que pode explicar o facto de mais de metade trabalhar, mesmo não sendo na sua área de formação.

As licenciaturas de Psicologia e de Gestão de Recursos Humanos, estão entre aquelas que apresentam maior índice de desemprego mas este estudo revela que há mais oportunidades de experiência na área com a licenciatura de Gestão de Recursos Humanos do que em Psicologia. Este facto pode-se dever ao maior número de ofertas de emprego na área da Gestão de Recursos Humanos pois em relação à área de Psicologia ainda há alguma resistência em empregar indivíduos.

Atualmente o que se tem verificado é que cada vez há mais mulheres a frequentar o ensino superior e a trabalhar. Esta investigação mostrou-nos que atualmente há mais homens a trabalhar do que mulheres, com a exceção da licenciatura de Gestão de Recursos Humanos do ISLA Santarém, tendo mais mulheres a trabalhar do que homens. Os dados do Instituto Nacional de Estatística (2011) revelam que a taxa de desemprego das mulheres (12.9%) passou a dos homens (12%), embora tenham as duas aumentado face ao 2º trimestre do mesmo ano.

O percurso académico é bastante importante para a integração do indivíduo no mercado de trabalho, uma vez que todas as competências adquiridas ao longo da licenciatura irão ser importantes para o seu percurso profissional.

Após ter terminado a sua licenciatura, o indivíduo deseja o mais rapidamente possível encontrar um trabalho dentro da sua área de formação. A integração do indivíduo no mundo do trabalho é uma necessidade, uma vez que o trabalho é um dos indicadores de realização social. Desta forma, o que se tem observado é que a falta de emprego traz consequências psicológicas devastadoras (Peres, Silva & Carvalho, 2003). Num estudo realizado por (Hammer, 1996, cit in Pinheiro & Monteiro, 2007, p. 41) com jovens desempregados de longa

duração o autor constatou que os jovens tinham “problemas mentais associados ao nervosismo, insegurança, medo (...)”. Segundo (Rocha, carvalho & Barreto, 1998, cit in Pinheiro & Monteiro, 2007, p.41) o desemprego também “quebra os laços afetivos, gera relações conflituosas, que, em alguns casos, culmina com separações (...)”.

Vieira (2008) refere que o desemprego pode gerar frustração pelas dificuldades que podem aparecer na fase de procura de emprego, e também pode originar alguma ansiedade pelo facto de haver muitas incertezas em relação ao futuro.

Um sujeito satisfeito com a sua vida em todas as vertentes, sejam elas, pessoal, académica ou profissional torna uma sociedade feliz. Deste modo a problemática do desemprego é uma das questões que tem vindo a trazer implicações bastante negativas na vida do indivíduo. No presente estudo a maioria da amostra apresenta-se satisfeita, isto é, com exceção da Licenciatura de Psicologia do ISLA Leiria, todas as Instituições/licenciaturas apresentam um nível de satisfação superior ao nível médio (5). Numa escala de 1 a 10 apenas a licenciatura de Psicologia do ISLA Leiria apresenta um valor inferior a 5 (nível médio). Esta licenciatura é aquela em que se verifica maior índice de respostas negativas relativamente à empregabilidade na área de formação, isto é, foi nesta licenciatura que se verificou que há mais indivíduos que nunca trabalharam na sua área de formação. Deste modo este facto pode explicar o seu baixo nível de satisfação.

Quando se verifica o nível de empregabilidade das Instituições/licenciaturas e as competências de empregabilidade dos indivíduos, verifica-se que há um elevado índice de empregabilidade, isto é, mais do que 50% da amostra encontra-se a trabalhar, podendo o seu emprego ser na sua área de formação ou não, este motivo pode levar à satisfação dos indivíduos, uma vez que estes também consideram ter competências de empregabilidade.

Relativamente às limitações da presente investigação levantam-se algumas questões a explorar em estudos futuros. Ao nível da amostra, esta não foi representativa da população e um dos motivos que parece ter levado à reduzida amostra deve-se ao facto do questionário sócio-demográfico em conjunto com a escala de empregabilidade se terem tornado demasiado extensos.

O questionário sócio - demográfico poderia ter incidido mais nas questões de empregabilidade e podiam ter sido elaboradas questões tais como: “Quanto tempo demorou até encontrar o seu primeiro emprego na área e fora da área?”; “Quanto tempo, aproximadamente, esteve no seu primeiro emprego.

A psicologia devido á sua multiplicidade de abordagens deve ter atuação no campo de investigação do mercado de trabalho, contribuindo para diminuir o sofrimento psíquico, social e económico causado pelo desemprego (Peres, *et al*, 2003).

Portugal tem um índice muito elevado de desemprego jovem e este é um dos principais motivos para a existência de um gabinete de apoio ao estudante. Este local deverá existir com o intuito dos diplomados conseguirem algum apoio, mesmo depois de já terem terminado a sua formação.

O psicólogo social e organizacional, devido à sua formação especializada, pode assumir alguns papéis de suporte na vida académica e profissional dos jovens estudantes. O psicólogo com a sua formação também na área de recrutamento e seleção pode dar muito apoio ao jovem na sua inserção no mercado de trabalho.

A função do ensino superior deve ir para além das competências académicas e técnicas, pois no fim da formação os indivíduos necessitam de algum apoio, tal como ajuda na elaboração do Curriculum Vitae, cartas de apresentação, apoio na procura de estágios e necessitam ainda de ajuda no que diz respeito a locais onde se podem dirigir para a procura de emprego.

A sociedade atual está em constantes mudanças no entanto é necessário entender o presente para se melhorar o futuro.

Referências

- Adubeiro, N. (2010). Avaliação da satisfação dos estudantes do curso de radiologia da Escola Superior de Tecnologia da Saúde do Porto. Tese de Mestrado. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.
- Almeida, A., Vaz, I., Marques, M. & Dominginhos, P. (2009). *Dinâmicas da inserção profissional dos licenciados do ensino superior politécnico: um estudo de caso*. Retirado em 22 de Setembro de 2011 de www.cice.esce.ips.pt/ceonline/index.php?option=com...p
- Almeida, P. & Rebelo, G. (2011). *A era da competência – um novo paradigma para a gestão de recursos humanos e o direito do trabalho*. (2a ed.). Lisboa: RH editora
- Bitencourt, C & Colaboradores. (2010). *Gestão contemporânea de pessoas – novas práticas, conceitos tradicionais*. (2 ed.). Porto alegre: Artmede
- Brites, Seco, Canastra, Simões e Abreu (2010). *Sucesso académico e satisfação dos estudantes finalistas do Instituto Politécnico de Leiria*. Núcleo de Investigação e Desenvolvimento em Educação (NIDE): Instituto Politécnico de Leiria.
- Campos, K. & Freitas, F. (2008). Empregabilidade: Construção de uma escala. Parte da Tese de Doutoramento. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. p. 189-201
- Chiavenato, I. (2008). *Gestão de Pessoas*. (3ª ed). Rio de Janeiro: Elsevier
- Chiavento, I. & Matos, F. (2009). *Visão e Ação Estratégica – os caminhos da competitividade*. (3ª ed.) São Paulo: Manole
- Crespo, M. (2011). Níveis de satisfação com aspectos do trabalho e percursos profissionais de trabalhadores temporários na agência Amoreiras. Dissertação de Mestrado. Lisboa: Universidade Técnica de Lisboa.
- Curado, A. & Machado, J. (2005). Percursos escolares dos estudantes da universidade de Lisboa. *Relatório Preliminar – Factores de sucesso e insucesso escolar na Universidade de Lisboa*. Lisboa: Reitoria da Universidade de Lisboa
- Dixe, M., Custódio, S., Catarino, H., Ventura, M., Loreto, D., Carrasqueira, N., Caetano, C. & Nóbrega, B. (2010). Competências sociais e pessoais dos estudantes do ensino superior. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, pp. 17-25
- Faria, L. Taveira, M. & Saavedra, L. (2008). Exploração e decisão de carreira numa transição escolar-Diferenças Individuais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9 (2), p. 17-30
- Fugate, M., Kinicki, A. & Ashforth, B. (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of vocational behavior*, 65 (1). P. 14-38

- Fugate, M. & Kinicki, A. (2008). A dispositional approach to employability: development of a measure and test of applications for employee reactions to organizational change. *Journal of occupational and organizational psychology*, 81. P. 503 - 527
- Guedes, S. (2007). *As novas competências de empregabilidade*. Artigo de opinião. retirado de http://www.psicologia.pt/artigos/ver_opiniao.php?codigo=AOP0129 em 20/11/2011
- Gonçalves, F., Carreira, T., Valadas, S. & Sequeira, B. (2006). Percursos de empregabilidade dos licenciados: perspectivas europeias e nacional. *Análise Psicológica*, 1 (24), p.99-114
- Instituto Nacional de Estatística. (2011). Estatísticas do emprego – 3º trimestre 2011. (versão eletrónica). *Destaque – Informação à Comunicação Social*. Lisboa
- Instituto Superior de Línguas e Administração de Santarém. (2010). Retirado de <http://www.santarem.unisla.pt/index.php/pt/noticias/item/97-curso-grh-no-1%C2%BA-lugar-da-empregabilidade-a-n%C3%ADvel-nacional> a 10/06/2012
- Kovács, I. (2003). *As Metamorfoses do Emprego – Ilusões e problemas da Sociedade da Informação*. Lisboa: Celta
- Miranda, M. (2006). Observatório do emprego de diplomados do ensino superior: implicações para a intervenção vocacional. Dissertação de Mestrado. Instituto de Educação e Psicologia da Universidade do Minho.
- Peres, R., Silva, J. & Carvalho (2003). Um olhar psicológico acerca do desemprego e da precariedade das relações de trabalho. *Psicologia: teoria e prática*, 5 (1), p. 97-110
- Pinheiro, L. & Monteiro, J. (2007). Refletindo sobre desemprego e agravos á saúde mental. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 10 (2), p.35-45
- Policarpo, R. (2010). Estudo exploratório das relações entre as dimensões da empregabilidade e os factores da personalidade em alunas finalistas do mestrado integrado em Psicologia. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.
- Ramos, M. (2003). *Acção social na área do emprego e da formação profissional*. Lisboa: Universidade Aberta
- Rebelo, G. (2003). Emprego e contratação laboral em Portugal – uma análise sócio-económica e jurídica. Lisboa: RH Editora.
- Rebelo, Bonito, Oliveira, Cid & Saraiva (2009). Do rendimento académico ao grau de satisfação dos estudantes: a visão sobre a qualidade na transição do ensino secundário para o ensino superior. *Actas do X Congresso internacional Galego-Português de Psicopedagogia*. Braga: Universidade do Minho
- Ribeiro, S. (2011). Promoção da empregabilidade em contextos de incerteza: porcessos de atribuição de significado psicológico em colaboradores que participaram no programa

- qualificação-emprego. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Psicologia e de Ciências da educação da Universidade do Porto
- Rodrigues, E. (2011). Imagem e avaliação da satisfação dos formandos nos cursos de educação e formação de adultos – nível secundário. Coimbra. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra
- Samssudin, S. (2009). Relação entre as crenças de auto-eficácia e o apoio social na transição para o trabalho em estudantes finalistas do ensino superior. Dissertação de Mestrado. Lisboa: Universidade de Lisboa
- Schleich, A., Polydora, S. & Santos, A. (2006). Escala de satisfação com experiência académica de estudantes no ensino superior. *Avaliação psicológica*, 5 (1). P.11-20
- Seco, G., Pereira, I., Dias, I., Casimiro, M. & Custódio, M. (2005). Para uma abordagem psicológica da transição do Ensino Secundário para o Ensino Superior: Pontes e alçapões. *Revista Psicologia e Educação*, nº 1, p.7-21
- Seco, G., Filipe, L., Pereira, P. & Alves, S. (2009). Transição para o mercado de trabalho: competências pessoais e sociais. *Actas do X Congresso internacional Galeo-Português de Psicopedagogia*. Braga: Universidade do Minho
- Seixas, A. M. (2000). O Ensino Superior privado em Portugal: políticas e discursos. *Revista Portuguesa de Educação*, 13, p. 53-79
- Silva, B. & Gomes, C. (2003). Universidade e mercado de trabalho: indicadores das trajectórias profissionais dos licenciados em Educação da Universidade do Minho. *Revista Galego-Portuguesa de Psicología e Educación*, 8 (10), pp. 2397 – 2399
- Silva, A. (2008). A construção de carreiras no ensino superior. Instituto de Educação e Psicologia. Tese de Doutoramento. Instituto da Educação e Psicologia da Universidade do Minho
- Silva, A., Sá, E., Correia, R. & Villalobos, L. (2010). *Quero um emprego!*. Lisboa: Gradiva
- Tavares, O. (2008). Avaliação da satisfação de profissionais de saúde no serviço de Imagiologia dos hospitais da Universidade de Coimbra. Dissertação de Mestrado. Coimbra: Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra
- Vieira, D. & Coimbra, J. (2006). Sucesso na transição escola-trabalho: a percepção de finalistas no ensino superior português. *Revista brasileira de orientação profissional*, 7 (1), p.1-10
- Vieira, D. (2008). Perspectiva sócio-cognitiva na transição do ensino superior para o trabalho: influência da auto-eficácia e dos objectivos no sucesso de uma transição vocacional.

Dissertação de Doutoramento. Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação
da Universidade do Porto

Anexos

Anexo A

Questionário Sócio - Demográfico

O presente Questionário insere-se no âmbito da recolha de informação para uma dissertação de Mestrado de Psicologia Social e Organizacional, do Instituto Superior de Línguas e Administração (ISLA) de Leiria.

Esta dissertação tem como objetivo perceber qual a satisfação dos alunos de Psicologia e de Gestão de Recursos Humanos dos ISLA's com o seu percurso académico e quais as competências de empregabilidade que estes alunos apresentam.

Agradece-se a sua colaboração e pede-se, encarecidamente, que seja o(a) mais sincero(a) possível nas suas respostas. Informa-se desde já, que todos os dados recolhidos são confidenciais e servirão, apenas, para tratamento estatístico, não tendo qualquer consequência para o inquirido.

Parte I: Informação biográfica e do percurso escolar

Sexo: F M

1. Ano de nascimento: _____

Ano de início da licenciatura: _____	Média final:
Ano de conclusão da licenciatura: _____	

Licenciatura Pré-Bolonha

Licenciatura Bolonha

**Part
e II
2.**

Frequentar uma licenciatura foi a sua primeira opção?

Sim

Não

3. Após a conclusão da licenciatura realizou ou está atualmente a realizar alguma formação académica na área da psicologia?

Pós graduação	<input type="checkbox"/>	
Mestrado	<input type="checkbox"/>	
Doutoramento	<input type="checkbox"/>	4.
Não	<input type="checkbox"/>	Pret

ende vir a frequentar outra formação académica noutra área?

Licenciatura	<input type="checkbox"/>		Cur
Pós graduação	<input type="checkbox"/>	_____	so:
Mestrado	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Doutoramento	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Não	<input type="checkbox"/>	_____	_____

5. Para concluir a licenciatura realizou estágio na área de psicologia?

Sim	<input type="checkbox"/>		6.
	<input type="checkbox"/>	Caso resposta negativamente deve passar diretamente para a questão 8	Fic ou a trab alha
Não	<input type="checkbox"/>		

r na organização/ empresa onde realizou o estágio?

Sim	<input type="checkbox"/>		7.
Não	<input type="checkbox"/>	Caso resposta negativamente deve passar diretamente para a questão 8	Ain da trab alha

na mesma organização/ empresa?

Sim	<input type="checkbox"/>	
Não	<input type="checkbox"/>	Caso resposta negativamente deve

passar diretamente para a 7.a
 questão 8 –
 Na

área da psicologia?

Sim

Caso responda
 positivamente deve
 passar diretamente para
 a questão 9

Não

Qual a área?

PERCURSO APÓS A LICENCIATURA

9 – Inscreveu-se na Ordem de Psicologia?

Sim

Não

8.

Em algum momento, desde a conclusão da licenciatura até hoje, trabalhou na área de psicologia?

Sim, sempre

Sim, a maioria das vezes

Sim, esporadicamente

Não, nunca

Caso responda
 negativamente deve
 passar diretamente para a
 questão 11

SITUAÇÃO LABORAL ATUAL

10. Diga quais as atividades mais significativas que realizou no âmbito da psicologia, desde que terminou a licenciatura até hoje.

Clínica com crianças

Clínica com adultos

- Educacional
- Social
- Organizacional
- Aconselhamento
- Gestão de Recursos Humanos
- Saúde
- Docência (exclui formação)
- Investigação
- Outras áreas (forense, ambiental, etc)

11. Encontra-se, atualmente a trabalhar?

- Sim, na área da Psicologia
- Sim, noutra área

Qual área?
_____.

Passa diretamente para a
questão **16**

Não

Caso responda
negativamente deve passar
diretamente para a questão
16

12. Atualmente trabalha na área da psicologia no distrito de Leiria?

- Sim
- Não

Em que distrito trabalha?

13. Qual é o regime de trabalho actual, na (s) sua (s) atividade (s) de psicologia?

- Independente
- Por conta de outrem
- Ambos

14. Qual a dimensão da (s) empresa (s) onde exerce atividade, atualmente?

Microempresa (menos de 10 trabalhadores)

Pequena e média empresa (menos de 250 trabalhadores)

Grande empresa (250 ou mais trabalhadores)

Trabalho independente sem empresa formada

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

15. A(s) empresa(s) onde exerce a(s) sua(s) actividade(s) de psicólogo(a) tem (têm) departamento de psicologia ou recursos humanos?

Sim

Não

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Caso responda negativamente deve passar diretamente para a questão **16**

15. a. Trabalha nesse departamento?

Sim

Não

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

16. Qual o grau de satisfação com o seu percurso profissional na área da psicologia? (Escala de 1 a 10 em que 5 é médio).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

17. Acha que o seu percurso académico o munuiu das competências necessárias para o seu percurso profissional?

Sim

Não

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Caso responda positivamente o seu questionário **termina aqui**

Caso responda não, passe à questão seguinte

18. Que alternativas procurou para ultrapassar essa situação?

Frequência de cursos de formação

<input type="checkbox"/>

Realização de um mestrado

Outra

Qual: _____

Obrigada pela sua colaboração!

Anexo B

Questionário Sócio – Demográfico

O presente Questionário insere-se no âmbito da recolha de informação para uma dissertação de Mestrado de Psicologia Social e Organizacional, do Instituto Superior de Línguas e Administração (ISLA) de Leiria.

Esta dissertação tem como objetivo perceber qual a satisfação dos alunos de Psicologia e de Gestão de Recursos Humanos dos ISLA's com o seu percurso académico e quais as competências de empregabilidade que estes alunos apresentam.

Agradece-se a sua colaboração e pede-se, encarecidamente, que seja o(a) mais sincero(a) possível nas suas respostas. Informa-se desde já, que todos os dados recolhidos são confidenciais e servirão, apenas, para tratamento estatístico, não tendo qualquer consequência para o inquirido.

Parte I: Informação biográfica e do percurso escolar

Sexo: F M

1. Ano de nascimento: _____

Ano de início da licenciatura: _____

Média final:

Ano de conclusão da licenciatura: _____

Bacharelato

Licenciatura Pré-Bolonha

Licenciatura Bolonha

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Parte II

2. Frequentar uma licenciatura foi a sua primeira opção?

Sim

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Não

3. Após a conclusão da licenciatura realizou ou está atualmente a realizar alguma formação académica na área da Gestão de Recursos Humanos (GRH)?

Pós graduação

Mestrado

Doutoramento

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Não

4. Pretende vir a frequentar alguma formação académica noutra área?

Licenciatura

Pós graduação

Mestrado

Doutoramento

Não

Curso _____

5. Para concluir a licenciatura realizou algum estágio na área de GRH?

Sim

Não

Caso resposta
negativamente deve passar
diretamente para a questão
8

6. Ficou a trabalhar na organização/empresa onde realizou o estágio?

Sim

Não

Caso resposta
negativamente deve passar
diretamente para a questão
8

7. Ainda trabalha na mesma organização/empresa?

Sim

Não

Caso resposta
negativamente deve passar
diretamente para a questão
8

7.A – Na área de GRH?

Sim

Caso responda positivamente deve passar diretamente para a questão **9**

Não

PERCURSO APÓS A LICENCIATURA

8. Em algum momento desde a conclusão da licenciatura trabalhou na área de GRH?

Sim, sempre

Sim, a maioria das vezes

Sim, esporadicamente

Não, nunca

Caso responda negativamente deve passar diretamente para a questão **10**

9. Diga quais as atividades mais significativas que realizou no âmbito da GRH, desde que terminou a licenciatura/bacharelato até hoje.

Recrutamento e seleção

Avaliação de desempenho

Socialização

Planeamento estratégico

Gestão de carreiras

Formação

Política salarial

Qualidade

Área administrativa

Segurança e higiene

SITUAÇÃO LABORAL ATUAL

10. Encontra-se, atualmente a trabalhar?

Sim, na área de GRH

Sim, noutra área

Não

Qual área? _____

Passar diretamente para a questão 16

Caso responda negativamente deve passar diretamente para a questão 16

11. Atualmente trabalha na área

de GRH no distrito de Leiria?

Sim

Não

Em que distrito trabalha? _____

12. Qual é o

regime de trabalho actual, na (s) sua (s) atividade (s) de GRH?

Independente

Por conta de outrem

Ambos

13. Qual a dimensão da empresa onde exerce atividade atualmente?

Microempresa (menos de 10 trabalhadores)

Pequena ou média empresa (menos que 250 trabalhadores)

Grande empresa (250 ou mais trabalhadores)

Trabalho independente sem empresa formada

14. A (s) empresa (s) onde exerce a (s) sua (s) atividade (s) atualmente de GRH tem departamento de GRH?

Sim

Não

Quem exerce essas funções? _____

Caso responda negativamente deve passar diretamente para a questão 16

14. A. Trabalho alho ness

e departamento?

Sim

Não

15.
É

responsável pelo departamento de GRH? / Exerce funções de chefia?

Sim

Não

16.
Qua

l o grau de satisfação com o seu percurso profissional na área de GRH?

(Escala de 1 a 10 em que 5 é médio).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Obrigada pela sua colaboração!

Anexo C

Escala de Empregabilidade

(Campos, K. C., Freitas, F. A. (2008) Empregabilidade: construção de uma escala. *PsicoUSF*, 13 (2). Retirada de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712008000200006&lng=pt&nrm=iso)

1	2	3	4	
Seguramente não	Creio que não	Creio que sim	Seguramente sim	
Consigo avaliar com precisão as minhas capacidades/habilidades	1	2	3	4
Consigo reconhecer as minhas capacidades e limites	1	2	3	4
Sou capaz de fazer uma lista das qualificações que possuo e utilizá-la para conquistar trabalho/emprego	1	2	3	4
Sei preparar um bom currículo ou portefólio de apresentação	1	2	3	4
Sei elaborar uma proposta de prestação de serviços	1	2	3	4
Sei conduzir satisfatoriamente um processo de entrevista	1	2	3	4
Posso identificar empregadores, empresas, instituições etc., relevantes na minha área de atuação	1	2	3	4
Sei utilizar técnicas de pesquisa de emprego adequadamente	1	2	3	4
Sei quais são os melhores caminhos para procurar um trabalho/emprego	1	2	3	4
Conheço as perguntas típicas duma entrevista de emprego	1	2	3	4
Tenho a certeza da minha capacidade para obter o trabalho/emprego que eu quero	1	2	3	4
Sinto-me capacitado(a) para procurar um trabalho/emprego	1	2	3	4
Considero-me uma pessoa competente na área que escolhi	1	2	3	4
Sei o que é necessário para trabalhar eficientemente	1	2	3	4
Consigo planear as minhas metas profissionais para os próximos cinco anos	1	2	3	4
Acredito que tenho um bom currículo profissional	1	2	3	4
Sinto-me preparado(a) para participar em entrevistas e avaliações de trabalho	1	2	3	4
Sou capaz de controlar o nervosismo e a ansiedade em	1	2	3	4

1	2	3	4	
Seguramente não	Creio que não	Creio que sim	Seguramente sim	
situações de pressão				
Sou confiante e conseguirei ter o sucesso que mereço na vida	1	2	3	4
No geral, eu estou satisfeito(a) comigo mesmo(a)	1	2	3	4
Sei quais são as oportunidades de trabalho na minha área de formação	1	2	3	4
Por vezes, penso que não sou tão bom (boa) como os(as) demais	1	2	3	4
Eu sinto que tenho um bom número de qualidades	1	2	3	4
Eu sinto que sou uma pessoa de valor	1	2	3	4
Eu tenho uma atitude positiva quanto a mim mesmo(a)	1	2	3	4
Em geral, eu consigo causar uma boa impressão nas pessoas	1	2	3	4
No geral, eu não espero ser muito bom (boa) na procura de um emprego/trabalho	1	2	3	4
Eu tenho dúvidas sobre as minhas competências	1	2	3	4
Como eu me sinto é mais importante do que a opinião que os outros têm sobre mim	1	2	3	4
Existem muitas coisas em mim que mudaria se pudesse	1	2	3	4
Sou uma pessoa querida entre aqueles que me conhecem	1	2	3	4
Consigo obter informações sobre o mercado de trabalho na minha área de interesse	1	2	3	4
Considero-me uma pessoa simpática/agradável	1	2	3	4
Procuro informações sobre cursos e especializações, com frequência	1	2	3	4
Estou atualizado(a) quanto aos acontecimentos na minha área de atuação	1	2	3	4
Tenho facilidade em conversar/falar	1	2	3	4
Sou dominante, enérgico(a) e defendo as minhas opiniões	1	2	3	4
Em geral, prefiro fazer as coisas sozinho(a)	1	2	3	4
Escolhi uma carreira que combina com o meu estilo de vida	1	2	3	4
Muitas vezes tenho sido um líder nos grupos em que estive	1	2	3	4

1	2	3	4			
Seguramente não	Creio que não	Creio que sim	Seguramente sim			
Frequentemente, os outros contam comigo para tomar decisões			1	2	3	4
Parece-me fácil sorrir e ser aberto(a) a desconhecidos			1	2	3	4
Sou uma pessoa alegre e animada			1	2	3	4
Não me parece fácil assumir o controlo de uma situação			1	2	3	4
Sou uma pessoa muito ativa			1	2	3	4
Escolhi uma carreira que combina com as minhas capacidades/ habilidades			1	2	3	4
Não me irrita com nada, sou um pouco pacato(a)			1	2	3	4
Sou bastante bom (boa) em me organizar para terminar as coisas a tempo			1	2	3	4
Tenho objetivos claros e esforço-me para os alcançar de forma ordenada			1	2	3	4
Perco muito tempo até que comece a trabalhar			1	2	3	4
Penso muito bem nas coisas, antes de tomar uma decisão			1	2	3	4
Trabalho muito para atingir as minhas metas			1	2	3	4
Não me sinto impulsionado(a) a conseguir êxito			1	2	3	4
Esforço-me para conseguir aquilo para o qual estou capacitado(a)			1	2	3	4
Quando um projeto se torna muito difícil, sinto-me inclinado(a) a começar um novo			1	2	3	4
Teria que estar realmente doente para perder um dia de trabalho			1	2	3	4
Escolhi uma carreira que combina com meus interesses			1	2	3	4

