



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O impacto do Movimento Júnior Português na adaptação às exigências do mercado de trabalho atual e o papel mediador do PsyCap

Maria Teresa Borges de Pinho Santos de Azevedo

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador:

Professor Doutor Vítor Hugo Silva, Professor Auxiliar Convidado,
DRHCO, Iscte Business School

Setembro, 2024

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

O impacto do Movimento Júnior Português na adaptação às exigências do mercado de trabalho atual e o papel mediador do PsyCap

Maria Teresa Borges de Pinho Santos de Azevedo

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador:

Professor Doutor Vítor Hugo Silva, Professor Auxiliar Convidado,
DRHCO, Iscte Business School

Setembro, 2024

Para o Avô Zé

Agradecimentos

O fim de uma etapa que tanto ansiei e que me orgulho de ter superado tantas barreiras com dedicação e resiliência. Mas, para que este feito se realizasse foi devido a todos os que permitiram que esta viagem fosse mais simples e bonita.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Vítor Hugo Silva, por ter acreditado em mim desde o primeiro dia e não me ter deixado desistir daquilo que eu tanto ansiei escrever e estudar. Obrigada por todo o apoio, carinho e, principalmente, paciência.

À minha mãe, pai e irmã por todas as palavras de apreço ao longo deste caminho e pela presença em todos os momentos.

Aos meus amigos da faculdade pela ajuda no debate de ideias e pelo apoio incondicional ao longo de todo o meu percurso.

Aos meus amigos de longa data, que mesmo à distância conseguiram-me transmitir conforto e confiança.

Por último, a mim mesma pela força, persistência e confiança que depus em mim para a elaboração desta dissertação.

Obrigada!

Resumo

A transformação constante do mercado de trabalho espoleta cada vez mais instabilidade e competição, impondo novas exigências àqueles que procuram ingressar pela primeira vez no ambiente profissional. Neste sentido, os integrantes do Movimento Júnior Português, constituem uma ameaça para os que não incorporam este movimento, ao nível do mercado de trabalho atual. Os júnior empresários têm uma maior capacidade de adaptação às competências que são atualmente exigidas para o mundo laboral, ou seja, as *soft skills*. Este estudo investiga a influência do Movimento Júnior Português no desenvolvimento de competências transversais, com foco no impacto dessas habilidades no Capital Psicológico e na adaptação ao mercado de trabalho. Através de uma abordagem quantitativa, por via de um questionário onde foram estudados os construtos deste estudo, foram analisados dados dos participantes que pertenciam ao Movimento Júnior Português e de pessoas que não pertenciam. Os resultados revelam que a participação no movimento favorece significativamente o desenvolvimento de competências como autoeficácia e resiliência, que, por sua vez, melhoram a capacidade de resposta às exigências do ambiente profissional. Conclui-se que o Movimento Júnior Português contribui positivamente para a preparação de jovens no mercado de trabalho, promovendo habilidades essenciais para o sucesso na carreira.

Palavras-Chave: movimento júnior português, soft skills, mercado de trabalho, capital psicológico

Abstract

The constant transformation of the labor market, which is increasingly unstable and competitive, imposes new demands on those seeking to enter the professional environment for the first time. In this context, members of the Movimento Júnior Português represent a threat to those who are not part of this movement in the current labour market. Junior entrepreneurs have a greater ability to adapt to the skills currently required in the labor world, such as soft skills. This study investigates the influence of the Movimento Júnior Português on the development of transversal skills, focusing on the impact of these abilities on Psychological Capital and adaptation to the labor market. Using a quantitative approach through a survey where the constructs of this study were examined, data from participants who were part of the Movimento Júnior Português and from people who were not were analyzed. The results reveal that participation in this movement significantly promotes the development of skills such as self-efficacy and resilience, which, improve the ability to respond to the demands of the professional environment. It is concluded that the Movimento Júnior Português positively contributes to the preparation of young people for the labor market, promoting essential skills for career success.

Key-Words: movimento júnior português, soft skills, labor market, psychological capital

Índice

Agradecimentos.....	vii
Resumo	ix
Abstract	xi
Introdução	1
CAPÍTULO 1 – Revisão de Literatura.....	3
1.1. O Movimento Júnior Português.....	3
1.1.2. O impacto do Movimento Júnior	4
1.2. O Mercado de Trabalho Atual.....	4
1.2.1. As exigências que o mercado de trabalho atual exige.....	6
1.2.1.1. <i>Soft Skills</i>	6
1.2.3. O impacto do Movimento Júnior Português na Adaptação às exigências do mercado de trabalho atual.....	8
1.3. Capital Psicológico	9
1.3.1. O MJP e o impacto na resiliência e na autoeficácia.....	10
CAPÍTULO 2 - Método	13
2.1. Procedimento	13
2.2. Participantes	13
2.3. Variáveis e medidas	14
2.3.1. Movimento Júnior Português (Variável Preditora).....	14
2.3.2. Competência de comunicação (Variável Critério).....	14
2.3.3. Competência de trabalho em equipa (Variável Critério).....	14
2.3.4. Competência de pensamento crítico (Variável Critério).....	14
2.3.5. Autoeficácia (Variável Mediadora).....	15
2.3.6. Resiliência (Variável Mediadora).....	15
CAPÍTULO 3 - Resultados	17
3.1. Correlações entre as variáveis em estudo.....	17
3.2. Teste de Hipóteses	18
CAPÍTULO 4 – Discussão e Conclusão	23

4.1. Discussão.....	23
4.2. Implicações teóricas e práticas	25
4.3. Limitações e estudos futuros	26
4.4. Conclusão	27
Referências.....	29
Anexos	37

Introdução

O mercado de trabalho atual é caracterizado por níveis elevados de volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade (VUCA) (Taskan et al., 2022), sendo por isso essencial que os trabalhadores adquiram competências requeridas para esta nova indústria. Este aspeto é ainda mais determinante se considerarmos os trabalhadores mais jovens, pois são os que estão na linha da frente para ingressar o mundo laboral. Por isso, o empreendedorismo é uma das formas de desenvolver as habilidades necessárias para os desafios colocados pelo mercado de trabalho atual (Arat, 2014).

Um dos exemplos de empreendedorismo representado ao longo do mundo e em diferentes universidades, é o Movimento Júnior, que permite que jovens universitários contactem com o contexto real de trabalho e desenvolvam competências e conhecimentos de natureza transversal com impacto na capacidade de adaptação às exigências do mercado de trabalho (Silva, 2022). Este movimento é constituído por Júnior Empresas, ou seja, associações sem fins lucrativos que são geridas exclusivamente por jovens universitários e que prestam serviços a empresas reais.

Os jovens integrantes, i.e., os júnior empresários, pertencentes a este movimento têm um fator diferenciador relativamente aos restantes, pois através da prática, conseguem desenvolver as *soft skills* mais requisitadas no mercado de trabalho (Pennarola et al., 2016). Na literatura considera-se que as habilidades mais requeridas são a comunicação, o trabalho em equipa e o pensamento crítico. Ou seja, o primeiro objetivo deste estudo é perceber se os júnior empresários desenvolvem estas competências, comparativamente aos restantes jovens. Paralelamente, os pertencentes ao movimento júnior desenvolvem níveis mais elevados de autoeficácia e resiliências (González-López et al., 2019; Moraes et al., 2022). Logo, como elevados níveis dos elementos do capital psicológico, desencadeiam um melhor desempenho laboral, é testado se os júnior empresários desenvolvem mais facilmente resiliência e autoeficácia que os restantes.

Assim, questiona-se que papel o Movimento Júnior Português tem na adaptação às exigências do mercado de trabalho atual, por via do Capital Psicológico? Ou seja, o presente estudo tem como finalidade avaliar se a participação no Movimento Júnior Português constitui uma vantagem na adaptação às exigências do mercado de trabalho atual. Em particular, visa-se examinar em que extensão essa participação contribui para o desenvolvimento de competências transversais, as quais influenciam positivamente o Capital Psicológico, culminando numa maior capacidade dos indivíduos de responder de forma eficiente às exigências do mercado de trabalho.

Esta dissertação está dividida em quatro capítulos, sendo o primeiro intitulado como a revisão de literatura, onde se aborda as definições de todos os construtos necessários à elaboração deste estudo. Segue o capítulo do método, onde se concebe toda a metodologia adotada para este estudo quasi-experimental. O terceiro capítulo é correspondente aos resultados, que reflete as diferentes correlações das variáveis do estudo, assim como, os resultados dos testes das hipóteses presentes neste estudo. Por

último, é apresentado o capítulo referente à discussão dos resultados. Nesta secção debate-se os resultados apresentados e reflete-se sobre as limitações do presente estudo.

Esta dissertação tem como objetivo aprofundar a literatura sobre o Movimento Júnior Português, assim como, refletir sobre a importância do empreendedorismo nas universidades. É de realçar o mérito que as júnior empresas têm e o destaque que já alcançam ao longo do país. Logo, esta dissertação adverte para a sensibilização das universidades no investimento destas associações sem fins lucrativos.

CAPÍTULO 1

Revisão de Literatura

1.1. O Movimento Júnior Português

O Movimento Júnior Português (MJP) resulta do aglomerado de associações juvenis sem fins lucrativos denominadas por Júnior Empresas (JE), formadas e geridas exclusivamente por jovens universitários, e que desenvolvem a sua atividade na área da consultoria e prestação de serviços a empresas, instituições e clientes individuais. Parte de um movimento internacional, o MJP foi criado em 1990 e está atualmente representado em 16 universidades por todo o país.

A principal característica das JE é a sua diversidade. Dada a multiplicidade de áreas de formação representadas, as JE podem ser bastante abrangentes no que respeita às áreas de atuação, sendo as principais a consultoria, a organização de eventos e o desenvolvimento tecnológico (JE Portugal, 2023). Em termos de estrutura, cada JE é composta por uma direção e pelos departamentos considerados necessários tendo em conta o tipo de serviços prestados (e.g., recursos humanos, marketing, financeiro). O trabalho desenvolvido pelas JE é assegurado por jovens universitários, recrutados e selecionados em função de critérios definidos previamente por cada JE.

Cada JE resulta da associação de jovens com espírito empreendedor e integra um movimento nacional, representado pela Federação de Júnior Empresas de Portugal (JEP) a qual, além do apoio prestado na criação da JE, garante o acompanhamento de cada JE tendo em vista a sua evolução e desenvolvimento. Por seu lado, esta estrutura nacional representa o país em termos internacionais (por exemplo, marcando presença na Junior Entreprises World Conference). A JEP destaca a sua proposta de valor através de parceiros como o IPDJ, a Deloitte, a Jerónimo Martins ou a Câmara Municipal do Porto, entre outros, que colaboram e desenvolvem projetos com as várias JE existentes em Portugal. Atualmente existem 25 JE que agregam cerca de 1100 júnior empresários, com um volume de negócios global de aproximadamente meio milhão de euros (JE Portugal, 2023) fazendo valer o lema do MJP “*learning by doing*” permitindo aos jovens universitários a aplicação do conhecimento teórico em contexto prático (JE Portugal, 2023).

Fazer parte de uma JE é visto, pelos participantes, como uma oportunidade de desenvolvimento pessoal e profissional. Como sugere Pittaway e os seus colegas (2011), experienciar na prática a realidade de certas competências aprendidas no contexto formal de educação, é benéfico para o enriquecimento de competências para os futuros empreendedores. Assim, “Participar numa Júnior Empresa é o complemento perfeito, agregando a componente teórica letiva e a componente prática” (Rodrigo Neves, citado por Correio da Beira Serra, 2023).

1.1.2. O impacto do Movimento Júnior

Como referido, o Movimento Júnior tem uma natureza internacional. Fundado em França, em 1967, atualmente está presente em mais de 46 países contribuindo para a formação e experiência de mais de 66 mil júnior empresários (JE Portugal, 2023). Portugal é reconhecido a nível europeu pela sua excelência e distinção nas suas JE. Em 2023 a JE do Instituto Superior Técnico, a JUNITEC, foi distinguida como Júnior Empresa do Ano no *European Excellence Awards* (Ferreira, 2023). Para além deste feito, no ano letivo 2023/2024 um membro na direção da federação de júnior empresas da Europa é português, constituindo um privilégio e um reconhecimento do talento de Portugal (JE Europe, 2023). De acordo com o Ex-Secretário de Estado da Juventude e do Desporto em Portugal, este afirma que o “MJP é a principal plataforma de formação e desenvolvimento empreendedor dos estudantes do Ensino Superior” (JE Portugal, 2023). Para além do impacto ao nível organizacional, o MJP pauta-se ainda pela responsabilidade social, quer através do contributo para a prossecução dos ODS 4 - Educação de Qualidade, ODS 8- Trabalho digno e Crescimento Económico e ODS 17- Parcerias para implementação de objetivos como, através da realização de projetos *pro bono*.

Relativamente ao impacto nos júnior empresários, parece importante salientar que pertencer a uma JE acelera a capacidade de integração no mercado de trabalho. Dados recentes sugerem que um jovem licenciado que tenha pertencido a uma JE encontra o seu primeiro emprego quatro vezes mais rápido do que outro jovem licenciado que não tenha integrado uma JE (Baliana, 2022). Como referiu o ex-presidente da Comissão Europeia, Jean Claude Juncker, os júnior empresários desenvolvem habilidades técnicas e interpessoais, como a capacidade de comunicar, de resolver problemas, de trabalhar em equipa, de gerir o seu tempo e de liderança, afirmando que se está a “construir uma parceria vital entre o ensino superior e o mundo do trabalho” (citado por Heinnovate, 2018). Numa JE existe o desenvolvimento de fatores bastantes importantes, como a empregabilidade, a gestão de tempo e o crescimento dos universitários e das próprias instituições de ensino superior (Oliveira, 2017). De acordo com Thompson e os seus colegas (2010), a aprendizagem que é baseada na experiência desencadeia aquisição de competências e, por sua vez, um impacto na carreira como profissional. No mesmo sentido, um jovem pertencente a uma JE, como está exposto a um contexto do mundo real, desenvolve as habilidades empreendedoras que são requeridas no mercado de trabalho (Pennarola et al., 2016).

Concluiu-se assim, que o MJP tem um impacto positivo na sociedade e na procura contínua por um futuro mais justo e sustentável. Atendendo aos dados descritos, este estudo tem como objetivo perceber se o MJP tem impacto no mercado de trabalho atual. Uma vez que este está numa constante mudança, como será abordado posteriormente, o escopo é entender se de facto é vantajoso para um jovem pertencer a este movimento.

1.2. O Mercado de Trabalho Atual

O mercado de trabalho é a combinação entre a economia e as pessoas que o integram. Como ambos estão em constante mudança, a oferta e a procura de emprego vai mudando. Esta alteração depende das

tendências sociais e demográficas de cada país (Eberhard et al., 2017). Assim, ocorre uma evolução no mercado de trabalho constantemente.

A evolução do mercado de trabalho, cada vez mais volátil e competitiva, traz também novas exigências para aqueles que procuram ingressar pela primeira vez no mundo laboral. Nos últimos 30 anos, a evolução da democratização do acesso ao ensino superior tem proporcionado a muitos jovens, face à aquisição de conhecimentos técnicos especializados, a expectativa de desenvolvimento de uma carreira profissional. Contudo, em muitos casos, a obtenção de um diploma no ensino superior não é suficiente para assegurar o sucesso. Neste sentido, os jovens são confrontados com a necessidade de se destacarem por via de outras dimensões pessoais e profissionais para serem mais competitivos no mercado de trabalho. Por exemplo, competências técnicas específicas como o domínio de determinadas ferramentas tecnológicas e competências transversais como a capacidade de trabalho em equipa ou de resolução de problemas, permitindo a alguns jovens diferenciarem-se dos restantes (de Prada Creo et al., 2021; Qizi, 2020). Trata-se de uma mudança de paradigma no que respeita, quer à natureza das relações laborais, quer na forma como organizações e trabalhadores formam expectativas relativamente ao desenvolvimento da carreira profissional. Esta transição e evolução do mercado de trabalho deve-se à 4ª revolução industrial, ou seja, a transformação das indústrias com a implementação das tecnologias (Hernandez-de-Menendez et al., 2020), onde o objetivo era existir uma transformação digital através da implementação das Tecnologias da Comunicação e da Informação (TIC). Através desta angariação, o ramo laboral veio a adquirir uma maior sustentabilidade ao nível económico, ambiental e social (Ghobakhloo, 2020), devido à automação de processos. Em Portugal, o Ministério da Economia e o COTEC, foram responsáveis pela implementação da revolução 4.0 em 2017 (Teixeira & Tavares-Lehmann, 2022; Yang & Gu, 2021).

Por um lado, o foco da implementação desta revolução é o aumento da produtividade, logo o setor industrial é o mais afetado, devido à automação de processos (Pereira & Romero, 2017). Para além disso, existe um aumento ao nível da sustentabilidade ambiental, devido à redução de desperdício de resíduos, desencadeando menos emissões de dióxido de carbono (Ghobakhloo, 2020; Oesterreich & Teuteberg, 2016). Por outro lado, esta nova reestruturação industrial desencadeia um abalo no mercado de trabalho (Ghobakhloo, 2020), nomeadamente o desemprego de profissionais de algumas atividades laborais, como é o exemplo dos de menor qualificação (Kipper et al., 2021; Morandini et al., 2023). Esta problemática é devido à maior qualificação pretendida pelas organizações, para os trabalhadores ocuparem cargos mais específicos. Paralelamente, a falta de instrução de um determinado grupo de pessoas em aprender novos métodos de trabalho, também culmina no mesmo problema (Kolluru & Gupta, 2021). Esta transformação que se está a vivenciar tem de motivar as empresas a investir na formação de colaboradores em novas tecnologias e em profissionais qualificados para determinadas posições (Fonseca et al., 2021; Kolluru & Gupta, 2021). Assim, é necessária uma adaptação dos empregadores ou uma aprendizagem dos jovens universitários, de diversas competências que os ajudem a enfrentar os desafios desta revolução industrial (Kipper et al., 2021).

1.2.1. As exigências que o mercado de trabalho atual exige

Atualmente os indivíduos têm de estar cientes que a mudança de emprego é algo recorrente e que para isso precisam de ser bastante flexíveis na aquisição das competências exigidas (van Laar et al., 2020). Estas na literatura são as “Competências do Séc. XXI”, no entanto, não existe congruência para detalhar quais são as habilidades requeridas para um empregador ou um recém-formado. Através da análise literária dos últimos anos, concluiu-se que os pontos em comum são as *hard skills*, ou seja, as tecnologias e as *soft skills*, i.e., habilidades interpessoais. De acordo com um estudo realizado na universidade de Harvard, as conquistas das pessoas ao longo das suas carreiras são influenciados 80% pelas suas *soft skills* e apenas 20% pelas *hard skills* (citado por Qizi, 2020). Logo, ambas as habilidades têm de estar integradas num currículo de um jovem empregador (Arat, 2014; de Prada Creo et al., 2021). O enfoque deste manuscrito, atendendo aos dados, são nas *soft skills*.

1.2.1.1. Soft Skills

A presença da vertente humana nas empresas é essencial para que se atinjam todos os níveis requeridos dentro de uma organização (Benmoussa et al., 2018). Como abordado anteriormente, enquanto a automação depende inteiramente de máquinas, as interações sociais apenas são inerentes ao Homem, logo é necessário que este possua as competências transversais necessárias para o mercado de trabalho (Poláková et al., 2023). Para isto, tem de existir o enriquecimento dessas competências, ou seja, de *soft skills* (Fareri et al., 2020; Kipper et al., 2021; Morandini et al., 2023), i.e., as competências interpessoais que se utilizam no mundo pessoal e laboral. Na literatura não existe um consenso para a eleição das *soft skills*, no entanto, as que são mais requeridas num trabalhador são: Comunicação, Trabalho em Equipa e Pensamento Crítico.

A comunicação é a troca de informação entre indivíduos, através da fala, da escrita ou de um comportamento. Numa organização a comunicação é essencial, uma vez que esta é constituída por pessoas (Keyton, 2011), onde tem de ocorrer a troca de ideias, emoções e pensamentos entre os presentes (Guo & Sanchez, 2005). Para isso, é sempre necessário existir um remetente, i.e., quem cria a mensagem através de palavras ou símbolos e a transmite a um recetor, ou seja, quem interpreta a mensagem (Guo & Sanchez, 2005; Adu-Oppong & Agyin-Birikorang, 2014). A troca de mensagens tem de ser ao nível dos funcionários, clientes, *stakeholders* e chefias, só assim uma organização consegue perdurar (Keyton, 2011). Existem várias teorias que ajudam a explicar este processo de comunicação entre pessoas, no entanto, apesar das suas diferenças, ambos têm sempre um ponto em comum: a comunicação eficaz. De acordo Adu-Oppong e Agyin-Birikorang (2014), esta no mundo laboral proporciona diversas vantagens, como uma maior satisfação no trabalho, uma abertura e transparência, lealdade e confiança, e aumento da satisfação dos funcionários. Com uma comunicação eficaz, também ocorre uma minimização de conflitos, devido ao diálogo claro que resolve conflitos e

estimula o crescimento pessoal e profissional. O aumento da produtividade, é outro ponto de destaque, pois a comunicação clara alinha metas e ações, impulsionando a eficiência. Como canais abertos cultivam relações positivas, incentivando a fidelidade à empresa, a comunicação irá proporcionar relacionamentos fortes entre todos (Adu-Oppong & Agyin-Birikorang, 2014). Assim, sem a comunicação no local de trabalho, não se consegue atingir os propósitos e os resultados pretendidos nas diferentes organizações (Conrad, 2014). Esta competência quando é adquirida é essencial para que se desencadeie um trabalho em equipa eficaz, pois este incorpora um grupo de pessoas que trabalham em conjunto para alcançar o sucesso pretendido (Marks et al., 2001). Ao longo dos últimos anos, tem sido estudado em Portugal quais são os fatores contextuais e interpessoais que são necessários para a eficácia de uma equipa (Marques-Quinteiro et al., 2020). A mais recente investigação foi de Mathieu e dos seus colaboradores, em 2019, onde afirmam que a eficácia das equipas de trabalho é influenciada pela interação entre vários fatores, nomeadamente de (a) características estruturais, ou seja, toda a envolvência da complexidade da tarefa, (b) de aspetos composicionais, i.e., habilidades dos membros, assim como os seus traços de personalidade, (c) mecanismos de mediação, ou seja, a motivação e a coesão que existe na equipa, e (d) influências externas, i.e., a cultura da própria organização. Ao longo desta dissertação o enfoque será para aspetos composicionais, pois são as únicas características que dependem intrinsecamente do Homem. Nomeadamente, uma maior criatividade, através da diversidade de ideias e de perspetivas dos membros da equipa, pode desencadear soluções inovadoras e criativas; utilização dos pontos fortes de cada indivíduo, ao atribuir tarefas de acordo com as habilidades e competências de cada membro, a equipa pode maximizar o seu potencial coletivo; maior motivação para as metas, com o apoio e o envolvimento de todos podem-se motivar mutuamente e esforçarem-se mais para alcançar os objetivos comuns; aprender a lidar com as críticas, ao trabalhar em equipa irá proporcionar oportunidades para receber feedback construtivo dos colegas, o que pode ajudar no desenvolvimento pessoal e profissional; mais soluções para diferentes problemas, devido à diversidade de habilidades e perspetivas na equipa permite abordar os problemas de diferentes ângulos, aumentando a probabilidade de encontrar soluções eficazes e criativas (Tarricone & Luca, 2002).

O pensamento crítico é a competência que está presente nas *soft skills* anteriormente descritas. Ou seja, este está diretamente relacionado com a competitividade económica e com a constante inovação dentro das empresas. Para isto é necessário que os empregadores tenham a capacidade de antecipar as necessidades e gerir os imprevisíveis ocorridos (Indrašienė et al., 2023). Assim, o pensamento crítico é considerado um elemento bastante importante no sucesso profissional, pois auxilia na tomada de decisões, na resolução de problemas, na comunicação e no trabalho em equipa. Logo, os colaboradores têm de investir constantemente para sustentar esta competência (Sreehari, 2021). Esta é descrita como um processo metacognitivo, ou seja, incorpora várias habilidades específicas, e.g., avaliação e análise, que quando são usadas de forma eficaz e em conjunto, aumentam a probabilidade de se concluir um argumento lógico ou a resolução de um problema (Dwyer et al., 2014). Existem várias teorias que indicam os componentes essenciais do pensamento crítico, no entanto, de acordo com a Taxonomia de

Bloom (1956), esta afirma que o pensamento segue uma lógica de processos do inferior para o superior. Ou seja, inicia-se com o conhecimento de factos, segue para a capacidade de compreensão de diferentes informações, e depois para a aptidão de aplicar esse conhecimento em novas situações. Após estes passos é necessário incorporar a análise de todos os argumentos apresentados e realizar-se uma síntese para se conseguir produzir verbalmente o que se está a assimilar. Por último, é necessário existir a capacidade de avaliar tanto os julgamentos internos, como os que são debatidos externamente (Dwyer et al., 2014).

1.2.3. O impacto do Movimento Júnior Português na Adaptação às exigências do mercado de trabalho atual

Para que os jovens adquiriram as competências requeridas no mercado de trabalho, é necessário a integração em outras atividades extracurriculares, que promovam o desenvolvimento das habilidades interpessoais e transversais (Arat, 2014), como é o exemplo das JE. Uma vez que cabe aos estabelecimentos de ensino superior proporcionar o conhecimento das competências necessárias para o mercado de trabalho (Theng et al., 2019), o empreendedorismo é um ramo que vai ao encontro dessas necessidades e que pode ser estimulado através do MJP. De acordo com um estudo feito por Pittaway e os seus colegas (2011), os estudantes dizem que a sua principal motivação para ingressarem nas atividades extracurriculares nas universidades é para melhorar os seus currículos e, por sua vez, as perspetivas do mundo laboral. Assim, uma JE é considerada uma atividade extracurricular que promove o espírito empreendedor e aumenta a empregabilidade dos que as integram (Almeida et al., 2021; Cortez et al., 2019; Daniel & Almeida, 2020; Moraes et al., 2018; Pennarola et al., 2016). Neste sentido, os empreendedores podem ser definidos por diferentes características, não havendo um consenso na literatura (Moraes et al., 2018), no entanto, de acordo com Moraes e os seus colegas (2022), consideram a autoeficácia, a liderança, o planeamento, a sociabilidade, o espírito inovador e capacidade de assumir riscos calculados, como as principais características de um empreendedor. Para além disso, de acordo com um estudo feito por Cortez e os seus colaboradores (2019), um potencial empreendedor, para além das atividades extracurriculares que o ensino superior possibilita a experienciar, este fator é dependente, também, da personalidade de cada jovem. Assim, para que se desenvolva um perfil empreendedor com determinadas características, é necessário haver uma intenção empreendedora nos jovens, onde há a influência das características pessoais e de diversos aspetos contextuais, como o fator económico, o país onde se insere, entre outros (Aleksandrova et al., 2020; Liu et al., 2020).

De acordo com a Teoria do Comportamento Planeado (TCP), a intenção que desencadeia um comportamento é determinada por três componentes independentes, ou seja, a atitude em relação a um comportamento, as normas subjetivas, e o controlo do comportamento e da autoeficácia percebida (Ajzen, 1991; Al-Jubari et al., 2018; Doanh & Bernat, 2019; Krueger et al., 2000). Mais especificamente, uma atitude em relação a um comportamento, parte das crenças que cada individuo tem de um resultado ligado a um comportamento. Dependendo se esse resultado for positivo ou

negativo, uma pessoa adquire automaticamente uma atitude face a esse comportamento (Ajzen, 1991). Neste estudo, uma atitude favorável ao comportamento é exemplificada pelo espírito empreendedor de cada jovem ao querer ingressar no MJP. Esta atitude desencadeia a intenção empreendedora e, por sua vez, o comportamento que é desejado, o empreendedorismo. Como a intenção empreendedora é preditora do comportamento empreendedor, o empreendedorismo é considerado um comportamento planeado (Krueger et al., 2000). Relativamente às normas subjetivas, estas são consideradas como a aprovação ou não de grupos de referência para um indivíduo, na realização de um comportamento (Ajzen, 1991). Um exemplo representativo neste estudo, são as exigências que o mercado de trabalho atual exige nos jovens empregadores. Estes ao se depararem com um mercado bastante competitivo e que exige determinadas competências, desenvolvem a intenção empreendedora e, por sua vez, o comportamento planeado. Por último, o controlo do comportamento e da autoeficácia percebida é referente à percepção que cada indivíduo tem sobre se um determinado comportamento é fácil ou difícil de o executar, aliando ao controlo da vontade que o tem de fazer (Ajzen, 1991). Como será abordado mais à frente, o capital psicológico, neste estudo, é considerado o controlo do comportamento e da autoeficácia que é necessário para desenvolver nos jovens a intenção empreendedora e, por sua vez, o comportamento desejado, o empreendedorismo. Assim, como a motivação leva às intenções para desenvolver um determinado comportamento, consegue-se explicar este feito que resulta na relação causal entre a intenção empreendedora e o próprio empreendedorismo.

Como pertencer a uma JE aprimora a intenção empreendedora de cada jovem e desenvolve uma maior capacidade de atuar como um empreendedor (Daniel & Almeida, 2020), os júnior empresários estão em vantagem relativamente aos jovens tradicionais, pois têm uma aprendizagem mais rápida e atualizada para o mercado de trabalho (Pennarola et al., 2016). Através deste fator diferencial, os júnior empresários são candidatos mais qualificados para empregar o mundo laboral, tendo uma maior oportunidade de ter uma carreira de sucesso (Pennarola et al., 2016). Culminando-se na primeira hipótese e suas sub-hipóteses deste estudo:

Hipótese 1: O Movimento Júnior Português tem impacto positivo na adaptação às exigências do mercado de trabalho atual.

Hipótese 1a: O Movimento Júnior Português tem impacto positivo no desenvolvimento da competência de trabalho em equipa

Hipótese 1b: O Movimento Júnior Português tem impacto positivo no desenvolvimento da competência de pensamento crítico.

Hipótese 1c: O Movimento Júnior Português tem impacto positivo no desenvolvimento da competência de comunicação.

1.3. Capital Psicológico

O capital psicológico, também denominado como psycap surge dos construtos de comportamento organizacional positivo (Luthans, 2002), sendo caracterizado segundo quatro critérios: autoeficácia,

otimismo, resiliência e esperança. O *psycap* é, então, definido como o desenvolvimento do estado psicológico positivo de um indivíduo no âmbito laboral e pessoal (Luthans et al., 2007). Ou seja, pessoas que têm estes parâmetros mais altos, têm um capital psicológico mais elevado. No mesmo seguimento, a autoeficácia surge das convicções pessoais sobre a habilidade de realizar tarefas, moldadas por experiências passadas, opiniões dos outros e reações emocionais, i.e., pessoas com alta autoeficácia tendem a acreditar mais firmemente na sua capacidade de influenciar resultados e alcançar sucesso ao enfrentar desafios (Bandura, 1997, citado por Newman et al., 2014). O otimismo é considerado uma perspetiva mental, ou seja, as expectativas que os indivíduos têm sobre o seu futuro, logo este construto tem uma ligação direta com a motivação. Assim, pode-se considerar que indivíduos otimistas empenham-se, enquanto os pessimistas tendem a desmotivar-se (Carver & Scheier, 2014). A esperança engloba duas componentes, a agência, i.e., determinação e motivação para o sucesso de uma determinada tarefa, e o caminho, ou seja, a forma como essa tarefa pode ser realizada. Concluiu-se que pessoas com uma elevada esperança demonstram mais determinação no alcance dos seus objetivos e uma maior habilidade para encontrar diferentes maneiras de os atingir (Snyder et al., 1991). Por último, a resiliência é caracterizada por fenómenos marcados por formas positivas de adaptação em situações adversas ou com riscos significativos. Logo, indivíduos com alta resiliência tendem a adaptar-se melhor a experiências negativas ou a mudanças repentinas na sua vida (Masten & Reed, 2002).

Através destes construtos descritos, pode-se considerar que o capital psicológico é distinto do capital social e humano, pois este é apenas relacionado com aquilo que o indivíduo pode vir a ser e o que é atualmente (Newman et al., 2014). De acordo com a literatura, este construto pode influenciar o ser humano a nível individual ou a nível grupal, i.e., organizacional. Em ambas as situações, elevados níveis de *psycap*, ou seja, de esperança, otimismo, autoeficácia e resiliência desencadeia bem-estar no indivíduo. Assim, este construto estando interligado com relações interpessoais, com a saúde ou com o trabalho, desencadeia satisfação em todos os níveis, o que por sua vez despoleta bem-estar geral (Youssef-Morgan & Luthans, 2015). De acordo com um estudo feito por Alessandri e os seus colegas (2018), os indivíduos quando ingressam no mercado de trabalho com elevados níveis de *psycap*, desencadeiam um maior envolvimento nas tarefas e, por sua vez, um melhor desempenho.

1.3.1. O MJP e o impacto na resiliência e na autoeficácia

Como visto anteriormente, através da pertença ao MJP, um empreendedor está mais facilitado a desenvolver as *soft skills* que são requeridos no mercado de trabalho atual. Para além disso, o MJP também desenvolve autoeficácia nos seus integrantes (Moraes et al., 2022). Esta no contexto laboral é definida como a autoconfiança que cada indivíduo tem nas suas habilidades, para desenvolver com sucesso (Akkermans et al., 2015). O estudo de Moraes e os seus colegas (2022), revela que a autoeficácia é uma das características comportamentais mais desenvolvida por júnior empresários. Ou seja, estes ao pertencerem a uma JE, desencadeiam uma maior autoeficácia e, por conseguinte, uma intenção e um perfil empreendedor (Moraes et al., 2022; Raharjo et al., 2023). Com este construto

desenvolvido, os empreendedores fortalecem a sua capacidade de direcionar a motivação, os recursos cognitivos e as estratégias de ação necessárias para terem controlo sobre os eventos da sua vida, permitindo-lhes, assim, enfrentar desafios com determinação e adaptabilidade (Moraes et al., 2022).

Culminando na segunda hipótese desta investigação:

Hipótese 2: A Autoeficácia medeia a relação positiva entre o Movimento Júnior Português e a adaptação às exigências do mercado de trabalho atual

Hipótese 2a: A Autoeficácia medeia a relação positiva entre o Movimento Júnior Português e o trabalho em equipa

Hipótese 2b: A Autoeficácia medeia a relação positiva entre o Movimento Júnior Português e o pensamento crítico

Hipótese 2c: A Autoeficácia medeia a relação positiva entre o Movimento Júnior Português e a comunicação

Para além deste construto, um júnior empresário, como a sua formação é direcionada para o empreendedorismo, este tem a capacidade de desenvolver resiliência (González-López et al., 2019; Welsh et al., 2016). A resiliência desenvolve competências que permitem interagir com o ambiente. Esta permite a adaptação e o desempenho positivo antes, durante e após a adversidade (Williams et al., 2017). Ou seja, a resiliência pode ser despoletada antes da ocorrência de uma perturbação, ou após. De acordo com Korber e McNaughton (2018), esta competência quando ocorre antes de um tempo difícil, desencadeia uma força no comportamento empreendedor, quando se desenvolve após uma perturbação, permite aos jovens a recuperação das falhas e a sobrevivência durante esses períodos mais desafiantes. Assim, culmina-se na terceira hipótese deste estudo:

Hipótese 3: A Resiliência medeia a relação positiva entre o Movimento Júnior Português e a adaptação às exigências do mercado de trabalho atual

Hipótese 3a: A Resiliência medeia a relação positiva entre o Movimento Júnior Português e o trabalho em equipa

Hipótese 3b: A Resiliência medeia a relação positiva entre o Movimento Júnior Português e o pensamento crítico

Hipótese 3c: A Resiliência medeia a relação positiva entre o Movimento Júnior Português e a comunicação

Numa organização, o desempenho da mesma, vai depender das normas e valores das pessoas que a integram. Logo, o cruzamento destes princípios entre os diversos colaboradores desencadeia o crescimento organizacional (Bagram et al., 2022). Como visto anteriormente, elevados níveis de psycap nos indivíduos desencadeiam satisfação e bem-estar ao nível individual e em contexto de trabalho. Este construto quando está presente, desenvolve uma maior satisfação laboral, um melhor desempenho e um maior comprometimento organizacional (Aggarwal, 2023). Assim, trabalhadores que têm um psycap elevado desencadeiam um ambiente de trabalho positivo. Como os jovens pertencentes ao MJP, desenvolvem níveis de resiliência e de autoeficácia, e estes dois construtos integram a definição de

psycap, concluiu-se que esta população tem um maior impacto nos níveis de satisfação laboral, do que os que não pertencerem ao MJP.

Assim, questiona-se que papel o Movimento Júnior Português tem na adaptação às exigências do mercado de trabalho atual, por via da autoeficácia e da resiliência? Ou seja, o objetivo deste estudo é perceber se a participação no MJP promove a aquisição de competências transversais as quais, impactam de forma positiva as componentes do capital psicológico, resultando numa maior e melhor capacidade de resposta das pessoas às exigências do mercado de trabalho.

CAPÍTULO 2

Método

2.1. Procedimento

O presente estudo, de natureza quasi-experimental, compara dois grupos não aleatórios pré-existentes e tem como objetivo analisar as relações entre os diferentes construtos previamente abordados. Neste sentido, foi utilizado um questionário online distribuído através da plataforma Qualtrics® e divulgado nas redes sociais (i.e., Instagram, LinkedIn, Facebook e Whatsapp). O questionário e todas as medidas foram alvo de análise e aprovação por parte da Comissão de Ética da ECSH do Iscte, Instituto Universitário de Lisboa. Após a leitura do consentimento informado, onde os participantes eram informados sobre os objetivos do estudo, a natureza confidencial e anónima da sua participação e sobre a possibilidade de desistência, de seguida eram solicitadas informações socioprofissionais tendo em vista a caracterização da amostra. A secção seguinte continha questões relacionadas com as variáveis do estudo. Por último, foi apresentado um debriefing e o agradecimento pela participação. Em função da resposta dos participantes à questão sobre a pertença ao MJP, foram constituídas duas amostras, i.e., amostra de participantes pertencentes ao MJP e a amostra de participantes não pertencentes ao MJP.

Foram definidos critérios de inclusão na amostra, nomeadamente, ter mais de 18 anos e encontrar-se a trabalhar no mínimo há 3 meses. A recolha de dados teve aproximadamente a duração de 4 meses (entre março e julho de 2024) e contou com a participação de 212 pessoas. Após a exclusão de respostas não completas ou de participantes que não correspondiam aos critérios de inclusão na amostra, reteve-se uma amostra válida de 155 participantes.

2.2. Participantes

A amostra é constituída na sua maioria por participantes do sexo feminino (60%), a idade média é de 24.84 ($DP = 3.27$) e varia os 20 e os 37 anos. Relativamente à experiência profissional, 41.9% dos(as) participantes encontra-se integrado no mercado de trabalho entre 1 e 3 anos. Os restantes, 14% está entre 3 e 6 meses, 15.1% entre 6 meses e 1 ano, 15.7% entre 3 e 5 anos e 14.4% há mais de 5 anos. Como referido anteriormente, foram constituídas duas amostras de participantes, i.e., o grupo de participantes pertencentes ao MJP (57.6%) e o grupo de participantes não pertencente ao MJP. A amostra tem participantes de diferentes faculdades do país, destes 70.3% pertencem a cursos do ensino superior referentes a ciências exatas. Os restantes têm um grau académico no âmbito das ciências sociais e humanas.

2.3. Variáveis e medidas

As variáveis de interesse foram acecidas com base em medidas retiradas da literatura de referência. O nível de consistência interna foi medido tendo por base o Alpha de Cronbach o qual, não deve ser inferior a .70, para ser considerado aceitável (Maroco & Garcia-Marques, 2006).

2.3.1. Movimento Júnior Português (Variável Preditora)

Neste estudo quasi-experimental, os participantes foram questionados sobre o seu envolvimento anterior no MJP. Esta resposta, foi codificada como uma *dummy*, onde "Sim" corresponde a 0 e "Não" a 1. Assim, serviu como critério para categorizar os participantes nos diferentes grupos.

2.3.2. Competência de comunicação (Variável Critério)

Para medir este construto foi utilizada uma adaptação da escala Workplace Oral Communication Skills (WOCS) de Masduki e Zakaria (2022). Esta medida é composta por 6 itens (e.g., “Sou capaz de expressar ideias com clareza.”), tendo como objetivo perceber se o participante vivencia estes comportamentos relacionados com a comunicação no seu percurso profissional. Para isso, utilizou-se uma escala de Likert de 5 pontos (1= “Discordo totalmente” a 5 = “Concordo totalmente”). Valores mais elevados correspondem a níveis superiores da competência. O nível de consistência interna para esta escala foi de .72.

2.3.3. Competência de trabalho em equipa (Variável Critério)

Para a variável trabalho em equipa, esta foi concebida através da adaptação da escala Teamwork Competency Scale, de Hebles e colegas (2022). Esta medida é composta por 9 itens (e.g., “Partilho com os meus colegas opiniões positivas sobre a capacidade da equipa para atingir os objetivos.”), onde se pretende perceber com que frequência os participantes vivenciam as frases apresentadas, através de uma escala de Likert de 5 pontos (1 = “Nunca” a 5 = “Sempre”). Valores mais elevados correspondem a níveis superiores da competência. O nível de consistência interna para esta escala foi de .82.

2.3.4. Competência de pensamento crítico (Variável Critério)

A medição desta variável, foi feita através da adaptação da escala Critical Thinking Disposition Scale, de Sosu (2013). Esta escala é composta por 11 itens (e.g., “Normalmente, tento pensar no panorama geral durante uma discussão”), e tem como objetivo perceber se o participante executa as ações representadas nas frases, através de uma escala de Likert de 5 pontos (1 = “Discordo totalmente” a 5 = “Concordo totalmente”). Valores mais elevados correspondem a níveis superiores da competência. O nível de consistência interna para esta escala foi de .74.

2.3.5. Autoeficácia (Variável Mediadora)

Para a medição da autoeficácia foi adaptada a escala de PsyCap – PCQ (24) de Luthans e os seus colaboradores (2007), utilizando os 6 itens referentes a autoeficácia (e.g., “Sinto-me confiante ao analisar um problema persistente para encontrar uma solução.”). Através de uma escala de Likert de 6 pontos (1 = “Discordo totalmente” a 6 = “Concordo totalmente”), o objetivo é perceber se o participante executa as ações apresentados, através do seu nível de concordância. Valores mais elevados correspondem a uma percepção positiva sobre a autoeficácia. O nível de consistência interna para esta escala foi de .81.

2.3.6. Resiliência (Variável Mediadora)

Para a medição da resiliência foi adaptada a escala de PsyCap – PCQ (24) de Luthans e os seus colaboradores (2007), utilizando os 6 itens referentes a resiliência (e.g. “Normalmente consigo gerir as dificuldades no trabalho seja de uma forma ou de outra.”). Através de uma escala de Likert de 6 pontos (1= “Discordo totalmente” a 6 = “Concordo totalmente”), o objetivo é perceber se o participante executa as ações apresentados, ao nível laboral, através do seu nível de concordância. Para esta escala, foi retirado o primeiro item “Quando tenho um contratempo no trabalho, tenho dificuldade em recuperar dele e em seguir em frente”, devido a uma correlação negativa com os restantes itens. O nível de consistência interna para esta escala foi de .61.

CAPÍTULO 3

Resultados

Nesta seção, serão apresentados os resultados referentes à presente investigação. É importante mencionar que todos os dados recolhidos foram inseridos numa base de dados utilizando o software IBM SPSS Statistics 28. Posteriormente, foi testado o modelo de mediação em paralelo (modelo 4), com auxílio do software PROCESS Macro (Hayes, 2021).

3.1. Correlações entre as variáveis em estudo

No que concerne à análise das correlações das diferentes variáveis deste estudo, concluiu-se que todas as variáveis de interesse se encontram relacionadas entre si. Primeiramente, a adaptação ao mercado de trabalho encontra-se forte e positivamente relacionada, como era esperado, com o trabalho em equipa ($\rho = .78, p < .01$), o pensamento crítico ($\rho = .82, p < .01$) e a comunicação ($\rho = .66, p < .01$). Para além disso, também se encontra positivamente relacionada com autoeficácia ($\rho = .61, p < .01$) e a resiliência ($\rho = .37, p < .01$), concluindo-se que níveis mais elevados de adaptação ao mercado de trabalho estão associados a níveis mais elevados de autoeficácia e resiliência. Relativamente ao trabalho em equipa, encontra-se moderado e positivamente relacionado com o pensamento crítico ($\rho = .45, p < .01$), a comunicação ($\rho = .31, p < .01$), a autoeficácia ($\rho = .48, p < .01$) e a resiliência ($\rho = .24, p < .01$). Ou seja, elevados níveis de trabalho em equipa estão associados a elevados níveis de pensamento crítico, comunicação, autoeficácia e resiliência. Por seu turno, o pensamento crítico também tem uma relação positiva e significativa com a comunicação ($\rho = .50, p < .01$), a autoeficácia ($\rho = .42, p < .01$) e a resiliência ($\rho = .27, p < .01$), onde se traduz que elevados níveis de pensamento crítico estão associados a elevados níveis de comunicação, autoeficácia e resiliência. No que concerne à comunicação, esta tem uma relação forte e está positivamente associada com a autoeficácia ($\rho = .63, p < .01$) e a resiliência ($\rho = .51, p < .01$). Logo, elevados níveis de comunicação estão fortemente associados a elevados níveis de autoeficácia e resiliência. Por último, a autoeficácia está positivamente associada à resiliência ($\rho = .52, p < .01$), o que se concluiu que elevados níveis de autoeficácia estão associados a elevados níveis de resiliência. De destacar que todas as variáveis de interesse do estudo, revelaram estar acima do ponto médio de cada escala, logo os participantes relatam níveis positivos de adaptação ao mercado de trabalho, trabalho em equipa, pensamento crítico, comunicação, autoeficácia e resiliência.

Também foram examinadas as correlações entre as variáveis de interesse e as variáveis sociodemográficas da amostra, com o intuito de verificar se seria necessário controlar essas variáveis na análise do modelo de pesquisa, tratando-as como covariadas. Como se pode verificar na Tabela 1, o sexo tem um impacto significativo na variável de trabalho em equipa ($\rho = -.18, p < .05$), ou seja, o sexo feminino tem níveis mais elevados de trabalho em equipa, relativamente ao sexo masculino. A área de Ciências Sociais e Humanas tem, também, um impacto significativo no trabalho em equipa (ρ

= .18, $p < .05$), i.e., pessoas desta área revelam uma maior capacidade de trabalho em equipa, do que os que pertencem à área de ciências exatas. Como era esperado, pessoas com uma maior idade e experiência profissional, desenvolvem níveis mais elevados em todas as variáveis em análise. As variáveis sociodemográficas foram incluídas no modelo como covariáveis.

Tabela 1

Médias, desvios-padrão, correlações e valores de consistência interna das variáveis de interesse.

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Sexo ^(a)	---	---	---										
2. Idade	25.33	5.03	-0.02	---									
3. Experiência profissional ^(b)	---	---	-0.01	0.70**	---								
4. Área científica de formação ^(c)	---	---	-0.24**	0.14	0.09	---							
5. Adaptação ao mercado de trabalho ^(d)	4.17	0.32	-0.03	0.15*	0.24**	0.11	(0.86)						
6. Trabalho em equipa ^(e)	4.03	0.55	-0.18*	0.12	0.23**	0.18*	0.78**	(0.82)					
7. Pensamento crítico ^(e)	4.21	0.37	0.02	0.05	0.10	-0.05	0.82**	0.45**	(0.74)				
8. Comunicação ^(e)	4.45	0.38	0.12	0.21**	0.24**	0.00	0.66**	0.31**	0.50**	(0.72)			
9. Autoeficácia	4.93	0.63	0.17*	0.15	0.30**	-0.06	0.61**	0.48**	0.42**	0.63**	(0.81)		
10. Resiliência	4.89	0.59	0.12	0.18*	0.27**	-0.01	0.37**	0.24**	0.27**	0.51**	0.52**	(0.61)	
11. Movimento júnior ^(f)	---	---	-0.26**	0.30**	0.28**	0.41**	-0.02	0.13	-0.16*	-0.11	-0.14	-0.14	---

Nota. ^(a) Sexo: 0 = feminino, 1 = masculino; ^(b) Experiência profissional: 1 = 3 a 6 meses, 2 = 6 meses a 1 ano, 3 = 1 ano a 3 anos, 4 = 3 anos a 5 anos, 5 = mais de 5 anos; ^(c) Área científica de formação: 0 = Ciências exatas; 1 = Ciências sociais e humanas; ^(d) Construto de 2.ª ordem; ^(e) Dimensões do construto "Adaptação ao mercado de trabalho"; ^(f) Movimento júnior: 0 = Participou, 1 = Não participou. * $p < .05$, ** $p < .01$. Alfas de Cronbach em parênteses.

3.2. Teste de Hipóteses

Para o presente trabalho a variável da adaptação ao mercado foi considerada como variável critério, no entanto, esta é composta por três sub-variáveis, a comunicação, pensamento crítico e trabalho em equipa. Logo estas três são consideradas, também, como variáveis critério deste estudo, tendo sido estudadas de forma individual. Em adição, a pertença ou não ao MJP é a variável preditora desta investigação. Por último, a autoeficácia e a resiliência são consideradas as variáveis mediadoras (ver Tabela 2). Assim, procedeu-se ao teste do efeito direto da preditora com a variável critério e ao teste dos 6 efeitos indiretos criados pelas mediadoras (ver Figura 1).

A primeira hipótese postula que o MJP tem impacto na adaptação às exigências do mercado de trabalho atual, não sendo empiricamente suportada, visto que o efeito total da relação entre o MJP e a adaptação ao mercado de trabalho não é estatisticamente significativo ($b = -.10$, *n.s.*) (ver Figura 2). O mesmo acontece com H1a, ou seja, a pertença ou não ao MJP não afeta significativamente o nível de trabalho em equipa ($b = -.02$, *n.s.*). Contudo, não constitui um problema para a análise do modelo, pois segundo Hayes (2022), não é necessário que haja um efeito total significativo para poder considerar os efeitos de mediação. Relativamente à H1b e H1c, i.e., o MJP tem um efeito significativo na competência de pensamento crítico ($b = -.19$, $p < .01$) e na comunicação ($b = -.14$, $p < .05$). Considerando que a variável MJP foi codificada como *dummy*, i.e., 0 corresponde à pertença ao MJP e 1 à não pertença, o

resultado obtido significa que os participantes que pertenceram ao MJP apresentam níveis mais elevados da competência de pensamento crítico e de comunicação, quando comparados com os participantes que não pertenceram ao MJP.

Relativamente à segunda hipótese deste estudo, que postula que a autoeficácia tem um efeito mediador da relação entre o MJP e a adaptação às exigências do mercado de trabalho atual, verifica-se que o MJP é capaz de predizer, de modo significativo, a autoeficácia ($b = -.35, p < .001$). O que significa que pessoas que pertenceram ao MJP tendem a desenvolver maiores níveis de autoeficácia, do que pessoas que não pertenceram. Em adição, a própria autoeficácia prediz significativamente a adaptação ao mercado de trabalho ($b = .28, p < .001$), logo indivíduos com elevados níveis de autoeficácia, têm maiores níveis de adaptação às exigências ao mercado de trabalho. Assim, verifica-se que a H2 foi empiricamente suportada ($B = -.10, 95\% \text{ BootIC} = -.17, -.03$). Como a variável do MJP é codificada como *dummy* e 0 corresponde à pertença do MJP, existe um efeito indireto da autoeficácia na relação entre o MJP e a adaptação ao mercado de trabalho, sendo negativo e significativo. No que concerne à H2a, H2b e H2c, são empiricamente corroboradas, pois a autoeficácia prediz significativamente o trabalho em equipa ($b = .44, p < .001$), o pensamento crítico ($b = .19, p < .001$) e a comunicação ($b = 0.31, p < .001$), respetivamente. Logo, indivíduos com um nível mais alto de autoeficácia, têm, por sua vez, níveis mais altos de trabalho em equipa, pensamento crítico e comunicação. Por conseguinte, o efeito indireto da autoeficácia na relação entre o MJP e estas três variáveis (trabalho em equipa: $B = -.16, 95\% \text{ BoostIC} = -.28, -.05$; pensamento crítico: $B = -.07, 95\% \text{ BoostIC} = -.14, -.02$; comunicação: $B = -.11, 95\% \text{ BoostIC} = -.19, -.04$) é negativo e significativo, como postula o estudo.

Por fim, no que diz respeito à terceira hipótese, ou seja, ao efeito mediador da resiliência entre o MJP e a adaptação às exigências do mercado de trabalho, verifica-se que o MJP é capaz de predizer, de modo significativo a resiliência ($b = -.36, p < .001$). Interpretando estes resultados, pessoas que pertenceram ao MJP têm níveis mais altos de resiliência. No entanto, a resiliência não prediz a adaptação ao mercado de trabalho, logo a H3 não é suportada. No mesmo sentido, H3a e H3b, também não são suportadas, logo a resiliência não prediz, de modo significativo, o trabalho em equipa e o pensamento crítico, respetivamente. Não obstante, a resiliência prediz a comunicação, de modo significativo ($b = .14, p < .01$), logo a hipótese 3c é suportada. Isto significa que elevados níveis de resiliência desencadeiam elevados níveis de comunicação. Neste sentido, apenas existe efeito indireto da resiliência na relação entre o MJP e a comunicação ($B = -.05, 95\% \text{ BoostIC} = -.10, -.01$).

Em suma, o presente modelo estatístico explica 39% da variância da adaptação às exigências do mercado de trabalho ($F(7, 147) = 13.36, p < .001$).

Figura 1

Modelo de mediação em paralelo: efeitos diretos e indiretos

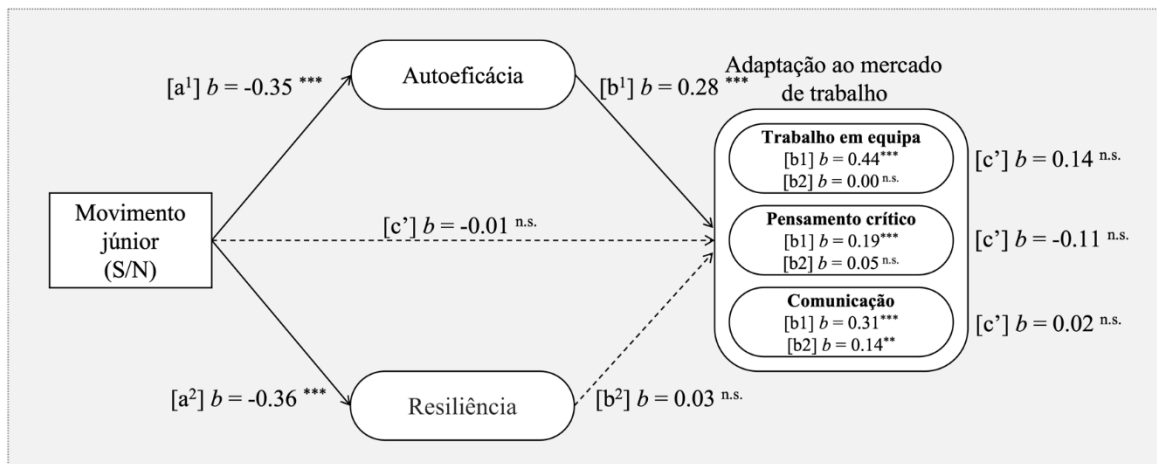


Figura 2

Efeitos totais

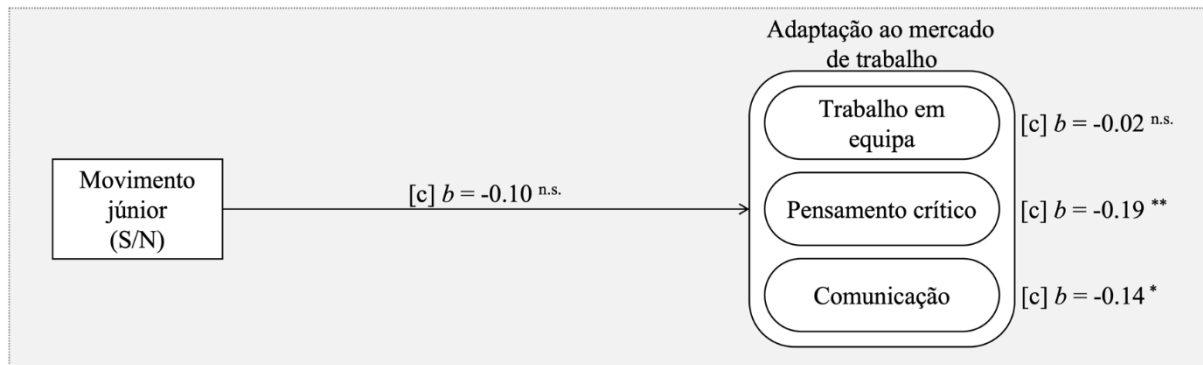


Tabela 2

Modelo de mediação em paralelo (Macro Process model 4)

	Autoeficácia (M1)		Resiliência (M2)		Adaptação ao mercado de trabalho (Y)												
	b	SE	b	SE	b		SE										
Constant	3.80***	0.31	3.98***	0.29	2.56***		0.21										
(X) Movimento júnior ^(a)	-0.35**	0.11	-0.36***	0.10	0.01		0.05										
(M1) Autoeficácia	---	---	---	---	0.28***		0.04										
(M2) Resiliência	---	---	---	---	0.03		0.04										
Sexo ^(b)	0.21*	0.10	0.07	0.09	-0.12**		0.04										
Idade ^(c)	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00		0.01										
Experiência profissional ^(d)	0.18***	0.05	0.15**	0.05	0.00		0.02										
Área científica de formação ^(e)	0.10	0.12	0.09	0.11	0.04		0.05										
					$R^2 = 0.39$ $F(7, 147) = 13.36, p < .001$												
					Efeitos indiretos	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI								
					X → M1 → Y	-0.10	0.04	-0.17	-0.03								
					X → M2 → Y	-0.01	0.02	-0.05	0.02								
					Trabalho em equipa (Y1)	Pensamento crítico (Y2)		Comunicação (Y3)									
					b	SE	b	SE	b	SE							
Constant					1.79***	0.41	2.99***	0.30	2.20***	0.25							
(X) Movimento júnior ^(a)					0.14	0.10	-0.11	0.07	0.02	0.06							
(M1) Autoeficácia					0.44***	0.07	0.19***	0.05	0.31***	0.05							
(M2) Resiliência					0.00	0.08	0.05	0.06	0.14**	0.05							
Sexo ^(b)					-0.22*	0.08	-0.10	0.06	-0.01	0.05							
Idade					0.00	0.01	0.01	0.01	0.00	0.01							
Experiência profissional ^(c)					0.01	0.05	-0.03	0.03	-0.01	0.03							
Área científica de formação ^(d)					0.08	0.10	-0.03	0.07	-0.02	0.06							
					$R^2 = 0.29$ $F(7, 147) = 8.36, p < .001$		$R^2 = 0.18$ $F(7, 147) = 4.57, p < .001$		$R^2 = 0.43$ $F(7, 147) = 15.94, p < .001$								
					Efeitos indiretos	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI				
					X → M1 → Y ₁	-0.16	0.06	-0.28	-0.05	-0.07	0.03	-0.14	-0.02	-0.11	0.04	-0.19	-0.04
					X → M2 → Y ₁	0.00	0.03	-0.06	0.06	-0.02	0.02	-0.06	0.02	-0.05	0.02	-0.10	-0.01

Nota. Nota ^(a) Movimento júnior: 0 = Participou, 1 = Não participou; ^(b) Sexo: 0 = feminino, 1 = masculino; ^(c) Experiência profissional: 1 = 3 a 6 meses, 2 = 6 meses a 1 ano, 3 = 1 ano a 3 anos, 4 = 3 anos a 5 anos, 5 = mais de 5 anos; ^(d) Área científica de formação: 0 = Ciências exatas; 1 = Ciências sociais e humanas; * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$. Valores não estandardizados.

CAPÍTULO 4

Discussão e Conclusão

4.1. Discussão

O objetivo desta dissertação consistia em perceber se a participação dos jovens no MJP constituía uma vantagem na capacidade de adaptação às exigências do mercado de trabalho atual. Especificamente, pretendia-se observar em que medida a participação no MJP promove a aquisição de dois construtos do capital psicológico, a resiliência e a autoeficácia, e de que forma estas impactavam a capacidade de resposta das pessoas às exigências do mercado de trabalho, nomeadamente ao nível do trabalho em equipa, do pensamento crítico e da comunicação.

De acordo com os resultados obtidos, depreende-se que não existe um efeito direto entre o MJP e a adaptação ao mercado, logo a H1 não foi suportada. Este feito postula que é necessário a inserção de construtos para que haja uma relação significativa entre o MJP e as competências exigidas pelo mercado de trabalho atual. Assim, de acordo com a H2, a autoeficácia promove esta relação significativa. Ou seja, júnior empresários através da aquisição de autoeficácia, desenvolvem níveis mais elevados de comunicação, pensamento crítico e de trabalho em equipa, dos que não pertencem ao MJP. Este resultado foi empiricamente suportado, pois como foi escrito anteriormente, o empreendedorismo, mais especificamente, o MJP, desencadeia elevados níveis de autoeficácia (Moraes et al., 2022). Para além disso, de acordo com a teoria social cognitiva de Bandura (1977), a autoeficácia desencadeia níveis altos de desempenho e execução de tarefas com sucesso. Ou seja, indivíduos com uma maior autoeficácia têm maior confiança nas suas capacidades e por sua vez um melhor desempenho ao nível de trabalho (Stajkovic & Luthans, 1998; Judge et al., 2007; Tian et al., 2019). Assim, neste estudo como os participantes do MJP desenvolvem elevados níveis de autoeficácia, estes desencadeiam uma melhor prestação na adaptação às exigências do mercado de trabalho, logo no trabalho em equipa, pensamento crítico e comunicação.

No que conceme à H3, que refletia a mediação da resiliência entre a relação do MJP e da adaptação às exigências do mercado de trabalho, não foi suportada pelos resultados obtidos. Apesar dos jovens que pertenceram ao MJP desenvolverem maiores níveis de resiliência, através de uma relação significativa, do que os restantes, este construto não tem impacto significativo nas competências de trabalho em equipa e de pensamento crítico (H3a e H3b). Este fator pode-se verificar devido à falta de medição dos fatores contextuais e pessoais dos participantes do estudo, uma vez que, a resiliência depende destes fatores para ser medida (Britt et al., 2016; Hartmann et al., 2022). Os fatores contextuais incluem a rede de suporte familiar, a cultura onde o individuo se insere e as próprias características da organização. Por exemplo, se um empreendedor estiver a atuar numa organização dinâmica e com mudanças recorrentes, pode estar positivamente associado ao desenvolvimento de resiliência (Franco et al., 2021). No que concerne aos fatores pessoais, onde se inserem os traços de personalidade, por exemplo, de acordo com um estudo de Wei e Taormina (2014), os indivíduos que se preocupam excessivamente em superar

obstáculos, tendem a refletir mais profundamente sobre como vencer desafios, o que pode ter um impacto positivo na resiliência. Outros elementos inerentes aos fatores pessoais, podem ser fatores neurobiológicos, genéticos e temperamentais (Simeon et al., 2007).

Para além disso, o facto de não ter havido um impacto da resiliência no trabalho em equipa e no pensamento crítico, pode ter sido pela falta da medição de uma adversidade. Na definição de resiliência, a exposição a uma adversidade é um dos elementos que determina a resiliência (Winwood et al., 2013; Britt et al., 2016; Williams et al., 2017; Hartmann et al., 2022). Neste estudo, presumiu-se que os jovens empreendedores teriam passado por vários desafios, atendendo ao facto do contexto organizacional estar associado a diversas adversidades (Hartmann et al., 2022), não garantido que os participantes tivessem sido expostos a alguma adversidade no contexto de trabalho.

Em concordância com o descrito anteriormente, Bullough e Renko (2013) sugerem que a autoeficácia pode ser um bom preditor da resiliência no contexto empreendedor. Ou seja, indivíduos que acreditam nas suas capacidades de lidar com as adversidades no trabalho, desenvolvem uma maior capacidade de resiliência e, por sua vez, de recuperar perante os desafios expostos (Bullough & Renko, 2013). Assim, pressupõe-se que o modelo do estudo poderia ter sido diferente, onde a autoeficácia fosse preditora da resiliência.

No entanto, de acordo com os dados obtidos, a resiliência mediou a relação entre o MJP e a comunicação, suportando a H3c. Este sucedido, de acordo com Buzzanell e os seus colegas (2010), pode ter sido devido à resiliência desencadear vários fatores ao nível da comunicação, nomeadamente, da criação de normalidade. Ou seja, quando os indivíduos desenvolvem resiliência perante uma adversidade, abordam esse desafio de forma mais ponderada e normalizada, desencadeando uma comunicação mais assertiva.

É de realçar nas variáveis sociodemográficas que os dados obtidos refletem que as mulheres tendem a desenvolver uma melhor capacidade de trabalho em equipa do que os homens. Na literatura não existe um consenso referente a esta temática, uma vez que, uma equipa para ter um bom desempenho tem de ser constituída por ambos os sexos (Bear & Woolley, 2011; Fenoll & Zaccagni, 2021). Relativamente às pessoas pertencentes à área de ciências sociais e humanas desenvolverem uma maior capacidade de trabalho em equipa, pode atender-se ao facto destas pessoas no seu dia a dia terem uma maior interação com outras pessoas. Como é o exemplo da gestão, educação e comunicação. Já nas ciências exatas, algumas funções podem ser mais técnicas e individualizadas, como engenharia de software, análise de dados ou pesquisa científica em laboratório. De notar que não existe uma correlação absoluta e que esta medição depende de fatores pessoais e contextuais.

Tendo em consideração os resultados obtidos, é de realçar que existe um impacto do MJP na aquisição das competências de resiliência e de autoeficácia. No entanto, é relevante sugerir que ocorra uma melhor medição da resiliência, para se comprovar se de facto esta tem um efeito direto nas competências exigidas pelo mercado de trabalho atual.

4.2. Implicações teóricas e práticas

Um dos principais objetivos desta dissertação era aumentar a literatura sobre as variáveis incluídas no modelo de investigação, ampliando a relevância destas temáticas no contexto organizacional. Relativamente às implicações teóricas presentes neste estudo, é de realçar a importância que a Teoria do Comportamento Planeado tem para que haja o desenvolvimento do empreendedorismo. Os dados obtidos indicam que pessoas pertencentes ao MJP desenvolveram maiores níveis de resiliência e de autoeficácia. Por conseguinte, os que têm elevados níveis de autoeficácia desencadearam a aquisição das *soft skills* mais pretendidas no mercado de trabalho, ou seja, o trabalho em equipa, o pensamento crítico e a comunicação. Como foi abordado anteriormente, um jovem que tem um espírito empreendedor, ou seja, quer pertencer ao MJP, aliando à realidade das exigências do mercado de trabalho, ou seja, as *soft skills*, em junção com a perceção do seu controlo e da autoeficácia, i.e., o *psycap*, desenvolve o empreendedorismo que é necessário para alcançar o sucesso. Outro ponto de destaque, é a importância de como a teoria socio cognitiva (Bandura, 1977) foi de encontro com os resultados obtidos. Ou seja, os indivíduos que desenvolvem autoeficácia têm um melhor desempenho laboral (Tian et al., 2019), logo desenvolvem as competências exigidas pelo mercado de trabalho atual, tal como os resultados demonstram. Assim, ocorreu o desencadeamento das competências de trabalho em equipa, comunicação e pensamento crítico,

Para além desta abordagem, a teoria do *psycap*, aborda que pessoas com elevados níveis de esperança, otimismo, autoeficácia e resiliência, desencadeiam um melhor desempenho laboral. De acordo com os dados obtidos, os participantes que pertenceram ao MJP e que, por sua vez, desenvolveram níveis de resiliência não desencadearam um melhor desempenho laboral, pois não adquiriram as *soft skills* requeridas para o sucesso profissional. Este facto alerta para a não veracidade desta teoria, ou para a utilização conjunta de todos os construtos. De acordo com Britt e os seus colegas (2016), a medida do *psycap* tem de ser utilizada na íntegra, para que se consigam visualizar os resultados verdadeiros.

Relativamente às implicações práticas, este estudo vem destacar a importância das universidades em investirem em formação não formal, como é o exemplo das JE. Como é refletido pelos resultados, as JE são uma forma de obtenção de conhecimento prático, essencial para o mercado de trabalho. Para além da obtenção das *soft skills* estudadas, os integrantes veem na prática como funciona o mundo empresarial, através de contacto com clientes, reuniões com parceiros, resolução de problemas, progressão de carreira, entre outros. Ou seja, elementos fundamentais para o dia a dia no universo do trabalho. Para além deste foco, o facto de terem de saber gerir o tempo com os seus estudos, desencadeia uma vantagem na gestão de prioridades e de tempo, face aos demais. Logo, é necessário sensibilizar as universidades de como é importante, enriquecedor e reconhecido estas iniciativas por parte dos jovens. Para além disso, alertar as organizações da execução de um recrutamento mais focado ao nível das *soft skills* do que nas *hard*. Numa empresa a teoria pode-se aprimorar através de formações técnicas ou de estudo individual, mas a verdadeira retenção de um talento que desencadeia menos *turnover*, é devido à

personalidade de cada um. As competências de trabalho em equipa, comunicação e pensamento crítico, são essenciais para o mercado de trabalho que vivenciamos atualmente, logo é necessário que o recrutamento dos jovens seja focado nestes fatores humanos.

4.3. Limitações e estudos futuros

Apesar das contribuições que este estudo apresenta, como se sucede em todas as investigações, também evidencia algumas limitações que devem ser consideradas.

Em primeiro lugar, a falta de literatura nesta área é a maior limitação apresentada nesta investigação. Apesar do movimento júnior ter um impacto a nível mundial há bastantes anos, não existe literatura científica que corrobore estes feitos. O mesmo se sucede a nível nacional, pois esta temática ainda não tem sido alvo de exploração.

Em segundo lugar, tratando-se de uma estudo quantitativo quasi-experimental não existe manipulação nas variáveis presentes, o que desencadeia algumas limitações nas causalidades, ou seja, nas relações de causa-efeito entre as variáveis, logo, não se pode confirmar a direção das relações entre as variáveis. Para além disso, a amostra de participantes que concluiu o questionário e que respeitou os critérios de inclusão foi apenas 172, sendo considerado um número pequeno e que pode condicionar a robustez dos resultados alcançados. De destacar que não se pode eliminar a possibilidade de vieses do método utilizado, dado que as respostas ao questionário, foram coletadas utilizando o mesmo instrumento, em uma população específica, em um momento particular no tempo.

Em terceiro lugar, a escolha das escalas pode ter influenciado os resultados, nomeadamente nos itens da autoeficácia e da resiliência. Para estes dois construtos foi utilizada a escala do psycap, esta escala utilizada na integra demonstra o nível de desempenho dos participantes no mercado de trabalho. O facto de só terem sido utilizados os itens referentes à autoeficácia e resiliência, pode enviesar o comprometimento deste conceito (Britt et al., 2016). Para além deste fator, de acordo com a literatura, vários autores defendem que a resiliência tem de ser medida com a exposição a uma adversidade, o que não se verificou no presente estudo.

Assim, para estudos futuros recomenda-se uma amostra maior de participantes, havendo uma maior igualdade entre pessoas que pertenceram ao MJP e não pertenceram. Para além disso, a utilização de outras escalas para medir a autoeficácia e a resiliência, poderá melhorar a concretização dos resultados e, por último, haver a apresentação de uma adversidade. Ou seja, através da apresentação de problema ou da medição de um grupo de jovens ao longo do tempo no seu local de trabalho. Em adição, a exploração de outras variáveis pode ser uma mais valia para aumentar a literatura do MJP, nomeadamente, a análise de outras *soft skills* que o mercado de trabalho exige.

4.4. Conclusão

Em suma, este estudo teve como objetivo aumentar a literatura sobre o MJP. A comunidade de júnior empresários é bastante diversificada e já tem um grande impacto ao longo do país. Neste sentido, esta percentagem de jovens constitui um efeito positivo nas organizações e como estas se devem posicionar perante um recrutamento mais justo. Assim, esta dissertação aprofundou quais as áreas que um jovem pertencente ao MJP desenvolve e aprimora, e como estas facetas são importantes para o mercado de trabalho atual (i.e., comunicação, trabalho em equipa, pensamento crítico, autoeficácia e resiliência). Concluindo-se que estas habilidades são uma vantagem competitiva para a integração no mundo laboral. Posto isto, as pessoas integrantes ao MJP têm uma maior capacidade de adquirir as *soft skills* anteriormente descritas, pois vão desenvolvendo na prática ao longo do percurso dentro de uma JE. Para além disso, este estudo, atendendo aos dados, também, adverte para que as universidades invistam mais nas JE, para que estas consigam alcançar mais feitos e chegar a um melhor porto.

Referências

- Adu-Oppong, A. A., & Agyin-Birikorang, E. (2014). Communication in the workplace: Guidelines for improving effectiveness. *Global journal of commerce & management perspective*, 3(5), 208-13.
- Aggarwal, S. (2023). A Study of the Relationship Between Organizational Culture and Psychological Capital and Its Impact Using Systematic Literature Review. *Journal of Human Values*, <https://doi.org/10.1177/09716858231172440>
- Akkermans, J. O. S., Brenninkmeijer, V., Schaufeli, W. B., & Blonk, R. W. (2015). It's all about CareerSKILLS: Effectiveness of a career development intervention for young employees. *Human Resource Management*, 54(4), 533-551. <https://doi.org/10.1002/hrm.21633>
- Aleksandrova, E., Gerry, C. J., & Verkhovskaya, O. (2020). Missing entrepreneurs: the importance of attitudes and control in shaping entrepreneurial intentions in Russia. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 12(1), 1-33. <https://doi.org/10.1108/JEEE-11-2018-0133>
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Al-Jubari, I., Hassan, A., & Liñán, F. (2018). Entrepreneurial intention among University students in Malaysia: integrating self-determination theory and the theory of planned behavior. *International entrepreneurship and management journal*, 15, 1323-1342. <https://doi.org/10.1007/s11365-018-0529-0>
- Almeida, J., Daniel, A. D., & Figueiredo, C. (2021). The future of management education: The role of entrepreneurship education and junior enterprises. *The International Journal of Management Education*, 19(1), 100318. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100318>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Arat, M. (2014). Acquiring soft skills at university. *Journal of educational and instructional studies in the world*, 4(3), 46-51.
- Bagram, M. M. M., Ali, H., & Qureshi, M. R. M. (2022). The Moderating Role of Artificial intelligence on Relationship between Leadership, Culture, Psychological Capital and Knowledge Management Effectiveness. *Technical Journal*, 27(01), 58-67.

- Baliana, S. (2022, 2 de junho). Movimento Empresa Júnior ajuda jovens a entrar 4x mais rápido no mercado. *QueroBolsa*. <https://querobolsa.com.br/revista/movimento-empresa-junior-ajuda-jovens-a-entrar-4x-mais-rapido-no-mercado>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bear, J. B., & Woolley, A. W. (2011). The role of gender in team collaboration and performance. *Interdisciplinary science reviews*, 36(2), 146-153.
- Benmoussa, N., Mansouri, K., Qbadou, M., & Illoussamen, E. (2018). The impact of technological evolution on the labor market and the skills of academics: case "adequacy between university training offers and the job market". In *ICERI2018 Proceedings*. 3154-3164. IATED.
- Britt, T. W., Shen, W., Sinclair, R. R., Grossman, M. R., & Klieger, D. M. (2016). How much do we really know about employee resilience?. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 378-404. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.107>
- Bullough, A., & Renko, M. (2013). Entrepreneurial resilience during challenging times. *Business Horizons*, 56(3), 343-350. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2013.01.001>
- Buzzanell, P. M. (2010). Resilience: Talking, resisting, and imagining new normalcies into being. *Journal of Communication*, 60(1), 1-14. <https://doi.org/10.1111/j.1460-2466.2009.01469.x>
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in cognitive sciences*, 18(6), 293-299. <https://doi.org/10.1016/j.tics.2014.02.003>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* ("nd). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Conrad, D. (2014). Workplace communication problems: Inquiries by employees and applicable solutions. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(4), 105.
- Correio da Beira Serra. (2023). "Participar numa Júnior Empresa é o complemento perfeito, agregando a componente teórica lectiva e a componente prática". <https://correiodabeiraserra.sapo.pt/participar-numa-junior-empresa-e-o-complemento-perfeito-agregando-assim-a-componente-teorica-lectiva-e-a-componente-pratico-da-junior-empresa/>
- Cortez, P. A., Veiga, H. M. D. S., & Salvador, A. P. (2019). Impacto de personalidade e empresas juniores para estimular potenciais empreendedores. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71(2), 179-192. <https://doi.org/10.36482/1809-5267.ARBP2019v71i2p.179-192>
- Daniel, A. D., & Almeida, J. (2020). The role of junior enterprises in the development of students' entrepreneurial skills. *Education + training*, 63(3), 360-376. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2019-0049>

- de Prada Creo, E., Mareque, M., & Portela-Pino, I. (2021). The acquisition of teamwork skills in university students through extra-curricular activities. *Education+ Training*, 63(2), 165-181. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2020-0185>
- Doanh, D. C., & Bemat, T. (2019). Entrepreneurial self-efficacy and intention among Vietnamese students: A meta-analytic path analysis based on the theory of planned behavior. *Procedia Computer Science*, 159, 2447-2460. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.420>
- Dwyer, C. P., Hogan, M. J., & Stewart, I. (2014). An integrated critical thinking framework for the 21st century. *Thinking skills and Creativity*, 12, 43-52. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2013.12.004>
- Eberhard, B., Podio, M., Alonso, A. P., Radovica, E., Avotina, L., Peiseniece, L., Sendon, M. C., Lozano, A. G., & Solé-Pla, J. (2017). Smart work: The transformation of the labour market due to the fourth industrial revolution (I4. 0). *International Journal of Business & Economic Sciences Applied Research*, 10(3). <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=588654>
- Fareri, S., Fantoni, G., Chiarello, F., Coli, E., & Binda, A. (2020). Estimating Industry 4.0 impact on job profiles and skills using text mining. *Computers in industry*, 118. <https://doi.org/10.1016/j.compind.2020.103222>
- Fenoll, A. A., & Zaccagni, S. (2022). Gender mix and team performance: Differences between exogenously and endogenously formed teams. *Labour Economics*, 79, 102269. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102269>
- Ferreira, N. J. (2023, 14 de março). JUNITEC recebe distinção europeia. É a 'Júnior Empresa do Ano'. *Trabalho By Eco*. <https://eco.sapo.pt/2023/03/14/junitec-recebe-distincao-europeia-e-a-junior-empresa-do-ano/>
- Fonseca, L., Amaral, A., & Oliveira, J. (2021). Quality 4.0: the EFQM 2020 model and industry 4.0 relationships and implications. *Sustainability*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/su13063107>
- Franco, M., Haase, H., & António, D. (2021). Influence of failure factors on entrepreneurial resilience in Angolan micro, small and medium-sized enterprises. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(1), 240-259. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1829>
- Ghobakhloo, M. (2020). Industry 4.0, digitization, and opportunities for sustainability. *Journal of cleaner production*, 252, 119869. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119869>
- González-López, M. J., Pérez-López, M. C., & Rodríguez-Ariza, L. (2019). Clearing the hurdles in the entrepreneurial race: The role of resilience in entrepreneurship education. *Academy of Management Learning & Education*, 18(3), 457-483. <https://doi.org/10.5465/amle.2016.0377>
- Guo, L. C., & Sanchez, Y. (2005). Workplace communication. *Organizational behavior in health care*, 4, 77-110.

- Hartmann, S., Backmann, J., Newman, A., Brykman, K. M., & Pidduck, R. J. (2022). Psychological resilience of entrepreneurs: A review and agenda for future research. *Journal of small business management*, 60(5), 1041-1079. <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.2024216>
- Hayes, A. F. (2021). *PROCESS* v.3.5.3.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd ed.). The Guilford Press
- Hebles, M., Yániz-Álvarez-de-Eulate, C., & Alonso-Dos-Santos, M. (2022). Teamwork Competency Scale (TCS) from the Individual Perspective in University Students. *Journal of Technology and Science Education*, 12(2), 510-528. <https://doi.org/10.3926/jotse.1478>
- Heinnovate. (2018, 19 de dezembro). Junior Enterprise: Preparing and supporting entrepreneurs. <https://www.heinnovate.eu/en/heinnovate-resources/resources/junior-enterprise-preparing-and-supporting-entrepreneurs>
- Hernandez-de-Menendez, M., Morales-Menendez, R., Escobar, C. A., & McGovern, M. (2020). Competencies for industry 4.0. *International Journal on Interactive Design and Manufacturing (IJIDeM)*, 14, 1511-1524. <https://doi.org/10.1007/s12008-020-00716-2>
- Indrašienė, V., Jегelevičienė, V., Merfeldaitė, O., Penkauskienė, D., Pivorienė, J., Railienė, A., & Sadauskas, J. (2023). Value of Critical Thinking in the Labour Market: Variations in Employers' and Employees' Views. *Social Sciences*, 12(4), 221. <https://doi.org/10.3390/socsci12040221>
- JE Europe. (2023). Junior Enterprises Europe. <https://junioenterprises.eu>
- JE Portugal. (2023). Junior Enterprises Portugal. <https://jeportugal.pt>
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A., & Rich, B. L. (2007). Self-efficacy and work-related performance: The integral role of individual differences. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 107–127. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.107>
- Keyton, J. (2010). *Communication and organizational culture: A key to understanding work experiences*. Sage Publications.
- Kolluru, M., & Gupta, S. (2021). The Prospects and Risks of Industry 4.0: Issues and Implications. *Fourth Industrial Revolution and Business Dynamics: Issues and Implications*, 223-239. https://doi.org/10.1007/978-981-16-3250-1_11
- Korber, S. and McNaughton, R.B. (2018), "Resilience and entrepreneurship: a systematic literature review", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 4(7), 1129-1154. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-10-2016-0356>

- Kipper, L. M., Iepsen, S., Dal Forno, A. J., Frozza, R., Furstenu, L., Agnes, J., & Cossul, D. (2021). Scientific mapping to identify competencies required by industry 4.0. *Technology in Society*, 64. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101454>
- Krueger Jr, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of business venturing*, 15(5-6), 411-432. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(98\)00033-0](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(98)00033-0)
- Liu, T., Walley, K., Pugh, G., & Adkins, P. (2020). Entrepreneurship education in China: Evidence from a preliminary scoping study of enterprising tendency in Chinese university students. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 12(2), 305-326. <https://doi.org/10.1108/JEEE-01-2019-0006>
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford university press.
- Marques-Quinteiro, P., Abrantes, A., Costa, P., Curral, L., Graça, A. M., Passos, A. M. & Santos, C. M. (2020). Trabalho em equipa em Portugal: Uma década de progresso. *Psicologia*, 34(1), 24-42. <http://hdl.handle.net/10400.12/7830>
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de psicologia*, 4(1), 65-90. <https://doi.org/10.14417/lp.763>
- Masduki, M., & Zakaria, N. (2022). Items for Measuring the Construct of Workplace Oral Communication Skills (WOCS) amongst Civil Engineering Students: Step by Step Using Exploratory Factor Analysis (EFA). *Pertanika Journal of Social Sciences & Humanities*, 30(1).
- Masten, A. S., & Reed, M. G. J. (2002). Resilience in Development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 74-88). Oxford University Press.
- Mathieu, J. E., Gallagher, P. T., Domingo, M. A., & Klock, E. A. (2019). Embracing complexity: Reviewing the past decade of team effectiveness research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 17-46. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015106>
- Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of management review*, 26(3), 356-376. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4845785>
- Morandini S., Fraboni, F., De Angelis, M., Puzzo, G., Giusino, D., & Pietrantoni, L. (2023). The impact of artificial intelligence on workers' skills: Upskilling and reskilling in

- organisations. *Informing Science: The International Journal of an Emerging Transdiscipline*, 26, 39-68. <https://dx.doi.org/10.28945/5078>
- Moraes, G. H. S. M. D., Iizuka, E. S., & Pedro, M. (2018). Effects of entrepreneurial characteristics and university environment on entrepreneurial intention. *Revista de Administração Contemporânea*, 22, 226-248. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2018170133>
- Moraes, G. H. S. M. D., Iizuka, E. S., Rocha, A. K. L. D., & Diaféria, A. M. (2022). Junior enterprise and entrepreneurial behavior in Brazil. *Innovation & Management Review*, 19(2), 156-172. <https://doi.org/10.1108/INMR-09-2020-0119>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. E. I., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of organizational behavior*, 35, S120-S138. <https://doi.org/10.1002/job.1916>
- Oesterreich, T. D., & Teuteberg, F. (2016). Understanding the implications of digitisation and automation in the context of Industry 4.0: A triangulation approach and elements of a research agenda for the construction industry. *Computers in industry*, 83, 121-139. <https://doi.org/10.1016/j.compind.2016.09.006>
- Oliveira, S. R. (2017, 24 de novembro). Júnior Empresas: um fator diferenciador para os estudantes universitários. *JornalismoPortoNet* <https://www.jpn.up.pt/2017/11/24/junior-empresas-um-fator-diferenciador-os-estudantes-universitarios/>
- Pennarola, F., Pistilli, L., & Dawson, G. (2016, December 11-14). *From college to consulting through the main door: When IT skills make a difference for Junior Enterprise students*. [Conference session]. International Conference on Information Systems (ICIS 2016), Dublin.
- Pereira, A. C., & Romero, F. (2017). A review of the meanings and the implications of the Industry 4.0 concept. *Procedia manufacturing*, 13, 1206-1214. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2017.09.032>
- Pittaway, L., Rodriguez-Falcon, E., Aiyegbayo, O., & King, A. (2011). The role of entrepreneurship clubs and societies in entrepreneurial learning. *International Small Business Journal*, 29(1), 37-57. <https://doi.org/10.1177/0266242610369876>
- Poláková, M., Suleimanová, J. H., Madzík, P., Copuš, L., Molnárová, I., & Polednová, J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. *Heliyon*, 9(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18670>
- Qizi, K. N. U. (2020). Soft skills development in higher education. *Universal Journal of Educational Research*, 8(5), 1916-1925.
- Raharjo, I. B., Ausat, A. M. A., Risdiyanto, A., Gadzali, S. S., & Azzaakiyyah, H. K. (2023). Analysing the relationship between entrepreneurship education, self-efficacy, and entrepreneurial performance. *Journal on Education*, 5(4), 11566-11574. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2106>

- Silva, S. (2022, 24 de abril). O que é uma Júnior Empresa?. *Daily MeuCapital*
<https://daily.meucapital.pt/o-que-e-uma-junior-empresa/>
- Simeon, D., Yehuda, R., Cunill, R., Knutelska, M., Putnam, F. W., & Smith, L. M. (2007). Factors associated with resilience in healthy adults. *Psychoneuroendocrinology*, 32(8-10), 1149-1152.
<https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2007.08.005>
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways: development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of personality and social psychology*, 60(4), 570. <https://psycnetapa.org/doi/10.1037/0022-3514.60.4.570>
- Sosu, E. M. (2013). The development and psychometric validation of a Critical Thinking Disposition Scale. *Thinking skills and creativity*, 9, 107-119. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2012.09.002>
- Sreehari, P. (2021). Essential soft skills for workplace success. *Revista Geintec-Gestão Inovação e Tecnologias*, 11(4), 2648-2654. <https://revistageintec.net/old/wp-content/uploads/2022/03/2306.pdf>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.
- Tarricone, P., & Luca, J. (2002, July 7-10). *Successful teamwork: A case study*, in *Quality Conversation* [Conference session]. Proceedings of the 25th HERDSA Annual Conference, Perth, Western Australia. <https://ro.ecu.edu.au/ecuworks/4008/>
- Taskan, B., Junça-Silva, A., & Caetano, A. (2022). Clarifying the conceptual map of VUCA: A systematic review. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(7), 196-217.
<https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2022-3136>
- Teixeira, J. E., & Tavares-Lehmann, A. T. C. (2022). Industry 4.0 in the European union: Policies and national strategies. *Technological Forecasting and Social Change*, 180.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121664>
- Theng, W., Ma, C., Pahlevansharif, S., & Turner, J. J. (2019). Graduate readiness for the employment market of the 4th industrial revolution: The development of soft employability skills. *Education+ Training*, 61(5), 590-604. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2018-0154>
- Thompson, J. L., Scott, J., & Gibson, D. A. (2010, April 25-27). *Experiential learning, new venture creation, strategic entrepreneurship, knowledge and competency in the university context* [Conference session]. In: 3rd International FINPIN Conference, Joensuu.
<http://nrl.northumbria.ac.uk/id/eprint/29957/>

- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). Self-efficacy and work performance: The role of work engagement. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(12), 1–7. <https://doi.org/10.2224/sbp.8528>
- Wei, W., & Taormina, R. J. (2014). A new multidimensional measure of personal resilience and its use: Chinese nurse resilience, organizational socialization and career success. *Nursing inquiry*, 21(4), 346-357. <https://doi.org/10.1111/nin.12067>
- Welsh, D. H., Tullar, W. L., & Nemati, H. (2016). Entrepreneurship education: Process, method, or both?. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1(3), 125-132. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.01.005>
- Williams, T. A., Gruber, D. A., Sutcliffe, K. M., Shepherd, D. A., & Zhao, E. Y. (2017). Organizational response to adversity: Fusing crisis management and resilience research streams. *Academy of management annals*, 11(2), 733-769. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0134>
- Winwood, P. C., Colon, R., & McEwen, K. (2013). A practical measure of workplace resilience: Developing the resilience at work scale. *Journal of occupational and environmental medicine*, 55(10), 1205-1212.
- Yang, F., & Gu, S. (2021). Industry 4.0, a revolution that requires technology and national strategies. *Complex & Intelligent Systems*, 7, 1311-1325. <https://doi.org/10.1007/s40747-020-00267-9>
- Youssef-Morgan, C. M., & Luthans, F. (2015). Psychological capital and well-being. *Stress & health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 31(3). https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/smi.2623?casa_token=EYRIscspEcAAAAA:p34KGYokHtLoXBcfaiZgGkhPQejqyuBK0ZHNy-zRLCCNPpqXAVEgbHrh3usp4G3QDg0s9D2_kjIRWs
- van Laar, E., Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A., & de Haan, J. (2020). Determinants of 21st-century skills and 21st-century digital skills for workers: A systematic literature review. *Sage Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244019900176>

Anexos

Anexo A- Questionário



Caro(a) participante,

Muito obrigado por aceitar participar no nosso projeto de investigação. Temos como objetivo conhecer a opinião e experiências das pessoas sobre vários aspetos do comportamento organizacional e das organizações onde trabalham. As suas respostas são valiosas e contribuirão de forma significativa para o avanço da ciência sobre este tópico.

Este estudo é desenvolvido no âmbito da investigação em Psicologia Social e das Organizações a decorrer no ISCTE, Instituto Universitário de Lisboa.

Antes de começar, queremos fornecer-lhe algumas informações importantes sobre o estudo e solicitar o seu consentimento informado para participar.

Podem participar no estudo pessoas com 18 ou mais anos, com Licenciatura ou Mestrado, que se encontrem a trabalhar há pelo menos 3 meses.

Ao prosseguir com este questionário, indica que leu e compreendeu as seguintes informações. **A sua participação é inteiramente voluntária e pode desistir em qualquer altura. Nesse caso, a sua participação não será considerada.**

As suas respostas serão tratadas com estrita confidencialidade.

A sua contribuição irá aumentar de forma significativa a nossa compreensão sobre o comportamento humano em contexto de trabalho, beneficiando potencialmente a sociedade. Os riscos associados à participação neste estudo são mínimos, pois comprometemo-nos a proteger a sua privacidade e a garantir a confidencialidade das suas respostas.

Caso pretenda esclarecer alguma dúvida, partilhar algum comentário ou exercer os seus direitos relativos ao tratamento dos seus dados pessoais por favor contacte o coordenador do estudo (Vitor Hugo Silva, vitor_hugo_silva@iscte-iul.pt).

Aceita participar neste estudo?

Sim

Não



Sexo

Feminino

Masculino

Idade

Área da Licenciatura e/ou Mestrado

Que a universidade frequentou?

Há quanto tempo estou no mercado de trabalho?

Menos de
3 meses

3 a 6
meses

6 meses
a 1 ano

1 ano a 3
anos

3 anos a
5 anos

mais de 5
anos

Ao longo da minha Licenciatura/Mestrado fez parte do Movimento Júnior Português (i.e. Júnior Empresa)?

Sim

Não



Pense no dia a dia no seu emprego e indique em que medida concorda ou discorda com as afirmações seguintes:

Sou capaz de expressar ideias com clareza

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
------------------------	----------	------------------------------------	----------	------------------------

Sou capaz de iniciar e manter conversas sobre o trabalho

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
------------------------	----------	------------------------------------	----------	------------------------

Sou capaz de receber instruções de um superior

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
------------------------	----------	------------------------------------	----------	------------------------

Sou capaz de incluir elementos motivacionais quando comunico (por exemplo, nos briefings)

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
------------------------	----------	------------------------------------	----------	------------------------

Sou capaz de fazer apresentações dirigidas a clientes (ou colegas)

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
------------------------	----------	------------------------------------	----------	------------------------

Sou capaz de utilizar o telefone para transmitir mensagens de forma clara

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
------------------------	----------	------------------------------------	----------	------------------------



Normalmente, tento pensar no panorama geral durante uma discussão

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	---------------------------	----------	---------------------

Utilizo frequentemente novas ideias para moldar (modificar) a forma como faço as coisas

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	---------------------------	----------	---------------------

Utilizo mais do que uma fonte para obter informações

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	---------------------------	----------	---------------------

Estou frequentemente à procura de novas ideias

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	---------------------------	----------	---------------------

Por vezes, encontro um bom argumento que põe em causa algumas das minhas convicções mais firmes

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	---------------------------	----------	---------------------

É importante compreender o ponto de vista das outras pessoas sobre um assunto

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	---------------------------	----------	---------------------

É importante justificar as escolhas que faço

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	---------------------------	----------	---------------------

Reavalio frequentemente as minhas experiências para poder aprender com elas

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	---------------------------	----------	---------------------

Por vezes, encontro um bom argumento que põe em causa algumas das minhas convicções mais firmes

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	---------------------------	----------	---------------------

É importante compreender o ponto de vista das outras pessoas sobre um assunto

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	---------------------------	----------	---------------------

É importante justificar as escolhas que faço

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	---------------------------	----------	---------------------

Reavalio frequentemente as minhas experiências para poder aprender com elas

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	---------------------------	----------	---------------------

Costumo verificar a credibilidade da fonte de informação antes de fazer juízos de valor

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	---------------------------	----------	---------------------

Costumo pensar nas implicações mais vastas de uma decisão antes de agir

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	---------------------------	----------	---------------------

Penso frequentemente nas minhas acções para ver se as posso melhorar

Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	---------------------------	----------	---------------------



Quando confrontado com uma situação nova, tenho confiança de que posso lidar com problemas que possam surgir.

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
------------------------	----------	------------------------------------	----------	------------------------

Com tempo e esforço suficientes, acredito que posso resolver a maioria dos problemas com que me confronto.

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
------------------------	----------	------------------------------------	----------	------------------------

Ao tomar uma decisão, peso as consequências de cada alternativa e comparo-as umas com as outras.

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
------------------------	----------	------------------------------------	----------	------------------------

Quando me sinto confuso com um problema, uma das primeiras coisas que faço é analisar a situação e considerar todas as informações relevantes.

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
------------------------	----------	------------------------------------	----------	------------------------

Apesar de trabalhar num problema, por vezes sinto que estou a vaguear e não estou a chegar à verdadeira questão.

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
------------------------	----------	------------------------------------	----------	------------------------

Por vezes, fico tão emocionalmente exausto e sinto que não sou capaz de considerar muitas formas de lidar com os meus problemas.

Discordo Totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
------------------------	----------	------------------------------------	----------	------------------------



Pense no dia a dia no seu emprego e indique com que frequência se identifica com as afirmações seguintes:

Partilho com os meus colegas opiniões positivas sobre a capacidade da equipa para atingir os objectivos.

Nunca	Quase Nunca	Às Vezes	Quase Sempre	Sempre
-------	-------------	----------	--------------	--------

Dou feedback aos meus colegas sobre o seu desempenho.

Nunca	Quase Nunca	Às Vezes	Quase Sempre	Sempre
-------	-------------	----------	--------------	--------

Colaboro na distribuição de funções e responsabilidades.

Nunca	Quase Nunca	Às Vezes	Quase Sempre	Sempre
-------	-------------	----------	--------------	--------

Reconheço quando um membro da equipa atinge um desempenho superior.

Nunca	Quase Nunca	Às Vezes	Quase Sempre	Sempre
-------	-------------	----------	--------------	--------

Colaboro na redistribuição de tarefas.

Nunca	Quase Nunca	Às Vezes	Quase Sempre	Sempre
-------	-------------	----------	--------------	--------

Falo com os meus colegas para estabelecer objectivos comuns a todos nós.

Nunca	Quase Nunca	Às Vezes	Quase Sempre	Sempre
-------	-------------	----------	--------------	--------

Apresento soluções para os problemas relacionados com uma tarefa.

Nunca	Quase Nunca	Às Vezes	Quase Sempre	Sempre
-------	-------------	----------	--------------	--------

Procuro soluções para os conflitos da equipa que sejam mutuamente benéficas para todos os meus colegas.

Nunca	Quase Nunca	Às Vezes	Quase Sempre	Sempre
-------	-------------	----------	--------------	--------

Forneço informações relevantes sem que seja necessário que peçam para o fazer.

Nunca	Quase Nunca	Às Vezes	Quase Sempre	Sempre
-------	-------------	----------	--------------	--------



Pense no dia a dia no seu emprego e indique em que medida concorda ou discorda com as afirmações seguintes:

Sinto-me confiante ao analisar um problema persistente para encontrar uma solução

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Sinto-me confiante ao representar o meu grupo de trabalho (ou área de trabalho) em reuniões com a administração

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Sinto-me confiante ao contribuir para as discussões acerca da estratégia da organização

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Sinto-me confiante ao ajudar a definir objetivos/metast para o meu grupo de trabalho (ou área de trabalho)

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Sinto-me confiante ao contactar com pessoas fora da organização (por exemplo, fornecedores, clientes) para discutir problemas

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Sinto-me confiante ao apresentar informação a um grupo de colegas

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Se me encontrasse numa situação complicada ("embrulhada") no trabalho, conseguiria pensar em muitas formas de sair dela

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Neste momento, estou a perseguir energeticamente os meus objetivos de trabalho

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Para qualquer problema existem sempre várias soluções

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Neste momento, vejo-me como uma pessoa muito bem-sucedida no trabalho

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Consigo pensar em várias maneiras de alcançar os meus objetivos de trabalho atuais

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Neste momento, estou a conseguir alcançar os objetivos de trabalho que defini para mim próprio

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Quando tenho um revés no trabalho, tenho dificuldade em recuperar dele e em seguir em frente

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Geralmente consigo gerir as dificuldades no trabalho seja de uma forma ou de outra

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Se tiver que ser, consigo ficar "por minha conta" no trabalho

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Habitualmente lido com os assuntos stressantes com facilidade

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Consigo ultrapassar as dificuldades no trabalho porque já passei por dificuldades anteriormente

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Sinto que neste emprego consigo lidar com várias coisas ao mesmo tempo

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Quando as coisas no trabalho estão incertas para mim, geralmente espero o melhor

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Se alguma coisa puder correr mal para mim no trabalho, então, vai correr mal

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

No que respeita ao meu trabalho, olho sempre para o lado positivo das coisas

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

No que se refere ao trabalho, estou otimista acerca do que me irá acontecer no futuro

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Neste emprego as coisas nunca funcionam da forma como eu queria que funcionassem

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------

Enfrento este trabalho como se boas surpresas me estivessem reservadas

Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente
---------------------	----------	-----------------------	-----------------------	----------	---------------------



Agradecemos a sua participação neste inquérito.
A sua resposta foi registada.