INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A importância do *match* pessoa-trabalho: o impacto da vocação profissional no bem-estar dos trabalhadores

Jonas Rodrigues dos Santos

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientadora:
Professora Doutora Ana Luísa da Junça da Silva, Professora Auxiliar, ISCTE - Bussiness School, Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

outubro, 2025

BUSINESS
SCHOOL

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

A importância do *match* pessoa-trabalho: o impacto da vocação profissional no bem-estar dos trabalhadores

Jonas Rodrigues dos Santos

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientadora:
Professora Doutora Ana Luísa da Junça da Silva, Professora Auxiliar, ISCTE - Bussiness School, Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

outubro, 2025

Agradecimentos

A realização desta dissertação marca o término de uma etapa muito importante da minha vida, bem como um dos maiores desafios que enfrentei até hoje. Ao longo deste percurso, tive a sorte de contar com o apoio de várias pessoas que me ajudaram a chegar até aqui.

Em primeiro lugar, quero expressar a minha profunda gratidão à minha orientadora, Professora Doutora Ana Junça Silva, pelo acompanhamento, apoio e orientação ao longo da dissertação, bem como pela motivação e incentivo durante o mestrado.

Aos meus pais, agradeço por todo o apoio incondicional ao longo do meu percurso académico. Nada disto teria sido possível sem eles. Agradeço também por toda a força e coragem que me transmitiram, fazendo com que desistir nunca fosse uma opção.

À minha avó, aos meus padrinhos, aos meus tios e aos meus primos, tenho a agradecer por todo o apoio e pela confiança que depositaram em mim durante esta etapa.

À Andreia, ao João, à Paula e ao Simão, deixo um especial agradecimento pela amizade, paciência e pelo incentivo que sempre me ofereceram desde o início do mestrado.

À minha afilhada, Eva, que apenas com três anos, já é uma das minhas maiores fontes de motivação.

Por fim, aos meus colegas e amigos que me acompanharam de perto durante o mestrado, agradeço a entreajuda e o apoio constante ao longo destes dois anos, especialmente, na fase final da dissertação.

Resumo

A preocupação crescente com a felicidade dos trabalhadores nas organizações tem vindo a intensificar-se, assumindo-se como um fator fundamental para o desempenho organizacional. Embora a literatura evidencie a relação entre vocação profissional e bem-estar no contexto laboral, a investigação que aprofunda os mecanismos subjacentes continua limitada.

Este estudo teve como objetivo compreender que fatores influenciam essa relação e de que modo os indivíduos percorrem caminhos para alcançar a sua vocação, analisando o papel do *work engagement* e da adaptabilidade de carreira como potenciais variáveis mediadoras. A investigação incluiu dois estudos complementares: um qualitativo, com 40 entrevistas, e um quantitativo, através de questionário online (194 respostas válidas). Os resultados qualitativos evidenciaram que fatores intrínsecos, como interesses e motivações internas, são determinantes na escolha de carreira e alinham-se com a perceção da vocação profissional.

O estudo quantitativo revelou uma relação positiva entre vocação e bem-estar, mediada pelo *work engagement*. Já a adaptabilidade de carreira, embora apresente associação significativa com a vocação, não demonstrou um efeito mediador significativo na relação desta com o bem-estar. Do ponto de vista teórico, os resultados são consistentes com a Teoria do Trabalho como Vocação (WCT), confirmando que perceber e viver uma vocação potencia o bem-estar no trabalho e na vida. Além disso, evidenciam que o *work engagement* constitui um mecanismo central nessa relação, enquanto a adaptabilidade pode não atuar como mediador isolado, sugerindo que o bem-estar depende de múltiplos fatores.

Em conjunto, estes resultados destacam a relevância do autoconhecimento e do significado atribuído ao trabalho no desenvolvimento de carreiras mais satisfatórias e promotoras de bem-estar.

Palavras-chave: Vocação Profissional; Bem-estar; Adaptabilidade de Carreira; *Engagement*; Fatores de influência de escolhas de carreira.

Classificação JEL:

J24 - Capital Humano; Competências; Escolha Ocupacional; Produtividade no trabalho
I31 - Bem-estar Geral; Satisfação com a Vida

Abstract

The growing concern with employee happiness in organizations has been intensifying, becoming a fundamental factor for organizational performance. Although the literature highlights the relationship between professional vocation and well-being in the workplace, research that delves into the underlying mechanisms remains limited.

This study aimed to understand what factors influence this relationship and how individuals pursue paths to achieve their vocation, analyzing the role of work engagement and career adaptability as potential mediating variables. The research included two complementary studies: a qualitative study with 40 interviews and a quantitative study using an online questionnaire (194 valid responses). The qualitative results showed that intrinsic factors, such as interests and internal motivations, are decisive in career choice and align with the perception of professional vocation.

The quantitative study revealed a positive relationship between vocation and well-being, mediated by work engagement. Career adaptability, although significantly associated with vocation, did not show a significant mediating effect on the relationship between vocation and well-being. From a theoretical point of view, the results are consistent with Work as a Calling Theory (WCT), confirming that perceiving and living a vocation enhances well-being at work and in life. In addition, they show that work engagement is a central mechanism in this relationship, while adaptability may not act as an isolated mediator, suggesting that well-being depends on multiple factors.

Together, these results highlight the relevance of self-knowledge and the meaning attributed to work in the development of more satisfying careers that promote well-being.

Keywords: Career Calling; Well-being; Career Adaptability; Engagement; Factors influencing career choices

JEL Classification:

J24 - Human Capital; Skills; Occupational Choice; Labor Productivity
I31 - General Welfare; Well-Being

Índice

Agradecimentos i
Resumo iii
Abstract v
Introdução 1
Revisão de Literatura 5
Bem-estar em Geral 5
Bem-estar no Trabalho 9
Indicadores de Bem-estar no Trabalho 10
Benefícios de Bem-estar no Trabalho 11
Escolhas de Carreira 12
Vocação Profissional 16
O papel mediador da adaptabilidade na carreira 18
O papel mediador do Work Engagement 19
Estudo I - Estudo Exploratório 23
Procedimento 23
Caracterização da Amostra 24
Resultados 24
Discussão dos Resultados 30
Estudo 2 – Estudo Quantitativo 33
Caracterização da Amostra 33
Instrumentos de Medida 33
Análise dos Dados 35
Análise do Método do Enviesamento Comum 36
Parte III - Resultados 39
Tabela descritiva e correlações entre as variáveis 39
Teste de Hipóteses 41
Discussão de Resultados 42
Discussão 45
Implicações Teóricas 47
Implicações Práticas 48
Limitações e Direções Futuras 49
Conclusões 51

Referências Bibliográficas 53
Anexos 63
Anexo A - Questionário 63
Anexo B - Guião da entrevista 78

Índice de figuras

Figura 1- Modelo conceptual 21
Figura 2 - Perceção dos fatores 25
Figura 3- Fatores de influência de escolha de carreira 26
Figura 4- Satisfação com a escolha de carreira 27
Figura 5- Importância da escolha de carreira 28
Figura 6- Possíveis mudanças na escolha 29
Figura 7- Ações/informações que poderiam ter ajudado 30
Figura 8- Resultados do modelo de equações estruturais 42

Índice de tabelas

Tabela 1- Resultados da análise fatorial confirmatória 37
Tabela 2- Estatística descritiva e correlações 40
Tabela 3- Resultados dos fatores de influência de escolha de carreira 41
Tabela 4- Resultados PROCESS 42

Introdução

A felicidade é algo cada vez mais valorizado pelo ser humano, logo ser feliz torna-se uma prioridade para a maioria das pessoas. Considerada uma meta cada vez mais valorizada pela maioria das sociedades (Diener et al., 2015), atualmente, a felicidade dos trabalhadores tornou-se a principal preocupação das organizações (Salas-Vallina et al., 2018). Smith (2012, como citado em Salas-Vallina & Alegre, 2021) referiu que o investimento na felicidade dos trabalhadores, por parte das empresas, promove atitudes positivas que se traduzem em resultados positivos. Posteriormente, foi descoberto que trabalhadores felizes conseguem desenvolver uma maior produtividade no seu trabalho (Yang & Hung, 2017). Assim, o bem-estar subjetivo pode ser descrito como a avaliação geral que cada indivíduo faz da sua vida, isto é, a sua satisfação com a vida, bem como a presença de emoções positivas e a (relativa) ausência de emoções negativas (Diener et al., 1999).

Neste contexto, torna-se relevante considerar a *Work as Calling Theory* (WCT), desenvolvida por Duffy et al. (2018), que apresenta um modelo abrangente ao distinguir entre perceber e viver uma vocação. A vocação (*career calling*) corresponde à perceção de que a carreira constitui uma missão dotada de significado e propósito, frequentemente orientada para além de interesses imediatos (e.g., objetivos pessoais), funcionando como uma força motivacional que orienta as escolhas e sustenta a persistência no trabalho (Duffy et al., 2018). Trata-se, portanto, de uma perceção subjetiva associada à ideia de que o trabalho possui um significado transcendente, ultrapassando a mera satisfação pessoal ou a compensação económica (Duffy et al., 2012).

A teoria sublinha, contudo, que os benefícios para o indivíduo e para a organização apenas se concretizam quando a vocação é efetivamente vivida no contexto profissional. Nestas condições, a vocação tende a associar-se a indicadores de qualidade como o *work engagement*, a adaptabilidade de carreira e o bem-estar (Pesonen et al., 2024; Sahu & Bajaj, 2025). Com base na WCT, propõe-se que variáveis como o *work engagement* – definido como uma atitude afetivo-motivacional composta por três dimensões: vigor, dedicação e absorção (Bakker et al., 2023) – e a adaptabilidade de carreira – entendida como a constelação de comportamentos, competências e atitudes que permitem ao indivíduo "ajustar-se a um trabalho que lhe seja adequado" (Savickas, 2005, p. 45) – possam mediar a relação entre a vocação profissional e o bem-estar (Chen et al., 2025; Dalla Rosa et al., 2024).

Apesar do crescente número de estudos sobre vocação profissional, *work engagement* e adaptabilidade de carreira, continua a ser fundamental compreender a relação entre estas três

variáveis e o impacto que podem exercer sobre o bem-estar dos indivíduos (Lin et al., 2025; Pesonen et al., 2024). Embora a literatura existente tenha explorado estes constructos de forma isolada, permanecem escassos os trabalhos que os integrem num modelo teórico unificado. Assim, o presente estudo procura contribuir para o avanço do conhecimento científico sobre a vocação profissional, fundamentando-se na WCT e, em simultâneo, oferecer implicações relevantes para a prática organizacional, ao evidenciar fatores que podem potenciar o bem-estar no contexto de trabalho (Hart & Hart, 2023).

Do ponto de vista teórico, esta investigação aprofunda a compreensão da WCT (Duffy et al., 2018), clarificando os mecanismos através dos quais a vocação influencia o bem-estar, em particular pelo papel mediador do *work engagement* (Bakker et al., 2023) e da adaptabilidade de carreira (Savickas, 2005). Este contributo é relevante, uma vez que a maioria dos estudos tem analisado estes constructos de forma fragmentada, descurando a integração necessária para a construção de um modelo mais holístico (Dalla Rosa et al., 2024). Ao integrar dimensões motivacionais, adaptativas e de sentido de vida, o presente trabalho amplia a literatura sobre a relação entre a motivação e o desenvolvimento de carreira, evidenciando que a vocação só gera benefícios efetivos quando é vivida em contexto profissional e quando se articula com recursos psicossociais que sustentam trajetórias laborais saudáveis e felizes (Lin et al., 2025; Pesonen et al., 2024; Sahu & Bajaj, 2025).

No plano prático, os resultados podem orientar organizações na criação e implementação de políticas e práticas que promovam o bem-estar dos trabalhadores. Em particular, ao demonstrar que a vivência da vocação depende de condições organizacionais que favoreçam o *work engagement* e a adaptabilidade de carreira, este estudo reforça a importância de criar contextos laborais estimulantes, que potenciem o vigor, a dedicação e a absorção dos colaboradores (Bakker et al., 2023), ao mesmo tempo que promovem a capacidade de explorar oportunidades, gerir transições e enfrentar adversidades com confiança (Savickas & Porfeli, 2012). Tais evidências oferecem suporte à implementação de programas de desenvolvimento de carreira que alinhem valores pessoais com objetivos organizacionais, incentivem uma cultura de significado e propósito no trabalho e, em última análise, fomentem níveis mais elevados de satisfação, bem-estar e comportamentos de cidadania organizacional (Pesonen et al., 2024).

Neste sentido, a investigação desenvolvida – composta por dois estudos complementares – tem como principais objetivos: (1) identificar os fatores de influência na escolha de carreira que exercem impacto significativo nas decisões profissionais dos indivíduos (Estudo 1); (2) analisar a relação entre a vocação profissional e o bem-estar; e (3) testar o papel mediador do *work*

engagement e da adaptabilidade de carreira na relação entre a vocação profissional e o bem-estar (Estudo 2).

Revisão de Literatura

Bem-estar em Geral

O conceito de bem-estar começou a ser estudado e analisado por filósofos e historiadores, onde a maioria concordava que este conceito se centrava em ter sorte e fortuna (Kesebir & Diener, 2008; McMahon, 2006; Oishi, 2012). Por outro lado, parece não existir consenso sobre a definição deste conceito, ou seja, existe uma enorme variedade de definições sobre o bem-estar (Dias & Dutschke, 2023), dependendo, por exemplo da cultura e da época histórica (Frey & Stutzer, 2000).

Campaniço e Dutschke (2013) concluíram que as perspetivas científicas sobre o bem-estar culminaram em torno de três definições: (1) o bem-estar como experiência subjetiva; (2) como um fenómeno que inclui tanto a presença de emoções positivas quanto a ausência de emoções negativas; e (3) como um juízo global, onde pode ser uma avaliação global das emoções que parece exibir estabilidade ao longo do tempo.

Na literatura, o bem-estar foi concetualizado a partir de duas perspetivas: a hedónica e a eudemónica. O bem-estar hedónico, cujo conceito dominante é o bem-estar subjetivo, centra-se na procura pelo prazer imediato e no evitamento da dor (Bartram, 2012; Diener et al., 1985). Este implica sentimentos de prazer e perceções subjetivas de satisfação (Diener, 1999) e, como tal, foca-se em aproveitar a vida e no desejo para que este bem-estar se mantenha (Cooper & Layard, 2005). O bem-estar subjetivo é definido pelo grau em que a pessoa faz uma avaliação favorável da vida como um todo (componente cognitiva: satisfação com a vida) e experiencia mais frequentemente emoções positivas e menos frequentemente as emoções negativas (componente afetiva) (Diener et al., 1999).

Por outro lado, o bem-estar eudemónico enfatiza o significado e propósito de vida (Helliwell et al., 2016), concentra-se na virtude, em fazer o que está correto, verdadeiro e/ou significativo para o indivíduo (Fisher, 2010; Ryan & Deci, 2001). Este visa ainda a evolução pessoal, acompanha os objetivos de realização pessoal relacionados com o desenvolvimento de talentos e competências, independentemente de como nos sentimos em qualquer momento (Warr, 2011). O bem-estar psicológico, composto por seis dimensões (autonomia, relações positivas, mestria, propósito de vida, autoaceitação e crescimento pessoal) (Ryff, 1989), é considerado o conceito-chave da perspetiva eudemónica. Em suma, o bem-estar hedónico centra-se no prazer, enquanto o eudemónico tem como objetivo alcançar o melhor de cada um.

Jacobsen (2007) propôs uma tipologia em que distinguiu bem-estar real ou verdadeiro e bem-estar comum ou simplesmente bem-estar, onde fez referência a estados breves e

duradouros de bem-estar. O bem-estar real diz respeito a um estado de equilíbrio de longa duração entre o que o indivíduo deseja, os seus objetivos, necessidades e o ambiente; por outro lado, o bem-estar comum refere-se a um estado breve de espírito, no qual o indivíduo sente que conseguiu alcançar os seus principais objetivos, bem como satisfazer as suas necessidades essenciais (Jacobsen, 2007).

Segundo a literatura, ser feliz ou estar bem pode ser promovido por vários fatores (Diener et al., 2020). Por exemplo, Diener (1984) afirmou que o mais importante para o bem-estar são as pequenas experiências vividas. Por exemplo, indivíduos que têm um maior número de amigos e familiares tendem a ter níveis mais altos de bem-estar. Para além disso, laços sociais como o matrimónio podem também aumentar o bem-estar, sendo evidenciado que pessoas casadas experimentam, em média, níveis mais altos de bem-estar do que pessoas não casadas. Já Veenhoven (2000) referiu que é a forma como se encara e se lida com as contrariedades diárias que leva ao bem-estar. Há ainda um conjunto de estudos que mostraram que parte do bem-estar depende das próprias pessoas, é influenciado pelas atividades que escolhem, bem como pela forma que interpretam e reagem às situações no quotidiano (Lyubomirsky et al., 2005). Sheldon e Lyubomirsky (2007) argumentaram ainda que é importante fomentar a diversificação da própria atividade e que atividades como praticar a gratidão, proporcionar o melhor eu possível, ser gentil, repetir experiências de vida felizes, desfrutar das atividades diárias e usar os pontos fortes, são as práticas que demonstram mais resultados positivos para o bem-estar. Deste modo, ter consciência daquilo que leva ao mal-estar pode promover a construção do bem-estar.

De acordo com a meta-análise de Biswas et al. (2022), existem fatores que antecedem o bem-estar, podendo estes ser relacionados e não relacionados ao trabalho. Os autores referiram que os antecedentes não relacionados ao trabalho são a interferência trabalho-família (tanto na versão de conflito entre as duas vertentes, que antecede negativamente, ou na versão de enriquecimento, que antecede positivamente) e o apoio conjugal. Já os antecedentes relacionados ao trabalho passam pelos determinantes laborais, tendo sido considerados a ambiguidade de função, a inovação e conflito de função, e a autonomia laboral; o suporte organizacional, incluindo a perceção de suporte organizacional, a perceção de suporte social dos supervisores e a perceção de suporte social dos colegas de trabalho; e a adaptabilidade ao trabalho (Biswas et al., 2022).

No estudo de Singh e Arora (2010), foram estabelecidos vários domínios e subdomínios que estão ligados à perceção de bem-estar. Dentro do domínio do bem-estar físico, inserem-se a saúde, a aparência e níveis de atividade, sendo estes considerados indicadores importantes de

uma boa vida. O bem-estar social engloba fatores familiares, amizades, suporte social e vizinhança, onde a existência e manutenção de relacionamentos sociais positivos têm-se mostrado componentes significativos do bem-estar. O bem-estar financeiro relaciona-se com o rendimento e os recursos de que a pessoa dispõe, verificando-se que níveis mais elevados destes fatores se associam a um maior bem-estar. O bem-estar ocupacional é influenciado tanto pela natureza da profissão como pela capacidade individual de ajustamento, verificando-se diferenças entre as pessoas em função do seu emprego. O bem-estar ambiental assenta nas perceções individuais acerca da cultura e da qualidade da governança estatal de onde vive, sendo que quanto maior a conformidade entre estes aspetos, maior será o bem-estar. O bem-estar educacional apresenta diferenças em função dos diversos tipos, níveis e contextos educativos. O bem-estar experiencial, que abrange a consciência do ambiente envolvente e experiências como viagens nacionais e internacionais, relaciona-se com a aprendizagem informal e o desenvolvimento de competências através da vivência e da exploração de novos contextos. Foi ainda considerado que o bem-estar é influenciado pela religião/espiritualidade. Por fim, foram também considerados o domínio recreativo e o domínio da liberdade, nos quais os participantes relataram a necessidade de dispor de um espaço próprio e de realizar atividades do seu interesse, influenciando positivamente o bem-estar (Singh & Arora, 2010).

Teixeira (2016) argumentou que pessoas felizes são pessoas que se focam em algo para além da própria felicidade, ou seja, focam-se na felicidade dos outros ou na melhoria da humanidade. Duncan (2005), sugeriu que as pessoas devem manter um fluxo de experiências inovadoras e positivas tendo em atenção os fatores como, quando, onde e com quem estas experiências são vividas. Sheldon e Lyubomirsky (2007) mostraram que a adequação à personalidade e às necessidades, a variação do conteúdo e as alterações ao longo do tempo são algumas das características de experiências positivas. Similarmente, Steptoe (2018) referiu que fatores como a personalidade, a genética, a educação, o *status* económico, as redes sociais, a forma de aproveitar o tempo e as atividades, a exposição ao stress, o estado civil e a família contribuem para o bem-estar.

Ao mesmo tempo, Bekhet et al. (2008) identificaram três teorias das causas do bem-estar: as teorias que promovem a felicidade quando um indivíduo consegue alcançar um objetivo ou necessidade; as teorias da atividade que realçam que um indivíduo pode alcançar a felicidade através de atividades específicas, socialização e lazer; e as teorias de comparação social que mostram que a felicidade resulta de uma comparação entre estereótipos e a realidade.

Os estudos de Lucas (2007), Duncan (2005), Frawley (2015) e Hirata (2004), demonstraram que existem características estáveis do bem-estar, tais como: não é um valor

humano universal ou intemporal, é hereditário, estável, depende em parte das circunstâncias da vida, é reversível e apresenta estados objetivos e subjetivos. Segundo Frey e Stutzer (2018) é contagioso e difícil de manter durante um longo período.

Existe ainda uma tipologia que faz a distinção entre três tipos de bem-estar: pessoal, organizacional, social ou universal (Dias & Dutschke, 2023). O bem-estar pessoal refere-se a uma procura consciente e individual do bem-estar, bem como ao desenvolvimento geral das pessoas (Li, 2009, citado por Dias & Dutschke, 2023). O bem-estar social ou universal tem como foco a cidadania e garante que o bem-estar é distribuído de forma equitativa. O bem-estar organizacional tem como base principal a organização, logo segundo Pryce-Jones e Lutterbie (2010), este refere-se a uma atitude que permite a cada pessoa melhorar o seu desempenho e atingir o seu potencial trabalhando de forma individual ou em grupo. Para Chiumento (2007), este bem-estar diz respeito às boas relações no trabalho, desenvolvimento de carreira e ao sentimento de valorização e reconhecimento. Para Saenghiran (2013), o bem-estar organizacional refere-se ao sentido de significado do trabalho, à obtenção de prazer, experiências afetivas positivas e satisfação.

Consequências do Bem-estar

Diener e Ryan (2009) sugeriram que níveis mais elevados de bem-estar e satisfação com a vida melhoram significativamente a qualidade de vida em quatro áreas: saúde e longevidade, trabalho e rendimento, relações sociais e benefícios sociais. Já no domínio do trabalho e rendimento, pessoas com maiores níveis de bem-estar demonstram maior probabilidade de ganhar dinheiro, independentemente da ocupação, e são mais propensas a gostar do seu trabalho.

O bem-estar nesta área causa ainda sucesso económico e na carreira, melhora a produtividade, confiabilidade e criatividade, e melhora a qualidade do trabalho. O bem-estar demonstra ainda uma influência positiva em relação à saúde e longevidade, sendo que indivíduos que demonstram maiores níveis do mesmo, tendem a ter sistemas imunológicos mais fortes, uma melhor saúde cardiovascular, adotam comportamentos mais saudáveis e têm menos doenças relacionadas ao estilo de vida, como dependências de álcool ou drogas.

Por fim, o bem-estar não apenas beneficia os indivíduos, mas também beneficia a sociedade como um todo, através do crescimento da participação em atividades altruístas e pró-sociais, como o trabalho voluntário em comunidades e grupos de caridade; da maior tendência a ter atitudes mais confiantes, cooperativas e pró-paz; da maior confiança no governo e um forte

apoio à democracia; e de menores níveis de intolerância em relação a imigrantes e grupos raciais (Diener & Ryan, 2009).

Bem-estar no Trabalho

A palavra "trabalho" provém do latim *triplalium*, que significa "instrumento de tortura". Atualmente, o trabalho pode ser interpretado como um bem essencial, não podendo ser caracterizado como sacrifício ou algo penoso. A maioria das pessoas trabalha por "necessidade e desejo", visto que é uma fonte de rendimento e, ao mesmo tempo, permite que possam implementar e desenvolver habilidades e competências pessoais, superar desafios e alcançar a realização pessoal (Ramirez-Garcia et al., 2019). O trabalho tem como base três pilares, tanto a nível da organização como a nível do trabalhador: a missão, que representa o caminho a desenvolver para alcançar as metas definidas, fazendo com que o trabalhador ou a organização, chegue ao sentido de realização; os valores, que representam uma orientação e uma valorização das ações, guiadas por princípios que fazem com que o trabalhador ou a organização tenham um propósito; a visão, que se foca na direção para alcançar os objetivos, tanto pessoais, como organizacionais (Dias & Dutschke, 2023).

O bem-estar no trabalho é definido como "um estado caracterizado por um elevado nível de satisfação com a vida, experiências mais frequentes de emoções positivas e uma menor frequência de emoções negativas" (Singh & Aggarwal, 2018). Este conceito descreve a relação entre os trabalhadores, a organização e as tarefas quotidianas. Reflete um compromisso afetivo com a organização, a perceção de bem-estar no contexto laboral e a valorização da função desempenhada. Manifesta-se, ainda, através do bem-estar afetivo e da satisfação intrínseca associada ao exercício da atividade profissional (Hosie et al., 2007). O compromisso do trabalhador com a organização, o envolvimento deste nas suas tarefas, o *work engagement*, o seu desempenho profissional e a satisfação com o trabalho são consideradas dimensões que caracterizam o bem-estar no trabalho (Fisher, 2010). Quando um trabalhador está satisfeito com o trabalho, envolve-se nas tarefas diárias e tem compromisso com a organização (Fisher, 2010), e tende a ter elevados níveis de bem-estar, quer nas suas funções, como em termos pessoais (Hosie & Sevastos, 2009; Siqueira & Padovam, 2008).

Atualmente, muitas pessoas trabalham sobretudo para assegurar a sua sustentabilidade financeira e não por apreciarem verdadeiramente as tarefas que desempenham (Dias & Dutschke, 2023). Neste contexto, as organizações demonstram uma crescente preocupação em implementar uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos trabalhadores. Reconhece-se que profissionais mais felizes tendem a apresentar níveis superiores de

criatividade, produtividade e eficiência, contribuindo igualmente para um melhor *employer branding*. Paralelamente, estes profissionais procuram atribuir sentido e propósito à sua vida profissional (Dias & Dutschke, 2023).

Indicadores de Bem-estar no Trabalho

O bem-estar no trabalho é influenciado por diversos fatores individuais e contextuais, existindo indicadores através dos quais é possível avaliar objetivamente o bem-estar dos trabalhadores (Salas-Vallina et al., 2020).

O comprometimento organizacional, para Allen e Meyer (1990), reflete-se através de um apego afetivo ou emocional à organização, do envolvimento consistente nas atividades organizacionais e da crença sobre a responsabilidade que o indivíduo tem em relação à organização. É um vínculo psicológico que caracteriza a relação do indivíduo com a organização e que reduz a probabilidade de abandono da mesma (Allen & Meyer, 1990). Esta dimensão resulta da relação entre os valores, princípios e objetivos do trabalhador e os da organização, logo, haverá uma ligação de simbiose entre ambos, através da troca social (Rampersad, 2006). A forte ligação do indivíduo com a sua organização faz com que este deixe para segundo plano outros benefícios, valorizando a identificação organizacional (Van Horn et al., 2004).

O envolvimento refere-se à atitude dos trabalhadores em relação à organização, traduzida pela sua vontade e disponibilidade para contribuir ativamente para o seu desenvolvimento. Expressa-se na dedicação e no esforço direcionados para a melhoria do desempenho, constituindo um fator determinante para o sucesso organizacional (Markos & Sridevi, 2010).

O *work engagement* refere-se a um estado afetivo motivacional positivo e duradouro, relacionado com o trabalho, caracterizado pelo vigor, dedicação e absorção (Schaufeli et al., 2006). Os trabalhadores com elevados níveis de *work engagement* demonstram energia e resiliência mental enquanto trabalham (vigor), experienciam um sentido de significado, entusiasmo e desafio face ao trabalho (dedicação) e tendem a estar profundamente imersos nas suas tarefas, de modo que o tempo parece passar rapidamente sem se darem conta (absorção) (Bakker, 2022). O *work engagement* traduz-se, assim, em energia focada e orientada para os objetivos organizacionais (Macey et al., 2009). O estado de absorção está positivamente ligado ao bem-estar no trabalho e é representado por elevados níveis de concentração nas tarefas (Shaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2006). O prazer resultante da dedicação e da energia do trabalhador ao desempenhar as suas funções resulta ainda no envolvimento afetivo e

cognitivo (Fisher, 2010). Esta dimensão promove também uma melhor gestão do trabalhador para com as exigências do trabalho (Schaufeli et al., 2006).

No que diz respeito à satisfação no trabalho, a mesma pode ser caracterizada pela atitude que o trabalhador apresenta perante o seu trabalho, bem como a maneira como este reage às suas funções, podendo ser interpretada como realização pessoal e bem-estar (Schaufeli & Bakker, 2004; Weiss, 2002). Esta dimensão diz respeito também à satisfação que o trabalhador sente com o seu meio envolvente, podendo resultar das relações com os colegas, com a organização e com as suas tarefas (Paschoal & Tamayo, 2008). Segundo Fisher (2010), alguns aspetos como o próprio trabalho, a remuneração, as relações entre os trabalhadores, as chefias e o ambiente organizacional, são dimensões da satisfação no trabalho. Ao mesmo tempo, Herzberg (1987) afirmou que a motivação é um fator-chave para a satisfação no trabalho, sendo influenciada pela perspetiva que o trabalhador tem da organização onde trabalha. Por último, Elnaga (2013) referiu que os fatores ambientais, organizacionais, sociais, culturais e individuais apresentam uma influência preponderante na satisfação no trabalho e que a existência desta é importante de forma a reter o talento nas organizações. Ketchain (2003, citado por Ali et al., 2014) referiu ainda que funcionários felizes têm mais probabilidade de ter um grande nível de satisfação no trabalho porque sentem uma boa relação com a empresa.

Outra forma de conseguir medir o bem-estar no trabalho é através da análise do bem-estar subjetivo do trabalhador, na forma como este se sente com o seu trabalho, isto é, se sente realização no equilíbrio trabalho/casa e no salário emocional (Dias & Dutschke, 2023). Um trabalhador que sente bem-estar no trabalho irá ter repercussões positivas na sua vida pessoal, nomeadamente, em termos de equilíbrio trabalho-família, lidando melhor com os desafios de ambos os domínios.

Benefícios de Bem-estar no Trabalho

Frasquilho (2024) refere que a preocupação pela promoção de bem-estar nos locais de trabalho acaba por trazer benefícios não só a nível dos trabalhadores, mas também às empresas em si.

A nível dos trabalhadores, este bem-estar aumenta a satisfação profissional, a motivação e empenho, a criatividade, a qualidade de vida e de desempenho e a capacidade de trabalho. Por outro lado, diminui acidentes de trabalho, doenças, incapacidade e conflitos entre as vertentes laborais e familiares (Frasquilho, 2024).

Relativamente às empresas, Frasquilho (2024) aponta o aumento da produtividade, inovação, competitividade, qualidade do serviço/produto, proteção do capital humano, reforço

da imagem/marca e lucro. Refere também que o bem-estar no trabalho diminui o absentismo, presentismo, conflitos laborais, intenções de *turnover*, custos de saúde e custos de seguro.

Para que uma organização consiga atingir o sucesso necessita que os trabalhadores se sintam bem com o seu trabalho. Outra consequência do bem-estar no trabalho é o aumento da capacidade de tomada de decisão, visto que o *stress* e a incerteza a reduzem significativamente (Ali et al., 2014). Leite (2016) argumentou ainda que empresas com trabalhadores felizes conseguem ser mais competitivas e demonstram níveis baixos de absentismo. Silverblatt (2010) referiu também que trabalhadores infelizes e insatisfeitos com o seu trabalho tendem a representar custos para as organizações e até para a economia no geral.

Alguns estudos mostraram ainda que funcionários que se sentem felizes no trabalho tendem a ter um desempenho mais elevado porque sentem orgulho com o seu trabalho, e sentem-se úteis para a organização (Sindhura, 2023). De facto, pessoas felizes no trabalho são mais propensas a ser produtivas e a ter sucesso (Oerlemans & Bakker, 2018), tendem a permanecer mais tempo na organização e apresentam níveis mais elevados de *work engagement* a longo prazo (Bakker & Oerlemans, 2016). Podem apresentar também mais ética laboral, uma maior realização profissional (Diener et al., 2009), apresentam relações afetivas com mais qualidade e estabilidade, mais criatividade, assim como uma maior propensão à ausência de riscos para a saúde física e mental e uma maior esperança de vida (Lyubomirsky et al., 2005). A probabilidade destas pessoas poderem desenvolver doenças mentais como a depressão e ansiedade é bem mais reduzida (Seldon, 2007). Para além disso, pessoas mais felizes apresentam menos propensão ao *burnout* (Iverson et al., 1998), à exaustação emocional (Wright & Cropanzano, 1998), menos absentismo (Boehm & Lyubomirsky, 2008), menos intenções de *turnover* (Van Katwyk et al., 2000) e no caso de pessoas desempregadas que sentiam felicidade no trabalho, estas tendem a encontrar um emprego mais rapidamente do que pessoas infelizes (Gary & Fleming, 1999).

Os indivíduos que manifestam satisfação com a sua carreira tendem a experienciar níveis mais elevados de bem-estar no trabalho (Sindhura, 2023). Atualmente, a missão, os valores organizacionais e a felicidade no trabalho revelam-se dimensões estreitamente interligadas. Neste sentido, torna-se fundamental seguir uma carreira que seja percebida como significativa, seja por meio de um propósito ou de uma vocação (Dias & Dutschke, 2023).

Escolhas de Carreira

Um fator a ter em consideração na vocação e na forma como esta pode potenciar o bem-estar são as escolhas de carreira e tudo o que as influenciam (Hunter et al., 2010). Com o

aparecimento da Revolução Tecnológica no século XX, a vida profissional, social, familiar e pessoal sofreu grandes alterações, nomeadamente com o aparecimento das novas tecnologias (Dias & Dutschke, 2023). Foi nesta altura que o processo de escolha de carreira, tendo por base a personalidade e a vocação, começou a ganhar alguma relevância, ainda que o trabalho seja sinónimo de segurança e estabilidade para muitas pessoas e que a profissão dos familiares e os desejos dos mesmos, sejam significativos para esta nova geração. Foi a partir do ano de 1980 que apareceu a geração *Millennials,* onde através de uma "revolução interior" veio alterar crenças e paradigmas ao mesmo tempo que originou uma mudança no bem-estar (Dias & Dutschke, 2023).

A carreira foi definida por Geciki (2002, citado por Afaq Ahmed et al., 2017) como uma atividade de ocupação, comercial ou industrial, que um indivíduo pode ter durante toda a sua vida, ou por um período por desejo ou necessidade. Ao mesmo tempo, Afaq Ahmed et al. (2017) argumentaram que a carreira pode ser uma aplicação das várias capacidades do indivíduo a nível cognitivo, proporcionando uma base para desenvolvimento de negócios e das várias experiências de trabalho. A escolha de carreira diz respeito à escolha de uma ocupação em prol de outras, podendo ser condicionadas a dois níveis: o aparecimento de várias opções de carreira e de entre todas essas opções disponíveis, existir uma preferência pessoal sobre uma delas (Özbilgin et al., 2005).

As primeiras abordagens das escolhas de carreira realçavam a importância que as classes sociais tinham como influência, tendo por base as estruturas sociais da época, tornando as escolhas de carreira como um processo limitativo (Rego et al., 2020). Deste modo, pode dizer-se que havia quase uma ausência da escolha de carreira, visto que as escolhas que um indivíduo poderia ter, proveniente de uma classe, não seriam as mesmas que outro indivíduo proveniente de outra classe iria ter, condicionadas então pela estrutura social (Rego et al., 2020). Com o aparecimento do Taylorismo, foi atribuída uma maior importância às escolhas de carreira, tendo em conta a necessidade de analisar alguns aspetos como a personalidade, as motivações, a cognição e os interesses do indivíduo como determinantes na carreira (Rego et al., 2020). Foi nesta altura que as limitações deste processo deixaram de ser da sociedade e começaram a ser do indivíduo. Com o aparecimento da preocupação na perspetiva pessoa-ocupação, atributos como traços de personalidade e interesses começaram a ser avaliados com o objetivo de encontrar uma correspondência com as possíveis ocupações (Rego et al., 2020).

Uma das tipologias que demonstrou isto foi a tipologia de Holland (1985), concebida em orientação vocacional, que realçou seis perfis de personalidade que influencia as decisões dos indivíduos para tomar decisões, procurando as ocupações que mais se adequam à sua

personalidade. O primeiro perfil de personalidade é o realista, em que as atividades preferidas são de natureza física, atividades de liderança e que requerem habilidades técnicas. Em seguida, o perfil investigativo refere-se a preferências sobre atividades que envolvem o pensamento, a compreensão e organização. O perfil social diz respeito à preferência por atividades onde são prestados auxílios e ajudas a terceiros. O convencional é outro perfil que envolve atividades com pouca complexidade e ambiguidade e que são subordinadas. O perfil empreendedor remete para atividades onde exista a possibilidade de obter poder e influência sobre terceiros. Por último, o perfil artístico onde a preferência passa por atividades de liberdade criativa e pouco rotineiras. O mesmo autor referiu ainda que pessoas que possuem conhecimento sobre os seus interesses e habilidades tendem a procurar uma carreira mais adequada (Kniveton, 2004). Ainda assim, são feitas algumas críticas a esta tipologia, pois a personalidade do indivíduo pode sofrer alterações ao longo do tempo e é cada vez mais frequente reavaliações das escolhas de carreira a certa altura (Arnold, 2004). Por vezes, indivíduos que ficam "presos" a uma determinada opção por diversos motivos, poderão ficar impedidos de vir a descobrir a sua verdadeira vocação (Rego et al., 2020).

Outro fator importante nas escolhas de carreira são as perspetivas e expetativas que a pessoa atribui à sua carreira, ou seja, a maneira como a encara. Segundo Driver (1994), as pessoas podem perspetivar quatro tipos de carreira: (1) singular: a escolha é feita num determinado momento da vida e mantém-se até ao fim da carreira, tendo por base a segurança; (2) linear: tem por base o sucesso alcançado, as escolhas são feitas conforme a progressão na carreira; (3) espiral: consiste em várias escolhas de carreira ao longo da vida, baseadas em novas fases de vida profissional e no contacto com atividades novas e diferentes; e (4) transitória: onde são feitas algumas escolhas contínuas durante a vida, como mudanças de funções e cargos ou de organização, motivadas pela curiosidade e pelo risco.

Nos últimos anos, passaram a ser considerados cruciais aspetos da vida pessoal que poderão influenciar as escolhas de carreira, como por exemplo os *hobbies* e a família. Deste modo, o indivíduo tende a procurar a satisfação com a sua escolha de carreira, tendo por base quatro níveis: (1) pessoal: diz respeito à procura por realização pessoal; (2) profissional: refere-se à procura da satisfação com a sua função ou ocupação; (3) social: dar importância à satisfação nas relações afetivas feitas ao longo da carreira; (4) familiar: alcançar satisfação enquanto pai/mãe e para com o seu cônjugue (Rego et al., 2020).

Segundo Alberts et al. (2003), a escolha da carreira torna-se uma preocupação quando os jovens acabam a sua escolaridade. Ginsberg et al. (1951) referiram que fatores como as habilidades e preferências pessoais podem influenciar a decisão de escolha de carreira, tornando

este processo complexo, tentando encontrar uma correspondência entre estas influências e os requisitos do mercado de trabalho (Kniveton, 2004). Para que uma pessoa possa sentir-se satisfeita com a carreira é importante que faça uma escolha de carreira acertada e esta por sua fez será influenciada por vários fatores, como valores pessoais e culturais, familiares e expetativas que o individuo cria (Agarwala, 2008; Aslan et al., 2019).

As opções que a pessoa pode considerar quando faz a sua escolha de carreira podem ser condicionadas por fatores externos (comportamento do mercado de trabalho, o estado da economia do país, entre outros), assim como fatores individuais (percurso escolar, familiares, valores e crenças, entre outros) (Agarwala, 2008). Porfeli e Lee (2012) afirmaram que os indivíduos precisam de passar por um processo de compreensão, onde deverá ser definido o que estes querem fazer no futuro, analisando as várias opções de carreira com orientação e planeamento. A gestão adequada deste processo promove o conhecimento pessoal, podendo potenciar o bem-estar, a felicidade no trabalho e a estabilidade (Kunnen, 2013). Por outro lado, Akosah-Twumasi et al. (2018) referiram que as experiências e influências ao longo da vida de um indivíduo formam a base de como este cria as suas expetativas de carreira. Ginsberg et al. (1951) argumentaram ainda que a escolha de carreira também é influenciada pelo autoconhecimento que cada indivíduo tem sobre as suas habilidades e preferências, e a correspondência com os requisitos de trabalho (Kniveton, 2004).

Ainda no que diz respeito aos fatores que influenciam a escolha de carreira, estes podem ser intrínsecos, extrínsecos ou interpessoais. Os fatores intrínsecos dizem respeito a fatores internos, como por exemplo, interesses e gostos pessoais, traços de personalidade, experiências de aprendizagem, entre outros (Akosah-Twumasi et al., 2018). Por outro lado, os fatores extrínsecos surgem de influências exteriores, ou seja, de terceiros, como por exemplo, benefícios associados a certas ocupações (Shoffner et al., 2015), *status* das profissões, empregabilidade ou boas remunerações (Ryan & Deci, 2000). No que diz respeito aos fatores interpessoais, estes são caracterizados por influências que abrangem as interações pessoais, ou seja, a socialização ao longo da vida, como por exemplo, a família, os professores, colegas e amigos (Akosah-Twumasi et al., 2018b). As próprias escolhas dos colegas também poderão condicionar a escolha de carreira, bem como as influências da comunicação social, as redes sociais e o reconhecimento profissional (Kazi & Akhlaq, 2017).

Um fator a ter em conta é o género que também deve ser considerado como fator influenciador de carreira. Creed e Patton (2003) referiram que as mulheres tendem a ganhar maturidade mais cedo que os homens nas suas escolhas de carreira. Os autores descobriram ainda que o género feminino teve uma reação mais madura no seu primeiro contacto com o

mercado de trabalho, do que o género masculino. Resumindo, são inúmeros os fatores que podem influenciar as escolhas de carreira, e só recentemente foi também reconhecido que fatores como o acaso e o imprevisto poderão fazer parte destes fatores (Rego et al., 2020).

Por último, é importante realçar que todas as decisões têm as suas consequências, positivas ou negativas, e as escolhas de carreira não são exceção. Mashige e Oduntan (2011) referiram que a escolha errada trará consequências ao longo da vida, fazendo com que os trabalhadores revelem um baixo desempenho e tornam-se ineficazes, não só para si próprios, como para a organização e para a economia em geral (Issa & Nwalo, 2008). Neste sentido, pode-se concluir que indivíduos mal ajustados ao seu trabalho serão menos produtivos, eficientes e felizes, tornando-se incapazes de alcançar os objetivos a que se propuseram (Kazi & Akhlaq, 2017). Logo, a escolha da carreira é decisiva para a relação entre a vocação profissional e o bem-estar.

Vocação Profissional

A vocação profissional pode ser entendida como a vocação que transcende os interesses pessoais e vai mais além, isto é, como uma missão de vida, em que os princípios e valores são orientados para o outro, sendo essa a fonte de motivação (Dik & Duffy, 2009). Alguns autores, definiram a vocação profissional como motivação intrínseca, onde o trabalho não é visto como um dever e os indivíduos procuram alcançar a autorrealização e a satisfação através, por exemplo, das suas tarefas (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011). O crescimento pessoal e a autossatisfação são o foco principal nesta perspetiva (Cardoso, 2024). Por outro lado, é possível encontrar estudos que consideram a vocação profissional com base num foco externo, ou seja, esta perspetiva foca-se no contributo que os indivíduos fornecem à sociedade através da realização do seu trabalho, como se esse trabalho fosse o destino e não uma realização ou gosto pessoal (Beer et al., 2022; Lepisto & Pratt, 2017; Rosso et al., 2010; Thompson & Bunderson, 2019).

Segundo a Teoria do Trabalho como Vocação (*Work as a Calling Theory* – WCT) de Duffy et al. (2018), reconhecer e experienciar uma vocação constitui um percurso fundamental para o bem-estar no trabalho. A WCT demonstra que, quando um indivíduo percebe a sua vocação através do *work engagement* e do significado que lhe atribui, consegue experienciar de forma mais profunda o sentido da sua vocação (Duffy et al., 2014). Contudo, os efeitos positivos da vocação profissional dependem também de fatores contextuais, nomeadamente de um ambiente de trabalho alinhado com o sentido de vocação (Duffy et al., 2013), bem como da motivação intrínseca dos indivíduos, para moldarem as suas experiências laborais de acordo com esse sentido (Duffy et al., 2015; Duffy et al., 2017). Por outro lado, a teoria reconhece que a vocação

profissional pode gerar efeitos negativos, como o *workaholism*, o *burnout* e a exploração profissional (Bunderson & Thompson, 2009; Duffy et al., 2016).

A teoria aponta para um modelo de duas etapas que permite compreender a relação entre a vocação profissional, a satisfação, a autorrealização e o propósito no trabalho. Os autores referiram que perceber a própria vocação é um requisito necessário para, posteriormente, a viver (Cardoso, 2024). Deste modo, os indivíduos devem primeiro perceber a sua vocação, para assim conseguirem alcançar a etapa seguinte, a de viver a sua vocação.

Alguns estudos, demonstraram que os indivíduos que não conseguem primeiro perceber a sua vocação, dificilmente conseguirão atingir os benefícios associados ao trabalho e à vida em geral (Duffy et al., 2012; Duffy & Dik, 2013). Neste sentido, os estudos têm sugerido que, para chegar à etapa de viver a vocação, não só é necessário perceber a mesma, mas também garantir acesso a oportunidades educacionais, profissionais e socioeconómicas (Bunderson & Thompson, 2009; Dik & Duffy, 2015). Berg et al. (2010) referiram que, quando o indivíduo percebe a sua vocação, o passo seguinte é encontrar um emprego que se alinhe com essa vocação ou criar o próprio emprego.

Alguns indicadores da teoria WCT demonstraram que a perceção da vocação está diretamente relacionada com o significado que os indivíduos atribuem ao trabalho, com o compromisso que apresentam com a carreira, e com o significado da vida em geral (Duffy et al., 2014; Duffy et al., 2015; Duffy et al., 2016). Por outro lado, estas relações dependem de alguns fatores, tais como os traços de personalidade, o suporte social e o ambiente envolvente. Em suma, a WCT sugere que a perceção da vocação é muito importante para viver a vocação, contudo este processo depende de outros fatores individuais e organizacionais. O ambiente organizacional, o *match* entre a pessoa e a organização, e o *work engagement* são fatores que poderão garantir que o indivíduo percebe e vive a vocação (Cardoso, 2024).

Na meta-análise de Cardoso (2024), o autor identificou dois tipos de vocação profissional: a interna e a externa. A primeira é centrada na pessoa, sendo caracterizada pela paixão por algo, pelo prazer e o significado atribuído pelo indivíduo. Este tipo de vocação, segundo alguns investigadores, vai ao encontro de um elevado nível de sucesso profissional, e pode ser considerada como um tipo de vocação que se alinha com o propósito de vida (Hall & Chandler, 2005). A vocação externa centra-se nos outros, ou seja, em algo externo ao indivíduo, pode ser caracterizada como um dever ou obrigação de trabalho, que vai ao encontro de uma necessidade da sociedade ou algo que é destinado ao indivíduo (Cardoso, 2024). Segundo Bunderson e Thompson (2009), esta vocação pode ser interpretada como um chamamento que o indivíduo

sente para ocupar um lugar na sociedade, em termos profissionais, tendo em conta o seu talento e capacidades, bem como oportunidades únicas.

É possível ainda verificar na literatura que a vocação profissional interna está associada a resultados hedónicos, isto é, no prazer imediato do trabalho e na autorrealização do indivíduo, enquanto a vocação profissional externa está associada a resultados eudemónicos, ou seja, foca-se no longo prazo e no significado que é dado ao trabalho (Dobrow et al., 2023). Ainda assim alguns autores sugeriram que os dois tipos de vocação estão interligados, podendo um indivíduo perceber e viver ambos (Dobrow et al., 2023).

Vários estudos têm demonstrado que a vocação profissional tem resultados positivos em diferentes áreas de trabalho, nomeadamente o *engagement*, o prazer no trabalho, o bem-estar e o compromisso com a carreira. O estudo de Afsar et al. (2019) mostrou que enfermeiros que trabalham em países em desenvolvimento e enfrentam alguns problemas como salários baixos, sobrecarga de trabalho, falta de recursos e ambientes de trabalho tóxicos, demonstraram níveis elevados de vocação profissional, são os que cometem menos erros, são mais cuidadosos e conscienciosos no trabalho e apresentam menos intenções de *turnover*. No mesmo sentido, alguns estudos mostraram que o *burnout* nos professores pode ser mitigado pela vocação profissional (Hagmaier et al., 2013). O estudo de Lee et al. (2020), realizado com professores sul-coreanos, demonstrou que a vocação profissional pode ter um impacto positivo na satisfação no trabalho e na satisfação com a vida.

Logo, com base na literatura e na WCT, a seguinte hipótese foi formulada:

H1: A vocação profissional relaciona-se positivamente com o bem-estar.

O papel mediador da adaptabilidade na carreira

Embora a literatura sobre adaptabilidade na carreira tenha aumentado recentemente, existem poucos estudos sobre a relação entre vocação (*calling*) e adaptabilidade na carreira. Não obstante, a adaptabilidade na carreira tem sido um construto relevante no contexto da vivência da vocação profissional (Douglass & Duffy, 2015; Yang & Chen, 2020). Porfeli e Savickas (2012) definiram a adaptabilidade na carreira como um construto psicossocial que denota os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas, mudanças e traumas atuais e previstos nos seus papéis ocupacionais. Quatro tipos de recursos podem contribuir para enfrentar os desafios nos papéis vocacionais na carreira do indivíduo: preocupação com a carreira, controlo da carreira, curiosidade pela carreira e confiança na carreira (Guo et al., 2014).

Ao preocuparem-se com a carreira, os indivíduos procuram realizar a sua vocação no futuro profissional. O controlo na carreira é um recurso que permite que estes tomem decisões

alinhadas com as suas perceções de vocação com a sua futura carreira. A curiosidade pela carreira é um recurso que pode ser utilizado para que os indivíduos procurem ativamente oportunidades profissionais que vão ao encontro da sua vocação. A confiança na carreira fornece a sua autoeficácia necessária para lidar com barreiras vocacionais potenciais e, eventualmente, viver a sua vocação (Yang & Chen, 2020). Em suma, estes quatro aspetos da adaptabilidade da carreira parecem ser consistentes com a competência de adaptabilidade de Hall e Chandler (2005) e podem constituir um resultado crítico da vocação profissional (Douglass & Duffy, 2015).

Estudos recentes sobre adaptabilidade de carreira têm demonstrado efeitos positivos no bem-estar (Duffy et al., 2015). Por exemplo, Guo et al. (2014) evidenciaram uma relação positiva entre os quatro elementos da adaptabilidade de carreira e a competência profissional. Outros trabalhos que exploraram a relação entre vocação profissional, adaptabilidade de carreira e resultados ocupacionais reportaram resultados semelhantes, nomeadamente no que diz respeito à satisfação no trabalho, *work engagement* e bem-estar (Douglass & Duffy, 2015).

A preocupação com a carreira permite aos indivíduos reconhecer a importância de uma rede profissional e investir na sua expansão. O controlo capacita-os a assumir responsabilidade pela consolidação da sua carreira, promovendo a sua adaptabilidade. A curiosidade incentiva os trabalhadores a explorar proativamente oportunidades e a estabelecer ligações em diferentes fases da carreira, favorecendo a adaptabilidade e o bem-estar. Por fim, a confiança permite que os trabalhadores se sintam seguros quanto às suas escolhas profissionais, vivam a sua vocação e, consequentemente, aumentem a sua satisfação e felicidade no trabalho. Em suma, assume-se que a vocação profissional, ao promover a adaptabilidade na carreira tende, por conseguinte, a facilitar o bem-estar. Assim, propôs-se o seguinte:

H2: A adaptabilidade de carreira medeia a relação entre a vocação profissional e o bem-estar.

O papel mediador do *Work Engagement*

Indivíduos que percebem a sua vocação numa determinada carreira dedicam grande parte do seu tempo e energia a construir redes no trabalho (Yang & Chen, 2020), nas quais podem ficar fortemente absortos enquanto trabalham (condições cruciais para o *work engagement*). Este refere-se ao estado psicológico positivo, gratificante, enérgico, dedicado e focado de um indivíduo em relação ao trabalho (Wu et al., 2014). Logo, uma perceção mais intensa de vocação tende a tornar o trabalho mais significativo e a motivá-los a investir na sua carreira, enquanto aumenta o seu *work engagement* (Zhao et al., 2022).

As pessoas podem recorrer a diferentes tipos de recursos ao investirem na sua carreira. Em primeiro lugar, podem dedicar tempo e energia ao estabelecimento de relações com o departamento, equipa, colegas e mentores, fortalecendo os laços na ocupação. Em segundo lugar, podem empenhar-se no desenvolvimento de conhecimentos, competências, valores pessoais, objetivos de carreira e planos vocacionais, de modo a alinhar-se com o trabalho imediato e a cultura profissional mais ampla. Em terceiro lugar, indivíduos com uma vocação percebem maiores custos materiais (por exemplo, custos de mudança, perda de benefícios) e psicológicos (por exemplo, perda de trabalho interessante ou de sentimento de pertença) associados à saída da profissão (Mitchell et al., 2001), logo tendem a engajar-se mais com o seu trabalho quando percebem a existência de riscos e custos (Xie et al., 2016).

Segundo o modelo do duplo contínuo de motivação proposto por Pishghadam et al. (2021), uma motivação ativa elevada e um forte sentido de vocação profissional implicam um elevado *work engagement*, que se traduz em bem-estar. Uma característica psicológica importante da vocação profissional é a orientação para a ação, ou seja, a predisposição para ir além do esperado no desempenho das funções (Xie et al., 2016). Trata-se de uma motivação intrínseca muito forte, que leva os indivíduos a envolverem-se em tarefas de que gostam, a procurar ativamente informações relevantes e a desenvolver as suas competências (Dobrow & Tosti-Kharas, 2012). Assim, deverá existir uma relação estreita entre vocação profissional e *work engagement*. Um estudo conduzido por Seco e Lopes (2013) indicou que o *work engagement* é positivamente previsto pela vocação profissional. Por outro lado, o *work engagement* implica um envolvimento ativo numa atividade o que exige grandes quantidades de energia, atenção e concentração, o que pode promover o bem-estar até certo ponto (Pishghadam et al., 2019).

Em suma, ao seguirem uma vocação, as pessoas tendem a ficar mais engajadas com o seu trabalho e, por conseguinte, mais felizes. Por exemplo, quando os indivíduos se tornam engajados com o trabalho, esta atitude contribui diretamente para o seu bem-estar, reforçando a perceção de estarem a cumprir a sua vocação. Estudos empíricos indicam que indivíduos com vocação são mais propensos a alcançar *work engagement* e bem-estar (Halbesleben et al., 2009). Logo, com base na literatura propôs-se o seguinte (ver figura 1):

H3: O *work engagement* medeia a relação entre a vocação profissional e o bem-estar.

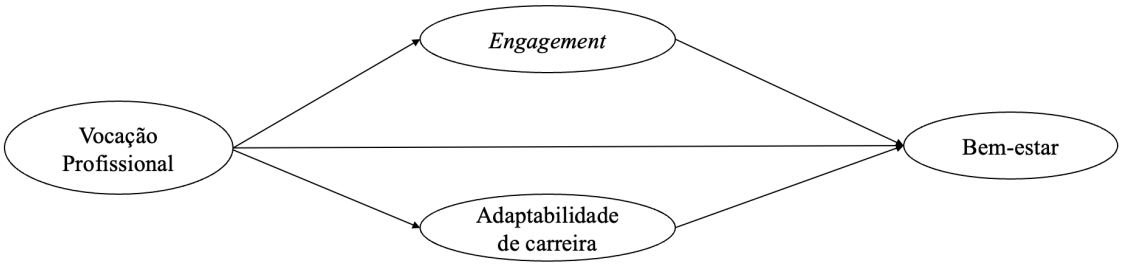


Figura 1- Modelo conceptual

Visão Global dos Estudos

A presente investigação estruturou-se em dois estudos complementares, concebidos para aprofundar a compreensão da relação entre vocação profissional, bem-estar e variáveis mediadoras associadas ao desenvolvimento de carreira. O primeiro estudo, de natureza qualitativa, teve como objetivo explorar em profundidade os fatores que potencialmente influenciam as escolhas de carreira, procurando identificar dimensões individuais, contextuais e motivacionais que podem sustentar a perceção de vocação. O principal objetivo foi explorar os fatores que influenciam as escolhas de carreira das pessoas, a satisfação com a sua escolha, a importância da mesma, o que fariam de diferente se pudessem voltar atrás e as informações que podiam ter ajudado quando tiveram de tomar a decisão.

O segundo estudo, de carácter quantitativo, pretendeu avançar na validação empírica dessas relações, examinando em que medida a vocação profissional pode constituir um recurso psicológico promotor de bem-estar. Especificamente, analisou-se o papel de dois mecanismos centrais – o *work engagement* e a adaptabilidade de carreira – como mediadores no processo através do qual a vocação profissional se traduz em níveis mais elevados de bem-estar.

Estudo I - Estudo Exploratório

Procedimento

O método qualitativo permite a exploração ou investigação da qualidade das relações, atividades e situações (Fraenkel et al., 2015). A análise dos dados qualitativos, por sua vez, foca-se na interpretação, identificação e análise de padrões, que podem ajudar a compreender uma questão ou acontecimento de forma mais aprofundada (Islam & Aldaihani, 2021). Esta análise pretende ir ao encontro da compreensão sobre um determinado tema, em vez de se realizar previsões ou explicações. Neste sentido, a análise temática é fundamental para compreender um conjunto de ideias ou pensamentos partilhados dentro de um conjunto de dados (Braun & Clarke, 2012).

O estudo qualitativo teve como base uma entrevista estruturada (Anexo B), composta por seis perguntas, tendo na sua base a literatura existente (e.g., Chen et al., 2025; Dalla Rosa et al., 2024; Lin et al., 2025; Pesonen et al., 2024; Sahu & Bajaj, 2025). O objetivo das entrevistas passa por explorar opiniões, pontos de vista, ideias, motivações e até mesmo crenças sobre situações específicas (Islam & Aldaihani, 2021) Neste sentido, as entrevistas permitem ficar a conhecer, de forma mais pormenorizada, sobre acontecimentos sociais. Este método permite também que os entrevistados expressem verbalmente as suas opiniões e ideias sobre o assunto em estudo (Islam & Aldaihani, 2012). As entrevistas estruturadas permitem ao investigador o foco no tema em estudo, sem margem para que existam perguntas complementares (Islam & Aldaihani, 2012).

A primeira pergunta visava questionar os entrevistados sobre o que os influenciou a tomar a decisão de carreira após o término do ensino secundário, tendo como objetivo percecionar o que os entrevistados mencionavam sem nenhum tipo de condicionamento. A segunda pergunta teve como base uma lista de doze fatores que influenciam a escolha de carreira, descritos pela literatura (amigos, família, testes de orientação vocacional, possibilidades financeiras, status das possíveis profissões, motivos salariais das possíveis profissões, gosto pessoal pela área, comportamento do mercado de trabalho, percurso escolar, experiências profissionais anteriores, perceção pessoal sobre as habilidades/capacidades e a área de residência) (Afaq Ahmed et al., 2017; Agwarala, 2008; Akosah-Twumasi et al., 2018; Onojah et al., 2021; Silva, 2019; Smith & Green, 2005; Starr et al., 2024), em que o objetivo foi solicitar aos entrevistados que, de entre a lista de fatores apresentados, escolhessem qual ou quais os que influenciaram a sua escolha de carreira.

A terceira pergunta referia-se ao sentimento de satisfação que os entrevistados sentiam no momento sobre a escolha que fizeram, tendo como objetivo analisar a sua satisfação ou insatisfação com a escolha. A quarta pergunta questionava os entrevistados sobre a importância desta tomada de decisão, tendo como objetivo percecionar o grau de importância que esta decisão teve nas suas vidas. A quinta pergunta referia-se ao passado, questionando se os entrevistados pudessem voltar atrás, o que escolhiam fazer de diferente sobre a tomada de decisão. A sexta e última pergunta pretendia abordar quais as informações que os entrevistados gostariam de ter tido na altura da sua decisão que atualmente já obtinham.

Caracterização da Amostra

O estudo qualitativo teve a duração de um mês, tendo tido início no dia 01 de julho de 2024 e término no dia 31 de julho de 2024. Os participantes foram selecionados por conveniência e contactados via redes sociais (*Instagram*, *WhatsApp* e LinkedIn), com uma mensagem padrão, questionando a possibilidade de participação no estudo, referindo todas as informações importantes sobre a participação, realçando o seu anonimato e os objetivos académicos. As entrevistas foram realizadas via Teams, com gravação, com um tempo médio de entrevista de 12 minutos (M= 12; DP= 2,3). A amostra foi composta por indivíduos que estejam a trabalhar há, pelo menos, 1 ano. Assim, os critérios de inclusão englobam todos os indivíduos que tenham iniciado a sua atividade laboral há, no mínimo, 1 ano. Os critérios de exclusão incluem indivíduos que estejam a trabalhar há menos de 1 ano.

No total foram feitas 40 entrevistas (N= 40), sendo 18 pertencentes do sexo masculino (45%) e 22 do sexo feminino (55%), sendo a média de idades (M= 26; DP = 2.1). Todos os participantes trabalham há, pelo menos, 1 ano e são detentores de diferentes níveis de qualificação [secundário (20%), nível 5 (8%), licenciatura (48%) e mestrado (25%)], apresentando também uma grande diversidade nos setores de atividade (saúde; comércio; hotelaria e restauração; tecnologias de informação; serviços financeiros; indústria).

Resultados

Perceções dos Fatores

A análise dos dados foi realizada com o suporte do *software* MAXQDA, tendo por base as respostas das entrevistas. No que diz respeito às perceções dos fatores que influenciam as escolhas de carreira dos entrevistados, o fator "gosto pela área escolhida", foi mencionado 9 vezes (22.5%), sendo o fator mais referido pelos participantes. Em seguida, o fator "família"

foi mencionado 8 vezes (20%), sendo que os entrevistados referiram "*conversas com os pais*" (entrevistado 4, sexo masculino) e "*pressão dos pais*" (entrevistado 18, sexo feminino), como influências principais. O fator "percurso escolar" foi também mencionado 8 vezes (20%), tendo sido esclarecido pelos entrevistados quais foram as razões exatas pela influência na escolha, como por exemplo, "*a minha média do ensino secundário*" (entrevistado 24, sexo feminino) e "*o tipo de ensino que escolhi*" (entrevistado 6, sexo masculino). Posteriormente, o fator "mercado de trabalho" foi mencionado 7 vezes (17,5%), sendo a "*probabilidade de encontrar emprego nesta área*" (entrevistado 14, sexo masculino) a influência determinante mencionada pelos entrevistados. De igual modo, o fator "objetivos pessoais", foi também referido 7 vezes (17,5%). Seguido deste, o fator "amigos" foi mencionado 6 vezes (15%), tendo sido esclarecido que as influências principais foram "*conversas com amigos*" (entrevistado 17, sexo masculino) e "*as decisões que os meus amigos fizeram, influenciou a minha decisão*" (entrevistado 21, sexo masculino). Fatores como "área de residência", "experiências profissionais anteriores", "possibilidades financeiras", "oferta de formação superior", "motivos salariais das possíveis profissões", "feiras de emprego" e "capacidades/habilidades pessoais", foram também referidos pelos entrevistados, em menor quantidade.

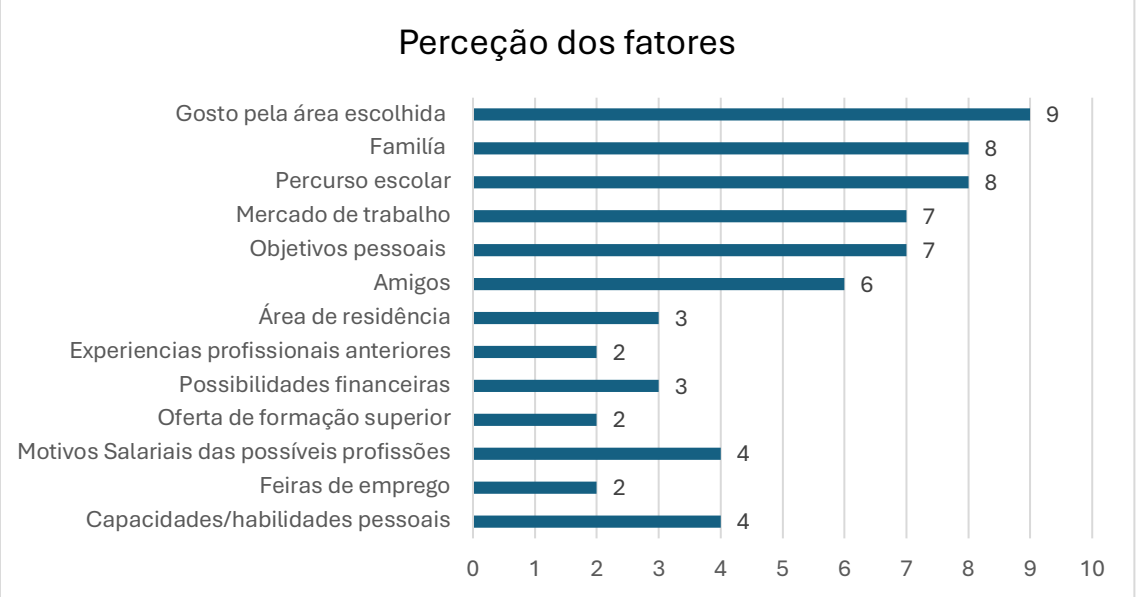


Figura 2 - Perceção dos fatores

Fatores de influência na escolha de carreira

Relativamente à segunda questão, em que os entrevistados teriam de selecionar de entre a lista de doze fatores apresentada quais os fatores que influenciaram a sua escolha de carreira, foram então selecionados os 6 fatores mais mencionados pelos participantes. O fator "gosto pessoal pela área escolhida", foi o mais selecionado com 25 respostas (63%). Em seguida, os fatores

"comportamento do mercado de trabalho", "percurso escolar" e "perceção pessoal sobre habilidades/capacidades", foram os três selecionados com 19 respostas cada (48%). O fator "família", foi o fator que apareceu em seguida, com 18 respostas (45%), sendo que, o fator "motivos salariais das possíveis profissões" foi o último considerado tendo tido 16 respostas (40%), conforme apresentado na figura 3. Para além dos fatores apresentados na lista, um entrevistado do sexo masculino fez menção ao fator "*multidisciplinariedade do curso escolhido*", outro entrevistado do sexo feminino referiu o fator "*experiência de vida diferente*" e um entrevistado do sexo masculino referiu o fator "*feedback de pessoas que já trabalhavam na área que tinha interesse*".



Figura 3- Fatores de influência de escolha de carreira

A terceira pergunta, referente ao sentimento de felicidade ou infelicidade que os entrevistados apresentavam para com a sua escolha de carreira, demonstrou que 34 entrevistados (85%), sentem-se felizes com a escolha que fizeram, 5 entrevistados (12,5%), sentem-se infelizes com

a escolha realizada e 1 entrevistado (2,5%) referiu que "*ainda sinto algumas dúvidas se me sinto feliz ou infeliz com a escolha*" (entrevistado 22, sexo masculino).

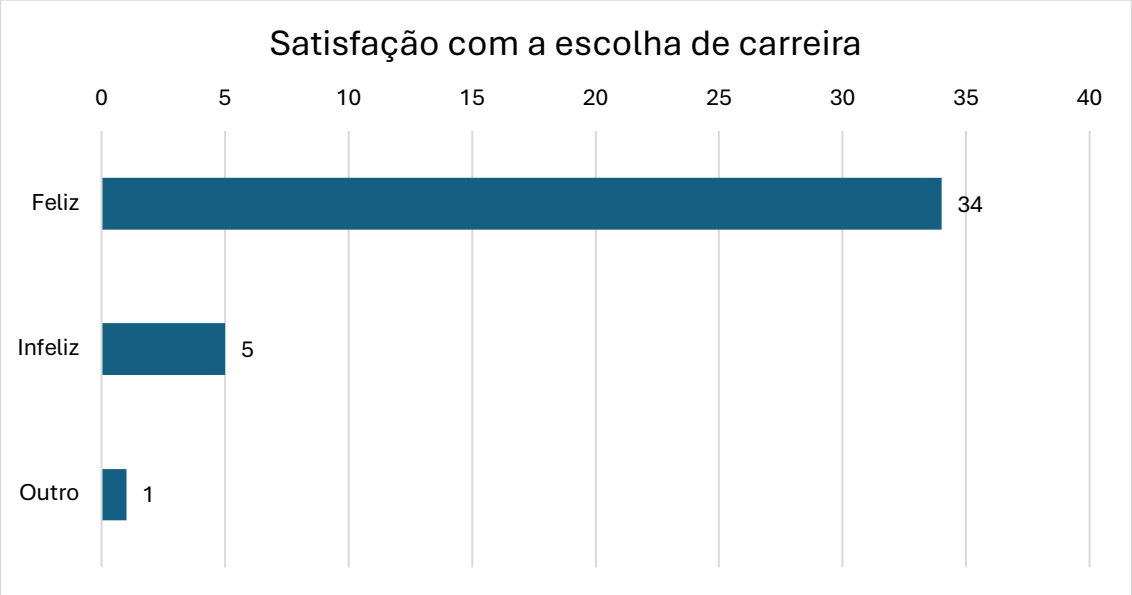


Figura 4- Satisfação com a escolha de carreira

Importância da Escolha de Carreira

Relativamente à pergunta sobre a importância desta escolha de carreira, 37 entrevistados (92,5%) consideram uma escolha importante realçando, por exemplo "*embora considere uma escolha importante, podemos mudar o nosso rumo profissional a qualquer momento da nossa vida*" (entrevistado 21, sexo masculino), outro exemplo diz respeito à idade da tomada de decisão "*considero uma escolha importante, tendo em conta que temos de a fazer numa idade muito precoce das nossas vidas*" (entrevistado 9, sexo feminino). De destacar ainda que, alguns entrevistados consideram uma escolha bastante condicionante da vida, "*considero uma escolha muito importante, visto que vai condicionar a minha vida profissional e consequentemente a vida pessoal para sempre*" (entrevistado 10, sexo feminino). Por outro lado, 3 entrevistados (7,5%) referiram que não consideravam uma escolha importante refutando que "*não é esta escolha que vai definir o meu futuro profissional*" (entrevistado 40, sexo masculino) e ainda

"*estamos sempre a tempo de mudar o rumo da nossa vida profissional*" (entrevistado 2, sexo feminino).

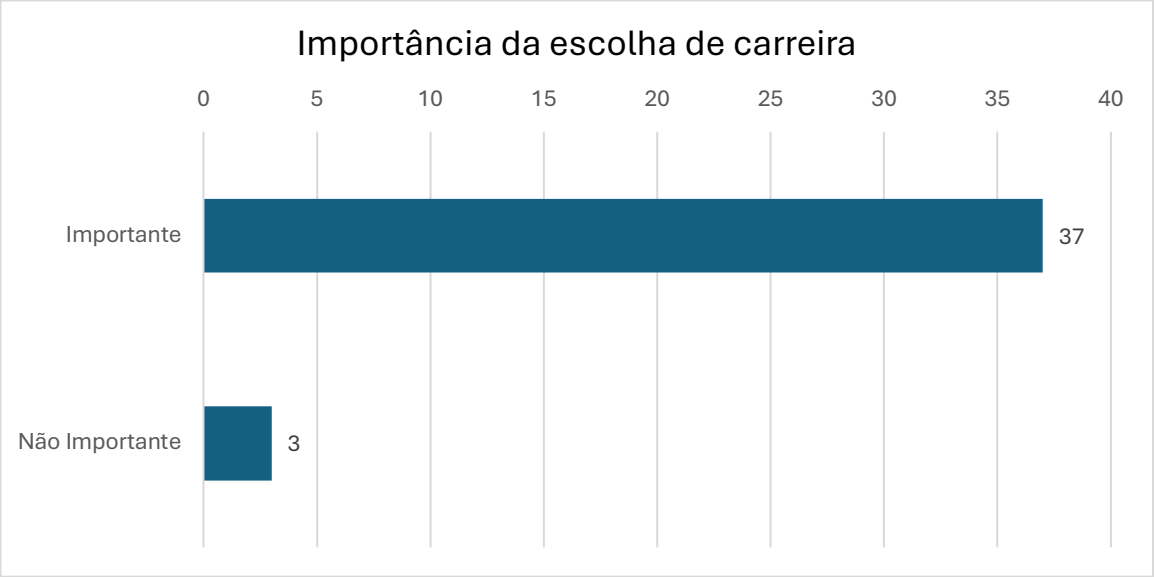


Figura 5- Importância da escolha de carreira

Possíveis Mudanças na Escolha

Em relação à questão que levava os entrevistados a pensaram no passado, questionando-os sobre o que fariam de diferente se pudessem voltar atrás e fazer novamente a escolha de carreira, 14 entrevistados (35%) referiram que "*faria tudo igual*", 13 entrevistados (32,5%) mencionaram que "*escolhia outro curso superior*", 6 entrevistados (15%) disseram que "*deveria ter-me aplicado mais no ensino secundário*" e 3 entrevistados (7,5%), indicaram que "*teria escolhido outra faculdade noutra área geográfica*". Houve ainda entrevistados (10%) que referiram "*fazia um gap year*" (entrevistado 22, sexo masculino), "*não tinha ido para o ensino superior*" (entrevistado 13, sexo feminino), "*tinha seguido para o ensino superior*"

(entrevistado 6, sexo masculino) e "*tinha recolhido feedbacks de pessoas já estavam no mercado de trabalho*" (entrevistado 26, sexo feminino).

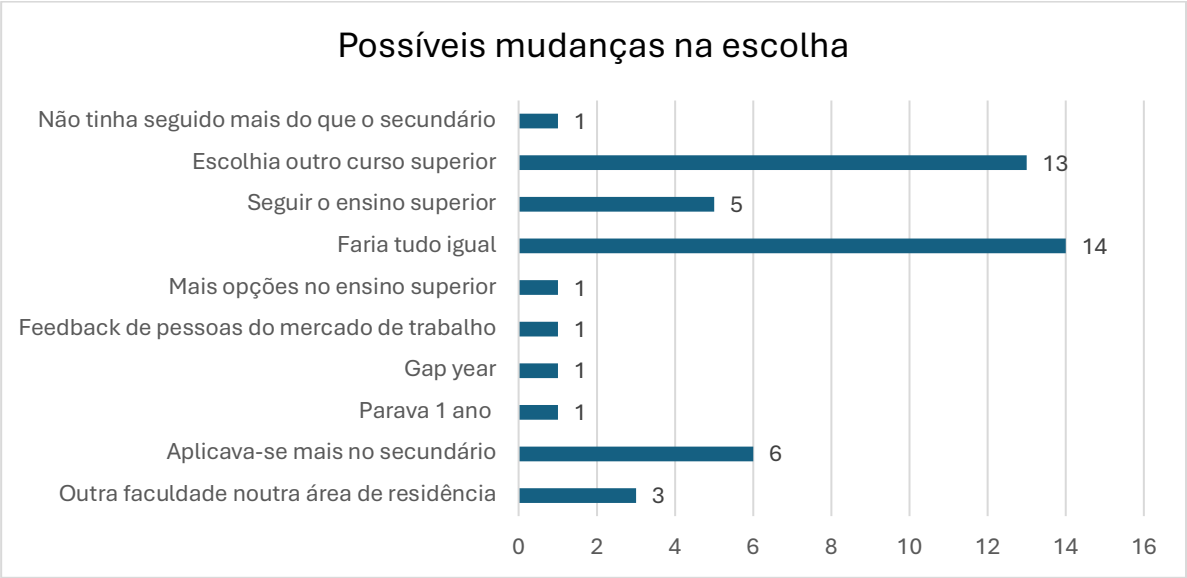


Figura 6- Possíveis mudanças na escolha

Ações/Informações que poderiam ter ajudado

A última questão referente às informações que as pessoas gostavam de ter atualmente que não tiveram aquando da sua escolha, 20 entrevistados (50%) mencionaram que "*procurava feedback de várias pessoas do mercado de trabalho, ou que tivessem estudado a minha área de interesse*", 18 entrevistados (45%) referiram que "*gostava de ter tido mais contactos com as universidades*", 9 entrevistados (22,5%) disseram que "*gostaria de ter tido mais informações sobre o mercado de trabalho*" e 7 entrevistados (17,5%) indicaram que "*gostava de ter tido um maior conhecimento pessoal*". Surgiram ainda algumas informações relevantes como "*gostaria de ter feito testes de orientação vocacional*" (entrevistado 3, sexo feminino), "*gostava de ter tido mais conselhos de familiares*" (entrevistado 5, sexo masculino), "*gostava de ter explorado mais ofertas formativas do ensino superior*" (entrevistado 15, sexo masculino) e ainda "*gostava*

de ter tido algumas experiências profissionais anteriores, como estágios ou trabalhos de verão" (entrevistado 17, sexo masculino).

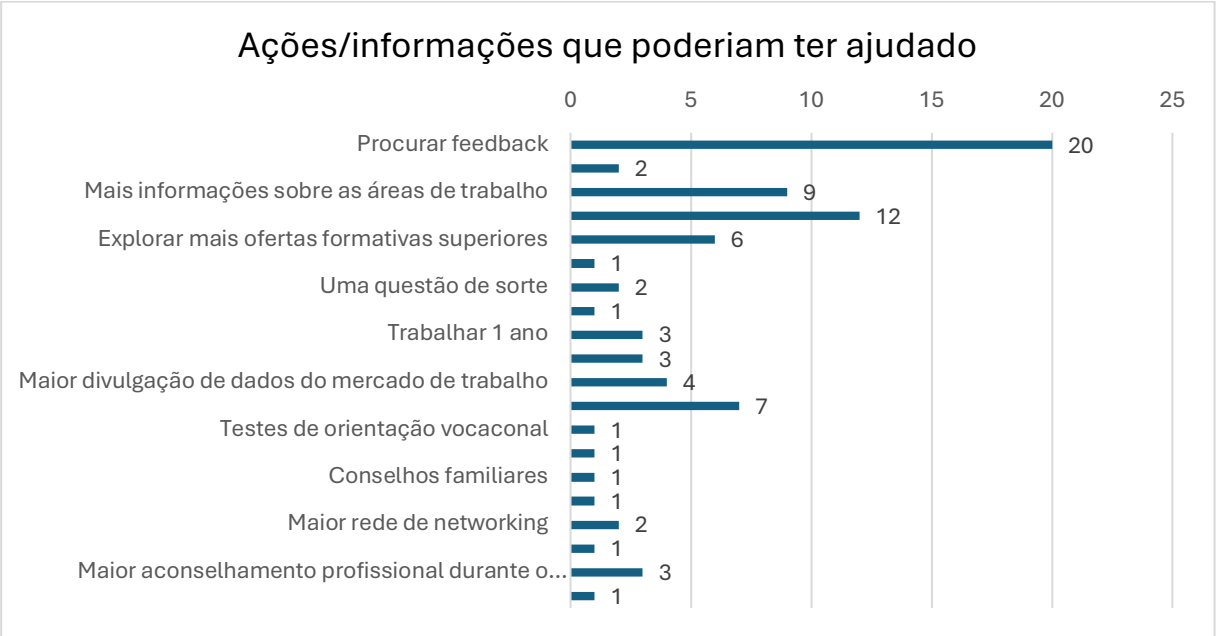


Figura 7- Ações/informações que poderiam ter ajudado

Discussão dos Resultados

Este estudo explora os fatores que mais parecem influenciar a decisão da escolha da carreira de um conjunto de participantes. No que diz respeito aos fatores que influenciam a escolha de carreira, é possível verificar que os seis fatores mais mencionados são: "*gosto pessoal pela área escolhida*", "*comportamento do mercado de trabalho*", "*percurso escolar*", "*perceção pessoal das próprias habilidades/capacidades*", "*família*" e "*motivos salariais das possíveis profissões*". Estes resultados alinham-se com a literatura, que sublinha que a decisão de carreira resulta de uma interação entre fatores intrínsecos**,** como interesses e motivações pessoais, e fatores extrínsecos e interpessoais, como pressões familiares, expetativas sociais e condições do mercado de trabalho (Rego et al., 2020; Agarwala, 2008; Akosah-Twumasi et al., 2018). O peso atribuído ao gosto pessoal confirma que os interesses individuais são frequentemente o motor principal das escolhas de carreira, em consonância com a importância do autoconhecimento e da motivação intrínseca para o desenvolvimento de trajetórias profissionais significativas (Ryan & Deci, 2001).

Pode também afirmar-se que a maioria dos entrevistados se sente satisfeita com a escolha de carreira que realizou, evidenciada pela resposta à questão sobre o que fariam de diferente caso pudessem voltar atrás, na qual a maioria indicou que "*faria tudo igual*". Adicionalmente, a maior parte dos participantes reconhece que se trata de uma decisão importante, embora ressaltem que, em qualquer momento da vida, é possível alterar o percurso profissional para

alcançar maior felicidade e realização. Este resultado está alinhado com as perspetivas emergentes das novas gerações, que tendem a não adotar uma carreira para toda a vida, optando por mudanças sempre que surgem necessidades ou desejos de evolução profissional (Rueff-Lopes et al., 2025).

Outro aspeto relevante prende-se com o papel da família, frequentemente referido tanto como apoio, assim como pressão. A literatura confirma que as redes interpessoais – nomeadamente família, amigos e professores – exercem uma influência decisiva neste processo, funcionando como fontes de expectativas e de normas sociais (Akosah-Twumasi et al., 2018). De igual modo, a importância atribuída ao percurso escolar reforça que as experiências académicas prévias moldam as oportunidades percebidas e influenciam a perceção das próprias competências (Rego et al., 2020). Por outro lado, a valorização dos motivos salariais e do mercado de trabalho confirma que, para além de interesses pessoais, as escolhas também respondem a considerações pragmáticas, de segurança e de empregabilidade (Agarwala, 2008).

Por fim, destaca-se que a procura por *feedback*, o maior contacto com as universidades e o maior acesso a informações sobre o mercado de trabalho são fatores mencionados como aspetos que devem ser considerados no momento da escolha de carreira, de forma a tomar uma decisão mais ponderada e segura. Esta perceção vai ao encontro de abordagens como a de Savickas (2005), que salientam a importância da exploração e planeamento da carreira como competências fundamentais de adaptabilidade que podem apoiar escolhas mais alinhadas com interesses e valores pessoais.

Em síntese, este estudo possibilita não apenas a identificação dos fatores que exercem maior influência na escolha de carreira, mas também oferece contributos empíricos essenciais para fundamentar o delineamento e a execução do segundo estudo. Ao evidenciar a relevância de fatores pessoais, interpessoais e contextuais, confirma-se que a perceção de vocação e, mais tarde, o bem-estar no trabalho, assentam em escolhas que conciliam interesses individuais, oportunidades do mercado de trabalho e apoio social (Duffy et al., 2018).

Estudo 2 – Estudo Quantitativo

O estudo quantitativo teve como objetivo testar empiricamente o modelo de investigação inicialmente proposto, com vista à análise das relações entre as variáveis apresentadas anteriormente. A recolha de dados foi realizada através de um questionário *online* (Anexo A), desenvolvido na plataforma *Qualtrics Survey Software*, divulgado através de um *link* gerado por esta plataforma. O questionário foi partilhado através das diversas redes sociais (ex. *LinkedIn, Instagram, Facebook*), bem como com a rede de contactos pessoais. Desta forma, foi utilizada uma amostra não probabilística por conveniência.

Os inquiridos foram devidamente informados sobre as condições de participação no estudo, bem como a sua natureza e objetivos. Foram também informados, desde logo, sobre o anonimato da sua participação, o tratamento dos dados e a confidencialidade dos mesmos. Foi também transmitida a informação da liberdade de participação, assim como a sua recusa em qualquer momento do preenchimento do questionário. Todas estas informações foram fornecidas na introdução do questionário disponibilizado, portanto se os participantes preenchessem e encaminhassem o questionário para o investigador, presumia-se que tinham fornecido o seu consentimento informado. Para além disso, foi fornecido um contacto aos inquiridos, para o caso de existirem dúvidas ou partilha de alguma informação pertinente para o estudo.

Caracterização da Amostra

A amostra deste estudo foi composta por 194 participantes, com idades compreendidas entre os 19 e 44 anos (M= 28; DP= 7.6). No que diz respeito ao género, 75% eram mulheres e 25% homens, sendo que 98% dos participantes são residentes em Portugal. Quanto ao nível de escolaridade, 16% possuem o ensino secundário, 50% possuem o grau de licenciado e 34% têm mestrado ou superior. A nível de regime de trabalho, 50% dos participantes trabalham de forma presencial, 44% em regime híbrido e apenas 6% em trabalho remoto, sendo que a média de horas semanais de trabalho foi de 40 horas (M= 40; DP= 6,4). A situação contratual dos participantes demonstrou que 6% trabalhava por conta própria, 62% trabalhavam por conta de outrem com contrato de trabalho efetivo, 27% tinham contrato de trabalho a prazo e 5% trabalhavam a regime de *part-time*, sendo que todos trabalhavam há, pelo menos, 1 ano, apresentando uma média de antiguidade de trabalho de 6 anos (M= 6 DP = 3,4).

Instrumentos de Medida

Vocação Profissional

Para medir a vocação profissional, foi usada a escala de Praskova et al. (2015) composta por 15 questões agrupadas por três fatores: significado pessoal (e.g., "Escolhi um percurso profissional que dará um propósito real à minha vida"); significado orientado para os outros (e.g., "É mais importante que a minha carreira beneficie outras pessoas, e não apenas a mim") e; *engagement* ativo (e.g., "Tudo o que quero fazer é seguir a carreira que me inspira"). Os participantes responderam através de uma escala de Likert de cinco pontos em que (1) correspondia a "*Discordo totalmente*" e (5) "*Concordo totalmente*". O alfa de *Chronbach* foi 0.76.

Work Engagement

O *Work Engagement* foi medido através da *Ultra-Short Work Engagement Scale* de Schaufeli et al. (2019), composta por três itens (que medem o vigor, a absorção e a dedicação), como "tenho-me sentido cheio de energia" e "tenho-me sentido entusiasmado(a) com o meu trabalho". Os participantes responderam através de uma escala de Likert de cinco pontos em que (1) correspondia a "*nunca*" e (5) "*sempre*". O alfa de *Chronbach* foi 0.84.

Adaptabilidade de Carreira

A adaptabilidade de carreira foi medida através da escala *Career Adapt-Abilities* de Porfeli e Savickas (2012). A escala é composta por 24 itens organizados em quatro subescalas, cada uma com sete itens. Estas subescalas correspondem às dimensões da adaptabilidade de carreira (Savickas, 1997): (1) preocupação (*concern*) (e.g., "Pensar sobre como será o meu futuro"); (2) controlo (*control*) (e.g., "Manter uma atitude positiva"); (3) curiosidade (*curiosity*) (e.g., "Investigar opções antes de tomar uma decisão") e; (4) confiança (*confidence*) (e.g., "Resolver problemas"). Os participantes responderam às questões através da escala de *Likert* de 5 pontos, em que (1) correspondia a "*nada forte*" e (5) a "*muito forte*". Pontuações mais elevadas na escala total ou em qualquer subescala indicam níveis mais altos de adaptabilidade de carreira e de habilidades adaptativas de carreira. O alfa de *Cronbach* foi 0.94.

Bem-estar

O bem-estar subjetivo foi medido através de três itens da *Abbreviated Three-Item Version of the Satisfaction with Life Scale* de Kjell e Diener (2021) (e.g. "As condições da minha vida são excelentes"). Para responder aos itens, os participantes indicavam o seu grau de concordância através de uma escala de *Likert* de cinco pontos, em que (1) correspondia a "*discordo totalmente*" e (5) a "*concordo totalmente*". O alfa de *Cronbach* foi 0.89.

Fatores que influenciam a escolha de carreira

Foram usados seis fatores (obtidos através do primeiro estudo) para medir o grau de influência nas escolhas de carreira dos participantes. Para cada fator, foi utilizada a escala de Likert de cinco pontos, em que (1) correspondia a "*nada influente*" e (5) a "*muito influente*". O alfa de *Cronbach* foi 0.6.

Variáveis de Controlo

O sexo e a idade foram incluídos como variáveis de controlo, dado que estas características demográficas podem influenciar significativamente a variável critério, bem-estar. A inclusão destas variáveis permite isolar o efeito das variáveis independentes sobre o bem-estar, reduzindo o risco de enviesamento associado a diferenças individuais.

Análise dos Dados

As análises estatísticas preliminares foram realizadas utilizando o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 29.0. Primeiramente, foram calculadas estatísticas descritivas para todas as variáveis observadas. Em seguida, foram testadas as assunções de normalidade. A normalidade, linearidade e multicolineradidade são consideradas pressuposições essenciais para a modelação de equações estruturais (SEM) (Ganeshkumar & Mathan-Mohan, 2014). Todos os valores de curtose e assimetria das variáveis situaram-se entre +1.5 e -1.5. Assim, os dados apresentam uma distribuição normal (Tabachnick & Fidell, 2001).

Relativamente à multicolinearidade, foram analisados os valores de VIF e tolerância das variáveis. Observou-se que os valores de VIF eram inferiores a 3 e os valores de tolerância superiores a 0.2, pelo que se pode afirmar que não existiu multicolinearidade entre as variáveis. A linearidade entre as variáveis foi examinada através de diagramas de dispersão, nos quais se observaram padrões em linha reta (Hair et al., 2006). Foram ainda calculadas as correlações de *Pearson* para avaliar as relações entre as variáveis.

O modelo de mediação foi testado através do pacote SEM (Gallucci & Jentschke, 2021) do Jamovi 2.2.5, que se baseia no pacote lavaan do R para modelação de equações estruturais (Rosseel, 2012). Como os dados apresentaram distribuição normal, foi utilizado o método de *Maximum Likelihood Estimation Method* com 5000 amostragens *bootstrap* (Gilson et al., 2013) para avaliar a significância dos efeitos diretos e indiretos do modelo. Como resultado, os intervalos de confiança que não incluíam o zero indicaram que os efeitos (diretos e indiretos) eram significativos (Hayes, 2013; Preacher & Hayes, 2008).

A qualidade de ajustamento do modelo de mediação foi avaliada através da razão qui-quadrado/graus de liberdade (χ^2/df), do Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA; Steiger, 1990), do Comparative Fit Index (CFI; Bentler, 1990), do Standardized Root Mean Square Residual (SRMR; Hu & Bentler, 1999) e do Tucker–Lewis Index (TLI; Tucker & Lewis, 1973). Para que o modelo seja considerado de bom ajuste, devem ser cumpridos os seguintes critérios: χ^2/df < 3, RMSEA e SRMR < 0,08 (Brown & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1999), e CFI e TLI > 0,90 (Bentler, 1990; Byrne, 2008).

Análise do Método do Enviesamento Comum

Embora se tenha seguido alguns procedimentos recomendados para reduzir o potencial enviesamento de método comum – como utilizar questões de resposta fechada misturadas no inquérito (ex.: "Estou em teletrabalho", "tenho animais de companhia") e recorrer a instrumentos previamente validados para avaliar as variáveis em estudo – este não pode ser completamente evitado (Podsakoff et al., 2024). Assim, para compreender a sua presença no estudo, seguiram-se algumas recomendações (Podsakoff et al., 2024).

Em primeiro lugar, foi realizado o teste de um único fator de Harman para verificar a presença de enviesamento de método comum. Os resultados mostraram que o primeiro fator explicava apenas 27.80% da variância total explicada; assim, o enviesamento de método comum parece não constituir um problema grave neste estudo.

Por fim, foram realizadas quatro análises fatoriais confirmatórias (CFA) para confirmar a independência das variáveis em estudo. Para avaliar a adequação do modelo e compará-lo com outros modelos alternativos plausíveis, foram analisados diversos índices de ajuste (Hair et al., 2010), nomeadamente CFI, TLI, SRMR e RMSEA. O Modelo 1 correspondeu ao modelo hipotético de quatro fatores, incluindo escalas separadas para a vocação profissional*, work engagement*, adaptabilidade de carreira e bem-estar. O Modelo 2 consistiu num modelo de três fatores, em que o *work engagement* e o bem-estar foram combinados num único fator, a vocação profissional foi carregada num fator, e o outro fator representou a adaptabilidade de carreira. O Modelo 3 foi um modelo de dois fatores, em que o *work engagement* e o bem-estar foram combinados num único fator e o outro fator combinou a vocação profissional e a adaptabilidade de carreira. O Modelo 4 foi uma solução de um fator único, em que todos os itens foram carregados num único fator.

A Tabela 1 mostra que o modelo de quatro fatores (Modelo 1) apresentou o melhor ajustamento aos dados (χ^2/df = 1.12, p < 0.001; CFI = 0.99; TLI = 0.99; SRMR = 0.04; RMSEA

= 0.02 IC 95% [0.00, 0.05]), enquanto todos os outros modelos alternativos evidenciaram um ajustamento inferior. Estes resultados, juntamente com os valores de confiabilidade evidenciados pelo alfa de *Cronbach* em todas os instrumentos de medida, confirmaram a validade discriminante e convergente do estudo; desta forma, procedeu-se ao teste das hipóteses.

Tabela 1- Resultados da análise fatorial confirmatória

Modelos	$\chi 2$/df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
Modelo 1	1.12	0.99	0.99	0.02	0.04
Modelo 2	2.90	0.89	0.85	0.09	0.06
Modelo 3	5.32	0.74	0.67	0.14	0.11
Modelo 4	9.85	0.46	0.33	0.20	0.16

Parte III - Resultados

Tabela descritiva e correlações entre as variáveis

No que concerne à análise descritiva das variáveis em estudo, tendo em consideração a tabela 2, é possível verificar os valores das médias (M), desvios-padrão (DP), correlações das variáveis do estudo e os alfas de *Cronbach*.

Segundo Field (2009), os desvio-padrão pequenos em comparação com as médias das variáveis, indicam que estas são bem representativas dos dados observados. Relativamente ao *work engagement*, é possível verificar que a média das respostas foi bem mais elevada que o ponto médio (M= 3.20; DP= 0.83), em que 3 corresponde a "nem concordo, nem discordo". No mesmo sentido a vocação profissional, apresentou um valor médio mais elevado que o ponto médio (M= 3.35; DP= 0.49), em que 3 corresponde a "nem concordo, nem discordo". Por outro lado, o bem-estar teve uma média de respostas mais próxima do ponto 4 (M=3.69; DP=0.58), em que corresponde a "concordo". A adaptabilidade de carreira foi a variável com a média mais elevada (M= 4.14; DP= 0.58), em que o 4 corresponde a "forte".

Em seguida, com objetivo de analisar o nível de correlação existente entre as variáveis presentes nas hipóteses de investigação, foi realizado o cálculo do coeficiente de *Pearson*, em que este permite medir o nível de relação entre duas variáveis e o seu nível de significância. Neste sentido, conforme apresentado na tabela 2, é possível verificar que a vocação profissional está significativamente correlacionada de forma positiva com as restantes variáveis do modelo, sendo que com o *work engagement* foi (r= 0.31, p <0.01), com o bem-estar foi (r= 0.28, p <0.01) e com a adaptabilidade de carreira foi (r= 0.41, p <0.01), sendo esta última a mais forte. No mesmo sentido, o *work engagement*, apresentou uma correlação positiva significativa com o bem-estar (r= 0.45, p <0.01). No que diz respeito às variáveis sociodemográficas, a idade demonstrou uma correlação negativa e significativa com a adaptabilidade de carreira (r= -0.16, p < 0.05), enquanto o sexo não demonstrou nenhuma correlação significativa com nenhumas das variáveis do modelo. Deste modo, os resultados demonstram associações significativas, que justificam a exploração de efeitos mediadores no modelo PROCESS.

Tabela 2- Estatística descritiva e correlações

Variável	M	DP	FC	AVE	MSV	1	2	3	4	5
1. *Work Engagment*	3.20[1]	0.83	0.91	0.77	0.21	(0.88)	[0.84]			
2. Bem-estar	3.69[1]	0.85	0.87	0.70	0.21	0.45**	(0.83)	[0.89]		
3. Adapt. Carreira	4.14[1]	0.58	0.85	0.65	0.17	0.18*	0.17*	(0.81)	[0.94]	
4. Vocação Prof.	3.35[1]	0.49	0.84	0.63	0.17	0.31**	0.28**	0.41**	(0.80)	[0.76]
5. Sexo	-	-	-	-	-	-0.5	0.3	0.9	0.2	
6. Idade	28	7.6	-	-	-	0.02	-0.5	-0.16*	-0.7	0.3

Nota: N=194; *$p < 0.05$ **$p < 0.01$; [1]Escala entre 1 e 5. Alfa de *Cronbach* entre parênteses.
As raízes quadradas da Variância Média Extraída (AVE) encontram-se entre parêntesis.
M = Média; DP = Desvio Padrão; AVE = Variância Média Extraída; MSV = Variância Máxima Partilhada; FC = Fiabilidade Composta. Os coeficientes alfa de Cronbach estão indicados entre [].

No que diz respeito aos fatores que influenciam as escolhas de carreira, referentes ao estudo exploratório, estes foram analisados através de medidas estatísticas simples (média e desvio-padrão), conforme mostra a tabela 3. O fator "gosto pessoal pela área escolhida", demonstrou a média mais alta (M= 4.0; DP= 1.1), seguido do fator "perceção sobre habilidades/capacidades" (M= 3.8; DP= 0.9) e do fator "percurso escolar" (M= 3.7; DP= 0.9), onde os três fatores posicionam-se em 4 ou muito perto, sendo que 5 corresponde a "muito forte". Em seguida, o fator "comportamento do mercado de trabalho" (M=3.4; DP= 1.2) e o fator "motivos salariais das possíveis profissões" (M= 3.3; DP= 1.3), apresentaram valores

muito idênticos, posicionando-se em 3. Por último, o fator "familiares" foi o que demonstrou um valor médio mais baixo (M= 2.7; DP= 1.5), sendo que 1 corresponde a "nada forte".

Tabela 3- Resultados dos fatores de influência de escolha de carreira

Fatores	M	DP
Gosto pessoal pela área escolhida	4.0	1.1
Perceção sobre habilidades/capacidades	3.8	0.9
Percurso escolar	3.7	0.9
Comportamento do mercado trabalho	3.4	1.2
Motivos salariais das possíveis profissões	3.3	1.3
Familiares	2.7	1.5

Nota: N=194; Escala entre 1 e 5.

Teste de Hipóteses

Para examinar a influência da vocação profissional no bem-estar (H1), o papel mediador da adaptabilidade de carreira (H2) e do *work engagement* no bem-estar (H3), foram realizadas análises de SEM. Primeiro, a relação entre a vocação profissional e o bem-estar foi considerada estatisticamente significativa ($\beta = 0.27$, SE = 0.13 $p < 0.05$, CI 95% [0.009, 0.53]). Logo, a primeira hipótese foi suportada pelos dados.

Os resultados evidenciaram um efeito mediador da adaptabilidade de carreira na relação entre a vocação profissional e o bem-estar (H2), bem como do *work engagement* (H3) na relação entre vocação profissional e o bem-estar.

Os principais índices de ajustamento sugeriram que o modelo se ajustou adequadamente aos dados: $\chi^2(193) = 488.527$, $p < .001$. Uma análise mais detalhada dos índices de ajustamento confirmou a qualidade do modelo: RMSEA = 0.06 ($p < .001$; IC 95%: 0.02–0.07), SRMR = 0.04, CFI = 0.99, TLI = 0.99.

A análise revelou que o coeficiente da relação entre a vocação profissional e adaptabilidade de carreira foi significativo ($\beta = 0.446$, $p < .001$), tal como com o *work engagement* ($\beta = 0.528$, $p < .001$). O *work engagement* revelou estar positivamente associado ao bem-estar ($\beta = 0.387$, $p < .001$). Contudo, a adaptabilidade de carreira não evidenciou uma relação estatisticamente

significativamente com o bem-estar (β = 0.05, p > .05). O modelo total explicou 21.4% do bem-estar.

O efeito indireto da adaptabilidade de carreira (H2) não foi significativo (β = 0.02, SE = 0.06, p > .05, CI 95% [-0.10, 0.15]), enquanto o efeito indireto do *work engagement* (H3) foi de 0.204 (SE = 0.06, p < .001, CI 95% [0.085, 0.394]). Logo, apenas se encontrou suporte para a hipótese 3 e não para a hipótese 2. As estimativas do modelo encontram-se resumidas na Figura 8.

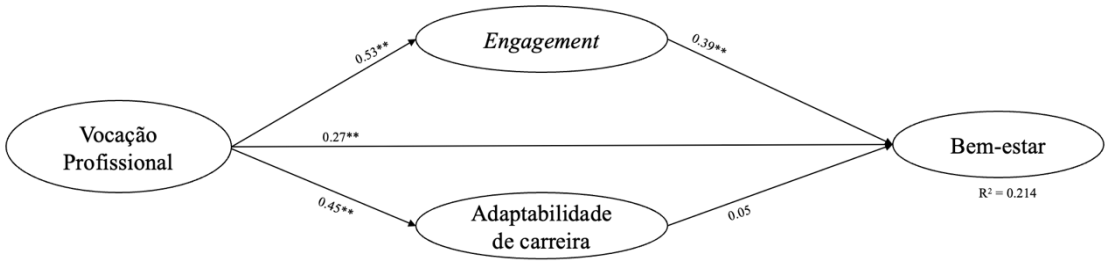


Figura 8- Resultados do modelo de equações estruturais

Tabela 4- Resultados PROCESS

Efeitos indiretos	**B**	**IC 95%**	***p***
Vocação profissional → *Engagement* →Bem-estar	0.2001	[0.084 ; 0.352]	-
Vocação Profissional → Adaptabilidade de Carreira →Bem-estar	0.0014	[-0.108 ; 0.124]	-
Efeito indireto total			
Vocação Profissional → Bem-estar	0.2015	[0.041 ; 0.401]	-
Efeito direto			
Vocação Profissional → Bem-estar	0.2488	[-0.019 ; 0.516]	0.068
Efeito total			
Vocação Profissional → Bem-estar	0.4502*	[0.196 ; 0.703]	0.001

Nota. N=194; *$p < 0.05$

Discussão de Resultados

O segundo estudo procurou testar empiricamente a relação entre vocação profissional e bem-estar, analisando o papel mediador do *work engagement* e da adaptabilidade de carreira. Os

resultados confirmam a existência de uma relação positiva entre vocação e bem-estar, o que está em consonância com a *Work as Calling Theory* (Duffy et al., 2018). Esta teoria sublinha que perceber e viver uma vocação potencia a satisfação e o sentido de propósito, com impacto direto no bem-estar.

Verificou-se que o *work engagement* medeia a relação entre vocação e bem-estar, confirmando a hipótese proposta. Este resultado é consistente com investigações que demonstram que indivíduos que experienciam a sua vocação revelam níveis mais elevados de vigor, dedicação e absorção, que por sua vez se refletem em maior bem-estar (Bakker et al., 2023; Seco & Lopes, 2013). Assim, o *work engagement* confirma-se como um mecanismo essencial na tradução da vocação em experiências positivas no trabalho.

No que diz respeito à adaptabilidade de carreira, embora esta tenha apresentado associação significativa com a vocação, não se confirmou o seu papel mediador. Uma interpretação possível é que a adaptabilidade, enquanto recurso psicossocial (Savickas & Porfeli, 2012), depende de condições contextuais que não foram consideradas neste modelo, o que pode limitar o seu impacto direto no bem-estar. Estudos anteriores também já assinalaram que a adaptabilidade potencia trajetórias profissionais mais saudáveis, mas o seu efeito pode ser indireto e condicionado (Douglass & Duffy, 2015).

Em conjunto, os resultados do estudo 2 reforçam a vocação como um recurso psicológico com impacto positivo no bem-estar, ao mesmo tempo que sublinham a centralidade do *work engagement* como variável mediadora. Por outro lado, sugerem a necessidade de investigações futuras que explorem em maior detalhe as condições sob as quais a adaptabilidade de carreira pode atuar como mediador eficaz.

Discussão

Este estudo baseado na WCT divide-se em duas partes. Primeiro, uma componente exploratória de natureza qualitativa na qual se exploram fatores com influência na escolha da carreira. O segundo, de natureza quantitativa, no qual se testa um modelo de mediação hipotetizando que a vocação apresenta uma relação positiva com o bem-estar através de dois mecanismos mediadores: o *work engagement* e a adaptabilidade de carreira.

Este estudo é importante porque apesar do crescente número de estudos sobre vocação profissional, *work engagement* e adaptabilidade de carreira, continua a ser fundamental compreender a relação entre estas três variáveis e o impacto que podem exercer sobre o bem-estar dos indivíduos (Pesonen et al., 2024). Embora a literatura existente tenha explorado estes constructos de forma isolada, permanecem escassos os trabalhos que os integrem num modelo teórico unificado. Assim, o presente estudo procura contribuir para o avanço do conhecimento científico sobre a vocação profissional, fundamentando-se na WCT.

Os resultados obtidos no estudo exploratório mostram que os fatores que influenciam as escolhas de carreira são o "*gosto pela área escolhida*" e a "*perceção pessoal sobre habilidades/capacidades*". Estes resultados vão ao encontro da literatura onde é destacada a importância da vocação e do sentido de propósito, enfatizada a paixão pela área como motivação central e sublinhado o papel da perceção das próprias competências na escolha de carreira (Cardoso, 2024; Dik & Duffy, 2009; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011). Isto sugere que os fatores internos, ligados aos interesses e capacidades pessoais, têm um peso decisivo nas escolhas de carreira, tal como confirmado empiricamente no Estudo 1.

Da mesma forma, os fatores "*família*", "*percurso escolar*", "*comportamento do mercado de trabalho*" e "*motivos salariais das possíveis profissões*" estiveram de acordo com a literatura, pois estes têm por base fatores extrínsecos presentes na sociedade, como as expectativas e normas sociais sobre o valor do trabalho (Rosso et al., 2010), a valorização e o prestígio associado a determinadas profissões (Lepisto & Pratt, 2017; Thompson & Bunderson, 2019), bem como as oportunidades de emprego, a estabilidade profissional e as recompensas financeiras proporcionadas pelo mercado de trabalho (Beer et al., 2022), que poderão ter alguma influência nas escolhas de carreira, contudo não são os fatores que mais condicionam as mesmas.

Assim, segundo os resultados do estudo exploratório, pode concluir-se que quanto mais externos ao indivíduo são os fatores, menos influência estes demonstram ter nas escolhas de

carreira, o que nos leva a dizer que os fatores internos, que demonstraram uma forte influência nas escolhas de carreira, poderão ir ao encontro do sentimento de vocação profissional.

Complementarmente, os resultados obtidos no estudo quantitativo evidenciam que a vocação tem uma relação positiva com o bem-estar através do *work engagement*, mas não através da adaptabilidade de carreira. Ou seja, a vocação profissional associa-se de forma positiva com todas as variáveis, mas apenas o *work engagement* desempenha um papel mediador nesta relação. Este resultado mostra-se de acordo com estudos que sugerem que, quando os indivíduos percebem a sua vocação, tendem a investir mais a sua energia, dedicação e foco no trabalho, desenvolvendo assim estados psicológicos positivos que contribuem para o bem-estar (Halbesleben et al., 2009; Seco & Lopes, 2013; Wu et al., 2014; Yang & Chen, 2020; Zhao et al., 2022).

No entanto, contrariamente ao que seria expectável segundo a literatura (e.g., Chen et al., 2025), a adaptabilidade de carreira não medeia a relação entre a vocação e o bem-estar. De acordo com estudos anteriores, a vocação (enquanto crença profunda de que a carreira escolhida constitui uma fonte de significado para a vida, acompanhada por uma paixão intrínseca e por um empenho persistente em alcançar autorrealização, ao mesmo tempo que se contribui para o bem-estar da sociedade através do trabalho; Hart & Hart, 2023) promove recursos de adaptabilidade, como a preocupação, controlo, curiosidade e confiança na carreira que, por sua vez, se relacionam com a satisfação profissional e o bem-estar (Douglass & Duffy, 2015; Duffy et al., 2015; Guo et al., 2014; Porfeli & Savickas, 2012; Yang & Chen, 2020).

A ausência de mediação pela adaptabilidade pode ser explicada por características da amostra e pelo contexto de trabalho dos participantes, pois a maioria é relativamente jovem (M de idade = 28 anos). No mesmo sentido, estes podem ter seguido uma trajetória de formação superior e alguns poderão ter realizado testes de orientação vocacional, estando assim em fases iniciais ou de consolidação da carreira, o que sugere que estão mais focados em investir no presente através do *work engagement* do que em reconfigurar o futuro via adaptabilidade. Além disso, a elevada proporção de trabalhadores com ensino superior (84%) e contrato efetivo (62%) pode indicar uma estabilidade laboral e a perceção de recursos de carreira já adquiridos, o que por sua vez reduz a necessidade de recorrer ativamente à adaptabilidade para manter o bem-estar.

Assim, nesta amostra os indivíduos parecem valorizar mais os fatores intrínsecos, como o gosto pela área escolhida e a perceção das suas habilidades/capacidades, do que os fatores extrínsecos, como o desenvolvimento de recursos de adaptabilidade voltados para gerir mudanças futuras. Deste modo, mesmo que a vocação promova habilidades de adaptabilidade,

estas podem não aumentar o bem-estar de forma imediata, tendo impacto apenas quando surgem desafios, mudanças ou situações de maior incerteza na carreira (Hirschi, 2009; Johnston, 2018; Rudolph et al., 2017; Tolentino et al., 2014).

Em síntese, os resultados sugerem que a vivência da vocação conduz a maior *work engagement* e, consequentemente, a maior bem-estar, mas que a adaptabilidade de carreira não desempenha o mesmo papel mediador nesta amostra. Esta ausência de efeito pode dever-se ao facto de a adaptabilidade de carreira estar orientada para o futuro, como às características específicas da amostra, marcadas por relativa juventude, estabilidade laboral e elevado nível de qualificação.

Implicações Teóricas

A realização deste estudo contribui para a literatura já existente sobre a relação entre a vocação profissional e o bem-estar, assim como as variáveis que podem mediar esta relação. Neste sentido, os resultados do presente estudo vão ao encontro da WCT de Dik e Duffy (2018), em que demonstram que perceber e vivenciar uma vocação poderá levar os indivíduos a sentirem-se bem no trabalho e na vida em geral.

No que diz respeito às variáveis mediadoras apresentadas no modelo conceptual do estudo, os resultados reforçam a ideia de que perceber uma vocação está diretamente relacionado com o significado atribuído ao trabalho (Hart & Hart, 2023), o envolvimento que os indivíduos demonstram para com a sua carreira (Pesonen et al., 2024), assim como o propósito de vida que estes lhe atribuem (Douglass et al., 2015; Duffy et al., 2014). Deste modo, os resultados reforçam que existe de facto uma relação entre perceber e viver uma vocação e o *work engagement* (Cardoso, 2024; Chen al., 2025), o que por sua vez poderá levar os indivíduos a demonstrarem níveis mais elevados de bem-estar no trabalho (Fisher, 2010; Sahu & Bajaj, 2025).

Por outro lado, tendo em conta a escassez de estudos entre a vocação e a adaptabilidade de carreira (Yang & Chen, 2020), os resultados demonstraram que estas duas variáveis apresentam uma relação positiva entre elas. Contudo, não há uma relação significativa entre a adaptabilidade de carreira e o bem-estar, mas segundo Porfeli & Savickas (2012), a adaptabilidade de carreira está associada a dimensões de bem-estar, nomeadamente, ao bem-estar vocacional, o que com a utilização dos recursos apresentados na literatura, pertencentes a esta variável, poderá levar ao bem-estar profissional dos indivíduos (Chen et al., 2025). Com base nos resultados deste estudo, podemos conjeturar que a vocação pode ter um impacto direto

sobre o bem-estar, independentemente da adaptabilidade de cada indivíduo, visto que sentir que se vive uma vocação tem um peso tão forte que irá causar um aumento nos níveis de bem-estar mesmo quando a pessoa não apresenta uma capacidade de adaptação elevada, porque o *calling* já é um recurso motivacional suficiente por si só. Para além disso, o bem-estar é influenciado por outras variáveis contextuais relacionadas e não relacionadas ao trabalho (Biswas et al., 2022) que não foram diretamente incluídas no modelo, o que pode sugerir que a adaptabilidade pode não ser um fator determinante isoladamente, não emergindo como um mediador porque o bem-estar depende de múltiplos fatores simultaneamente.

Os resultados referentes aos fatores que influenciam as escolhas de carreira corroboram a relevância dos fatores intrínsecos (Ryan & Deci, 2000; Kunnen, 2013; Nyamwange, 2016), evidenciando que as decisões profissionais em grande parte são moldadas pelos interesses pessoais e motivações internas. Destaca-se também a importância do autoconhecimento que cada pessoa tem sobre os seus gostos e habilidades, de modo a serem melhor reconhecidas determinadas áreas de trabalho mais adequadas a cada um (Kniveton, 2004).

Implicações Práticas

O presente estudo permite retirar algumas implicações práticas relevantes para promover a perceção vocacional e, consequentemente, potenciar o *work engagement* e o bem-estar dos indivíduos. Desde logo, é fundamental reforçar a importância do autoconhecimento relativamente aos interesses, valores e capacidades pessoais. A perceção de vocação está intimamente ligada à clareza sobre os próprios gostos e habilidades, pelo que é recomendável que este processo de reflexão e exploração seja iniciado durante o percurso escolar, nomeadamente no ensino secundário, momento em que os jovens enfrentam decisões significativas quanto ao seu futuro profissional (Alberts et al., 2003).

Neste sentido, as escolas poderão implementar programas de orientação vocacional estruturados, que promovam uma aproximação progressiva ao mundo do trabalho. A realização de estágios extracurriculares ou de verão em empresas, bem como a organização de sessões com profissionais de diferentes setores de atividade, poderão ajudar os alunos a identificar as áreas que mais os motivam e nas quais revelam maior aptidão. Paralelamente, testes psicotécnicos e de interesses vocacionais podem servir como ferramentas complementares, fornecendo informações objetivas sobre competências, traços de personalidade e áreas de interesse profissional a cada indivíduo. A continuidade e diversificação da oferta dos cursos técnico-profissionais, nomeadamente através da inclusão de novas áreas científicas, poderá

igualmente ser uma via eficaz para alargar as possibilidades de carreira, sobretudo para os jovens que não pretendem prosseguir estudos no ensino superior.

A nível organizacional, as empresas podem também desempenhar um papel ativo na promoção da relação entre vocação e bem-estar. Uma das medidas mais relevantes poderá passar por disponibilizar percursos de mobilidade interna e oportunidades de reorientação profissional, permitindo que os trabalhadores explorem funções mais alinhadas com os seus interesses e competências ao longo da sua trajetória. O desenvolvimento de planos de carreira personalizados, alinhados com os valores e objetivos dos trabalhadores, poderá reforçar o sentimento de realização e compromisso com a organização.

Por fim, recomenda-se a criação de planos de formação contínua, que integrem conteúdos sobre gestão de carreira, autoconhecimento, valores pessoais e tomada de decisão profissional. Estas ações poderão contribuir para uma maior consciência vocacional e para trajetórias mais satisfatórias e sustentáveis ao longo da vida profissional.

Limitações e Direções Futuras

O presente estudo, embora apresente pontos positivos, demonstra também algumas limitações. Primeiramente, é importante referir que a amostra do segundo estudo é reduzida (N= 194), bem como a assimetria do género dos participantes, em que apenas 25% dos inquiridos é do género masculino, dificultando assim a generalização dos resultados. O facto de a amostra ter sido por conveniência é outro fator que dificulta a generalização dos resultados.

Nesta sequência, o facto de ser um estudo transversal e correlacional, é também uma limitação, uma vez que permite apenas obter informações sobre relações positivas ou negativas e a sua significância entre as variáveis, não podendo retirar conclusões sobre a causalidade entre as mesmas. Uma outra limitação diz respeito ao período temporal da recolha de dados, visto que as respostas dos participantes poderão ter sido influenciadas pelo estado emocional destes se, por exemplo, o participante estiver a passar por um momento menos bom na organização, ou apenas ter tido uma discussão recente com a sua chefia. Desta forma, seria interessante realizar a recolha de dados em vários momentos ao longo do tempo, realizando, por exemplo, estudos longitudinais. Outro fator que poderá ter sido limitativo, foi o facto de o questionário ter sido partilhado exclusivamente *online*, uma vez que requer acesso à internet para a participação no estudo.

Por fim, o uso de medidas de auto-reporte em conjunto com o design transversal pode ter conduzido ao enviesamento do método comum. Não obstante, alguns procedimentos

recomendados por Podsakoff et al. (2024) foram seguidos e evidenciam que este enviesamento parece não ser um problema neste estudo.

Relativamente às direções futuras, seria interessante relacionar a diferença entre as gerações deste estudo, com o objetivo de perceber como a geração mais recente no mercado de trabalho é influenciada nas escolhas de carreira e como tomam as decisões com base na sua vocação profissional. Por outro lado, perceber como a segunda geração mais recente no mercado trabalho realiza adaptações de carreira ao longo do tempo com base nas suas perceções de vocação seria também fundamental para ajudar as empresas a reter e atrair trabalhadores.

Uma outra sugestão para estudos futuros passa por tentar compreender como cada fator de influência de escolha de carreira poderá afetar a felicidade no trabalho e na vida em geral e qual o papel da adaptabilidade de carreira nesta relação. Por último, seria pertinente compreender se o setor de atividade dos participantes ou a área que estes escolhem seguir após o término do ensino secundário, poderá afetar a perceção da sua vocação e se essa relação influencia o bem-estar no trabalho, a médio prazo.

Conclusões

Tendo em conta a crescente valorização do bem-estar dos trabalhadores, torna-se imprescindível aprofundar o conhecimento sobre os fatores que promovem o bem-estar individual. O presente estudo realça que tanto a perceção da vocação como a sua efetiva vivência são elementos centrais para o aumento do *work engagement*. Este, por sua vez, revela-se fundamental para a promoção do bem-estar no contexto laboral e pessoal.

Os resultados demonstram ainda que trabalhadores com níveis mais elevados de vocação tendem a adotar estratégias de adaptabilidade de carreira, com o intuito de alinhar o seu percurso profissional aos seus interesses e objetivos. Contudo, ao contrário do esperado, a adaptabilidade da carreira não demonstrou um resultado estatisticamente significativo na mediação entre a vocação profissional e o bem-estar.

Por fim, este estudo destacou que os fatores com maior influência nas escolhas de carreira estão maioritariamente relacionados com dimensões intrínsecas e pessoais, sendo estas o gosto pessoal pela área escolhida, a perceção sobre habilidades/capacidades e o percurso escolar, o que reforça a importância da perceção de vocação no processo decisório dos indivíduos. Estes dados sustentam a necessidade de reforçar políticas de apoio à orientação vocacional que valorizem o autoconhecimento e o alinhamento pessoal-profissional.

Referências Bibliográficas

Afaq Ahmed, K., Sharif, N., & Ahmad, N. (2017). Factors Influencing Students' Career Choices: Empirical Evidence from Business Students. *Journal of Southeast Asian Research*, 1–15. https://doi.org/10.5171/2017.718849

Afsar, B., Umrani, W. A., & Khan, A. (2019). The impact of perceived calling on work outcomes in a nursing context: The role of career commitment and living one's calling. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, *24*(1). https://doi.org/10.1111/jabr.12154

Agarwala, T. (2008). Factors influencing career choice of management students in India. *Career Development International*, *13*(4), 362–376. https://doi.org/10.1108/13620430810880844

Akosah-Twumasi, P., Emeto, T. I., Lindsay, D., Tsey, K., & Malau-Aduli, B. S. (2018). A Systematic Review of Factors That Influence Youths Career Choices—the Role of Culture. In *Frontiers in Education* (Vol. 3). Frontiers Media S.A. https://doi.org/10.3389/feduc.2018.00058

Alberts, C., Mbalo, N. F., & Ackermann, C. J. (2003). Adolescents' Perceptions of the Relevance of Domains of Identity Formation: A South African Cross-Cultural Study. *Journal of Youth and Adolescence*, *32*(3), 169–184. https://doi.org/10.1023/A:1022591302909

Ali, S. A. M., Said, N. A., Yunus, N. M., Kader, S. F. A., Latif, D. S. A., & Munap, R. (2014). Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *129*, 46–52. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.646

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 1–18. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Arnold, J. (2004). The congruence problem in John Holland's theory of vocational decisions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*(1), 95–113. https://doi.org/10.1348/096317904322915937

Aslan, P., Ahmadi, N., Sjöberg, S., & Wikström, E. (2019). What Works? Family Influences on Occupational Aspirations among Descendants of Middle Eastern Immigrants on the Swedish Labour Market. *Nordic Journal of Social Research, 9*(1), 134–160. https://doi.org/10.7577/njsr.2235

Bakker, A. B. (2022). The social psychology of work engagement: state of the field. *Career Development International*, *27*(1), 36–53. https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0213

Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2016). Momentary Work Happiness as a Function of Enduring Burnout and Work Engagement. *The Journal of psychology*, *150*(6), 755–778. https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1182888

Bartram, D. (2012). Elements of a Sociological Contribution to Happiness Studies. *Sociology Compass*, *6*(8), 644–656. https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2012.00483.x

Beer, H., Micheli, P., & Besharov, M. (2022). Meaning, Mission, and Measurement: How Organizational Performance Measurement Shapes Perceptions of Work as Worthy. *Academy of Management Journal*, *65*(6), 1923–1953. https://doi.org/10.5465/amj.2019.0916

Bekhet, A. K., Zauszniewski, J. A., & Nakhla, W. E. (2008). Happiness: Theoretical and Empirical Considerations. *Nursing Forum*, *43*(1), 12–23. https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2008.00091.x

Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin, 107*(2), 238–246. https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238

Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science*, *21*(5), 973–994. https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0497

Biswas, T., Mäkelä, L., & Andresen, M. (2022). Work and non-work-related antecedents of expatriates' well-being: A meta-analysis. *Human Resource Management Review, 32*(3). https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100889

Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, *16*(1), 101–116. https://doi.org/10.1177/1069072707308140

Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. In H., C. P. M., L. D. L., P. A. T., R. D., & S. K. J. Cooper (Ed.), *APA handbook of research methods in psychology, Vol. 2. Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological* (Vol. 2, pp. 57–71). American Psychological Association.

Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research, 154*(2), 132–162. https://doi.org/10.1177/004912419021002005

Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, *54*(1), 32–57. https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32

Byrne, B. M. (2008). Testing for multigroup equivalence of a measuring instrument: A walk through the process. *Psicothema, 20*(4), 872–882.

Campaniço, E., & Dutschke, G. (2013). *Felicidade Organizacional: Como Avaliar o Estado de Felicidade nas Organizações* (Edição Portuguesa, Vol. 1). Novas Edições Académicas.

Cardoso, L. H. (2024). The relationship between career calling and job crafting: a systematic literature review. *Final Dissertation*.

Chaney, D., Touzani, M., & Ben Slimane, K. (2017). Marketing to the (new) generations: summary and perspectives. In *Journal of Strategic Marketing* (Vol. 25, Issue 3, pp. 179–189). Routledge. https://doi.org/10.1080/0965254X.2017.1291173

Chen, H., Song, W., Xie, J., Wang, H., Zheng, F., & Wen, Y. (2025). The Impact of Chinese Teachers' Career Calling on Job Burnout: A Dual Path Model of Career Adaptability and Work Engagement. *International Journal of Mental Health Promotion*, *27*(3). https://doi.org/10.32604/ijmhp.2025.060370

Chiumento (2007). Happiness at Work Index – Research Report.

Cooper, R. N., & Layard, R. (2005). Happiness: Lessons from a New Science. *Foreign Affairs*, *84*(6), 139. https://doi.org/10.2307/20031793

Creed, P. A., & Patton, W. (2003). Predicting two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development*, *29*(4), 277–290. https://doi.org/10.1023/A:1022943613644

Dalla Rosa, A., Vianello, M., & Mauno, S. (2024). Who saves the saviours during a pandemic? Career calling protects healthcare workers from burnout and resigning. *Current Psychology, 43*(19), 17889-17899. https://doi.org/10.1007/s12144-023-05272-y

Dias, Á., & Dutschke, G. (Eds.). (2023). *Felicidade Organizacional - Organizações Felizes São mais Sustentáveis* (1ª). Editora RH.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, *95*(3), 542–575. https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542

Diener, E., Kesebir, P., & Tov, W. (2009). Happiness. *Handbook of Individual Differences in Social Behavior*.

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2015). National accounts of subjective well-being. *American Psychologist*, *70*(3), 234–242. https://doi.org/10.1037/a0038899

Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology, 39*(4), 391–406. https://doi.org/10.1177/008124630903900402

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125*(2), 276–302. https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276

Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and Vocation at Work. *The Counseling Psychologist*, *37*(3), 424–450. https://doi.org/10.1177/0011000008316430

Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2015). Strategies for discerning and living a calling. In *APA handbook of career intervention, Volume 2: Applications*. (pp. 305–317). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/14439-023

Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: the development of a scale measure. *Personnel Psychology*, *64*(4), 1001–1049. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01234.x

Dobrow, S. R., Weisman, H., Heller, D., & Tosti-Kharas, J. (2023). Calling and the Good Life: A Meta-Analysis and Theoretical Extension. *Administrative Science Quarterly*, *68*(2), 508–550. https://doi.org/10.1177/00018392231159641

Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, *86*, 58–65. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.003

Driver, M. J. (1994). Careers: A review of personal and organizational research. *In* C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *Key reviews in managerial psychology*: Concepts and research for practice (pp. 237-269). Chichester: John Wiley & Sons.

Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of Counseling Psychology*, *60*(1), 42–52. https://doi.org/10.1037/a0030635

Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2014). Living a calling and work well-being: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, *61*(4), 605–615. https://doi.org/10.1037/cou0000042

Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies*, *13*(3), 469–479. doi:10.1007/s10902-011-9274-6

Duffy, R. D., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2015). Work Volition and Job Satisfaction: Examining the Role of Work Meaning and Person–Environment Fit. *The Career Development Quarterly*, *63*(2), 126–140. https://doi.org/10.1002/cdq.12009

Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, *59*(1), 50–59. https://doi.org/10.1037/a0026129

Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, *83*(3), 428–436. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006

Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, *65*(4), 423–439. https://doi.org/10.1037/cou0000276

Duffy, R. D., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2016). Examining Predictors of Work Volition Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, *24*(3), 441–459. https://doi.org/10.1177/1069072715599377

Duffy, R. D., England, J. W., Douglass, R. P., Autin, K. L., & Allan, B. A. (2017). Perceiving a calling and well-being: Motivation and access to opportunity as moderators. *Journal of Vocational Behavior*, *98*, 127–137. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.003

Duncan, G. (2005). *What Do We Mean by "Happiness"? The Relevance of Subjective Wellbeing to Social Policy*. https://www.researchgate.net/publication/228999328

Elnaga, Dr. A. A. (2013). Exploring the link between job motivation, work environment and job satisfaction. *European Journal of Business and Management*, *5*, 34–40. https://api.semanticscholar.org/CorpusID:167533267

Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. SAGE.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, *12*(4), 384–412. https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x
Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2015). *How to design and evaluate research in education* (9th edition). Mc Graw Hill.
Frasquilho, M. A. (2024). *Burnout* (1st. ed). Editorial Presença.
Frawley, A. (2015). Happiness Research: A Review of Critiques. Sociology Compass, 9(1), 62–77. https://doi.org/10.1111/soc4.12236
Frey, B. S., & Stutzer, A. (2000). Happiness, Economy and Institutions. *The Economic Journal*, *110*(466), 918–938. https://doi.org/10.1111/1468-0297.00570
Frey, B. S., & Stutzer, A. (2018). Economics of Happiness. Springer International Publishing.
Gallucci, M., & Jentschke, S. (2021). SEMLj: jamovi SEM Analysis. [jamovi module]. https://semlj.github.io/
Ganeshkumar, C., & Mathan Mohan, G. (2014). Data Assumptions Checking for Estimating Structural Equation Modeling: Supply Chain Context. *Anvesha, 7*(4), 12–25.
Gary, M. N., & Fleming, N. (1999). *Influences and Consequences of Well-Being Among Australian Young People*. 301–323.
Gilson, K., Bryant, C., Bei, B., Komiti, A., Jackson, H., & Judd, F. (2013). Validation of the Drinking Motives Questionnaire (DMQ) in older adults. *Addictive Behaviors, 38,* 2196-2202. https://doi.org/10.1016/j.addbeh.2013.01.021
Ginsberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). Occupational choice: an approach to a general theory. In *Occupational choice: an approach to a general theory.* Columbia University Press.
Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z., Jiang, P., Wang, Y., Pan, J., Deng, Y., Pan, Z., & Fu, M. (2014). Career adaptability, calling and the professional competence of social work students in China: A career construction perspective. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(3), 394–402. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.001
Hagmaier, T., Volmer, J., & Spurk, D. (2013). *Called and burned out? Integrating career research with occupational health psychology*.
Hair, J. F., Black, W., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). Mutivariate Data Analysis. *Technometrics, 31*(3).
Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too Engaged? A Conservation of Resources View of the Relationship Between Work Engagement and Work Interference With Family. *Journal of Applied Psychology 94*(6), 1452–1465. http://dx.doi.org/10.1037/a0017595
Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a *calling*. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(2), 155–176. https://doi.org/10.1002/job.301
Hart, R., & Hart, D. (2023). Examining the pro-self and prosocial components of a calling outlook: A critical review. *Behavioral Sciences*, *13*(8), 684. https://doi.org/10.3390/bs13080684
Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach.* The Guilford Press.
Hayes, A. F. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (2nd ed.). The Guilford Press.
Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2016). World Happiness Report 2016, Update (Vol. I). New York: Sustainable Development Solutions Network.
Herzberg, F. (1987). One More Time: How do You Motivate Employees? Harvard Business Review, 81(1), 87–99. http://dx.doi.org/10.1007/978-1-349-02701-9_2
Hirata, J. (2004). Happiness Research: Contributions to Economic Ethics. *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik, 5*(2). http://dx.doi.org/10.5771/1439-880X-2004-2-141

Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 145–155. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002

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

Hosie, P., Sevastos, P. (2009). Does the "Happy-productive worker" thesis apply to managers? *International Journal of Workplace Health Management, 2*(2), 131–160. http://dx.doi.org/10.1108/17538350910970219

Hosie, P., Sevastos, P., & Cooper, C. L. (2007). The 'Happy Productive Worker Thesis' and Australian Managers. *Journal of Human Values*, *13*(2), 151–176. https://doi.org/10.1177/097168580701300207

Hu, L.-t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*(1), 1–55. https://doi.org/10.1080/10705519909540118

Hunter, I., Dik, B. J., & Banning, J. H. (2010). College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *76*(2), 178–186. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.10.008

Islam, Md. A., & Aldaihani, F. M. F. (2021). Justification for Adopting Qualitative Research Method, Research Approaches, Sampling Strategy, Sample Size, Interview Method, Saturation, and Data Analysis. *Journal of International Business and Management*. https://doi.org/10.37227/JIBM-2021-09-1494

Issa, A. O., & Nwalo, K. I. N. (2008). Factors affecting the career choice of undergraduates in Nigerian library and information science schools. *African Journal of Library, Archives and Information Science*, *18*(1), 23–31.

Iverson, R. D., Olekalns, M., & Erwin, P. J. (1998). Affectivity, Organizational Stressors, and Absenteeism: A Causal Model of Burnout and Its Consequences. In *JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR* (Vol. 52).

Jacobsen, B. (2007). What is Happiness? *Journal of the Society for Existential Analysis, 18*(1), 39–50.

Johnston, C. S. (2018). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment, 26*(1), 3–30. https://doi.org/10.1177/1069072716679921

Kazi, A. S., & Akhlaq, A. (2017). Factors Affecting Students' Career Choice. In *Journal of Research and Reflections* (Issue 2). http://www.ue.edu.pk/jrre

Kesebir, P., & Diener, E. (2008). In Pursuit of Happiness: Empirical Answers to Philosophical Questions. *Perspectives on Psychological Science, 3*(2), 117–125. http://dx.doi.org/10.1007/978-90-481-2350-6_3

Kjell, O. N. E., & Diener, E. (2021). Abbreviated Three-Item Versions of the Satisfaction with Life Scale and the Harmony in Life Scale Yield as Strong Psychometric Properties as the Original Scales. *Journal of Personality Assessment*, *103*(2), 183–194. https://doi.org/10.1080/00223891.2020.1737093

Kniveton, B. H. (2004). The influences and motivations on which students base their choice of career. *Research in Education, 72*(1). https://doi.org/10.7227/RIE.72.4

Kunnen, E. S. (2013). The Effects of Career Choice Guidance on Identity Development. *Education Research International*, *2013*, 1–9. https://doi.org/10.1155/2013/901718

Lee, H.-S., Lee, E. S., & Shin, Y.-J. (2020). The Role of Calling in a Social Cognitive Model of Well-Being. *Journal of Career Assessment*, *28*(1), 59–75. https://doi.org/10.1177/1069072719825777

Leite, T. (2016). *A Felicidade no Trabalho: O Impacto na Gestão das Organizações*. ISG - Instituto Superior de Gestão.

Lepisto, D. A., & Pratt, M. G. (2017). Meaningful work as realization and justification. *Organizational Psychology Review*, *7*(2), 99–121. https://doi.org/10.1177/2041386616630039

Lin, Q., Liu, L., Wu, J., Fu, M., Chen, P., Sun, K., ... & Jiang, M. (2025). The mediating effect of work engagement on the relationship between professional calling and turnover intention among Chinese nurses: a cross-sectional study. *BMC nursing*, *24*(1), 429. https://doi.org/10.1186/s12912-025-03087-9

Lucas, R. E. (2007). Adaptation and the set-point model of subjective well-being: Does happiness change after major life events? *Current Directions in Psychological Science, 16*(2), 75–79. https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2007.00479.x

Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing Happiness: The Architecture of Sustainable Change. *Review of General Psychology*, *9*(2), 111–131. https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111

Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). *Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage.* Wiley Blackwell. https://doi.org/10.1002/9781444306538

Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management, 5*(12), 89 –96. http://dx.doi.org/10.5539/ijbm.v5n12p89

Mashige, K. P., & Oduntan, O. A. (2011). Factors influencing South African optometry students in choosing their career and institution of learning. *African Vision and Eye Health*, *70*(1). https://doi.org/10.4102/aveh.v70i1.90

McMahon, D. M. (2006). Happiness: A history. New York, NY: Atlantic Monthly Press.

Nyamwange, J. (2016). Influence of Student's Interest on Career Choice among First Year University Students in Public and Private Universities in Kisii County, Kenya. *Journal of Education and Practice, 7*(4), 96–102.

Oerlemans, W., & Bakker, A. (2018). Motivating job characteristics and happiness at work: A multilevel perspective. *Journal of Applied Psychology*, *103*(11), 1230–1241. https://doi.org/10.1037/apl0000318

Oishi, S. (2012). The psychological wealth of nations: Do happy people make a happy society. Malden, MA: Wiley-Blackwell.

Onojah, A. O., Obielodan, O. O., Onojah, A. A., Koledafe, O. S., Ishola, F. A., & Omotayo, A. S. (2021). Extent at which vocational guidance influence career decision of vocational and technical students. *Indonesian Journal of Educational Research and Review, 4*(3), 424–430. https://doi.org/10.23887/ijerr.v4i3.41634

Özbilgin, M., Küskü, F., & Erdoğmuş, N. (2005). Explaining influences on career 'choice': the case of MBA students in comparative perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, *16*(11), 2000–2028. https://doi.org/10.1080/09585190500314797

Paschoal, T., & Tamayo, A. (2008). Construção e validação da Escala de bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica*, *7*, 11–22.

Pesonen, T., Nurmeksela, A., & Hult, M. (2024). The relationships between precarious employment, having a calling, and occupational well-being among young nurses: a cross-sectional study. BMC Health Services Research, 24(1), 762. https://doi.org/10.1186/s12913-024-11220-8

Podsakoff, P. M., Podsakoff, N. P., Williams, L. J., Huang, C., & Yang, J. (2024). Common Method Bias: It's Bad, It's Complex, It's Widespread, and It's Not Easy to Fix. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11*, 17–61. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-040030

Porfeli, E. J., & Lee, B. (2012). Career development during childhood and adolescence. In *New directions for youth development* (Vol. 2012, Issue 134). https://doi.org/10.1002/yd.20011

Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 748–753. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009

Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). The Development and Initial Validation of a Career Calling Scale for Emerging Adults. *Journal of Career Assessment*, *23*(1), 91–106. https://doi.org/10.1177/1069072714523089

Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*(3), 879–891. https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879

Pryce-Jones, J., & Lutterbie, S. (2010). Why leveraging the science of happiness at work matters: The happy and productive employee. *Assessment and Development Matters*, *2*(4), 6–9. https://doi.org/10.53841/bpsadm.2010.2.4.6

Ramirez-Garcia, C., De Perea, J. G. álvarez, & Junco, J. G. Del. (2019). Happiness at work: Measurement scale validation. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, *59*(5), 327–340. https://doi.org/10.1590/S0034-759020190503

Rampersad, H. (2006). Self-examination as the road to sustaining employee engagement and personal happiness. *Performance Improvement*, *45*(8), 18–25. https://doi.org/10.1002/pfi.4930450805

Rego, A., Cunha, M., Gomes, J., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., & Marques, C. (2020). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano: Vol. 3º*. Edições Sílabo, Lda.

Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, *48*(2), 1–36. https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, *30*, 91–127. https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking Dimensions of Career Adaptability to Adaptation Results: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 112–133. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002

Rueff-Lopes, R., Velasco, F., Sayeras, J., Junça-Silva, A. (2025). Understanding turnover of generation Y early-careerworkers: the influence of values and field of study. *Personnel Review, 5*(2), 762-778. https://doi.org/10.1108/PR-10-2023-0918

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, *25*(1), 54–67. https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 141–166. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141

Saenghiran, N. (2013). Towards Enhancing Happiness at Work: A Case Study. *Social Research Reports*, *25*, 21–22.

Sahu, D., & Bajaj, B. (2025). Psychological capital as a mediator in the relationship of career calling with psychological well-being, and social well-being. Journal of Workplace Behavioral Health, 1-30. https://doi.org/10.1080/15555240.2025.2504679

Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management and Organization*, *27*(3), 460–480. https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24

Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández Guerrero, R. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, *24*(3), 149–159. https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.05.003

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701–716. https://doi.org/10.1177/0013164405282471

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, *35*(4), 577–591. https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430

Seldon, A. (2007). Don't worry, be happy. *The Independent*, 42.

Sheldon, K. M., & Lyubomirsky, S. (2007). Is It Possible to Become Happier? (And If So, How?). *Social and Personality Psychology Compass*, *1*(1), 129–145. https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2007.00002.x

Shoffner, M. F., Newsome, D., Barrio Minton, C. A., & Wachter Morris, C. A. (2015). A Qualitative Exploration of the STEM Career-Related Outcome Expectations of Young Adolescents. *Journal of Career Development*, *42*(2), 102–116. https://doi.org/10.1177/0894845314544033

Silva, V. R. L. (2019). Entre a vocação e a necessidade: perspectivas e desafios para a inserção de jovens de baixa renda no mundo do trabalho [Dissertação de Mestrado, Escola de Ciências Sociais da Fundação Getulio Vargas] Sistema de Bibliotecas da Fundação Getulio Vargas. https://hdl.handle.net/10438/28727

Silverblatt, R. (2010). In Search of Workplace Happiness. *U.S. News & World Report, 147*(5), 32–34.

Sindhura, K. (2023). *Impact of Employees Involvement and Happiness at Workplace on Career Success*.

Singaravelu, H. D., White, L. J., & Bringaze, T. B. (2005). Factors influencing international students' career choice: A comparative study. *Journal of Career Development, 32*(1), 46–59. https://doi.org/10.1177/0894845305277043

Singh, R. P., & Arora, A. P. (2010). Antecedents of Individual Well-Being. *Vision: The Journal of Business Perspective, 14*(3), 191–205. https://doi.org/10.1177/097226291001400304

Singh, S., & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach. *Journal of Happiness Studies*, *19*(5), 1439–1463. https://doi.org/10.1007/s10902-017-9882-x

Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, *24*(2), 201–209. https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010

Smith, E., & Green, A. (2005). *How workplace experiences while at school affect career pathways*. National Centre for Vocational Education Research (NCVER).

Starr, A., Haider, Z. F., & von Stumm, S. (2024). Do school grades matter for growing up? Testing the predictive validity of school performance for outcomes in emerging adulthood. *Developmental psychology*, *60*(4), 665–679. https://doi.org/10.1037/dev0001548

Steiger, J.H. (1990) Structural Model Evaluation and Modification: An Interval Estimation Approach. Multivariate Behavioral Research, 25, 173-180. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2502_4

Steptoe, A. (2018). *Happiness and Health*. https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics* (4th ed.). Allyn&Bacon, Inc.

Teixeira, A. (2016). *Felicidade SA: Porque a Satisfação com o Trabalho é a Utopia Possível para o Século 21*. Arquipélago Editorial Ltda.

Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2019). Research on Work as a Calling…and How to Make It Matter. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *6*(1), 421–443. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015140

Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V., Garcia, P. R. J. M., & Restubog, S. L. D. (2014). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 403–412. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.09.002

Tucker, L. R., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika, 38*(1), 1–10. https://doi.org/10.1007/BF02291170

Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*(3), 365–375. https://doi.org/10.1348/0963179041752718

Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(2), 219–230. https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.219

Veenhoven, R. (2000). The four qualities of life-ordering concepts and measures of the good life. *Journal of Happiness Studies*, *1*(1), 1–39. https://doi.org/10.1023/A:1010072010360

Warr, P. (2011). Work, Happiness and Unhappiness (1st ed.). Psychology Press. https://doi.org/10.4324/9780203936856

Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review, 12*(2), 173–194. https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00045-1

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, *83*(3), 486–493. https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.486

Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior, 94,* 70–78. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.011

Yang, C., & Chen, A. (2020). The Double-Edged Sword Effects of Career Calling on Occupational Embeddedness: Mediating Roles of Work–Family Conflict and Career Adaptability. *Asian Nursing Research*, *14*(5), 338–344. https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.09.005

Yang, J. S., & Hung, H. V. (2017). Happy workers value effort, sad workers value reward. *International Journal of Human Resource Management*, *28*(11), 1591–1624. https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1128458

Zhao, X., Wu, K., Sun, B., & Li, W. (2022). Teacher career calling reduces burnout: The mediation effects of work engagement and psychological capital. Frontiers in Psychology, 13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.988467

Anexos

Anexo A - Questionário

No âmbito da minha dissertação de mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional, pelo ISCTE Business School, com a orientação da Professora Doutora Ana Junça Silva, solicito a sua colaboração para o preenchimento deste questionário. O objetivo do estudo é compreender como as escolhas de carreira, após o término do secundário, influenciam a felicidade no trabalho. Para responder ao questionário, **é necessário que esteja a trabalhar há, pelo menos, 1 ano.** A sua participação é completamente anónima e os dados recolhidos serão usados exclusivamente para fins académicos. Deste modo, peço a sua sinceridade e honestidade no preenchimento deste questionário. Ao avançar para o preenchimento, está a concordar que leu e compreendeu as informações sobre este estudo e aceita participar de forma voluntária. Agradecemos, desde já, a sua disponibilidade em contribuir para este estudo. Caso tenha alguma dúvida, sugestões de melhoria ou comentários, por favor, entre em contacto através do e-mail jrsss1@iscte-iul.pt.

Idade (anos)

Sexo

- ◯ Masculino
- ◯ Feminino
- ◯ Não binário / terceiro género
- ◯ Prefere não dizer

Qual a sua área de residência.

- ◯ Açores
- ◯ Aveiro
- ◯ Beja
- ◯ Braga
- ◯ Bragança
- ◯ Castelo Branco
- ◯ Coimbra
- ◯ Évora
- ◯ Faro
- ◯ Guarda
- ◯ Leiria
- ◯ Lisboa
- ◯ Madeira
- ◯ Portalegre
- ◯ Porto
- ◯ Santarém
- ◯ Setúbal
- ◯ Viana do Castelo
- ◯ Vila Real
- ◯ Viseu
- ◯ Neste momento, resido fora de Portugal

Nível de escolaridade

- ◯ Ensino Secundário
- ◯ Licenciatura
- ◯ Mestrado ou Superior

Indique há quanto tempo trabalha.

Qual a sua situação contratual atual.

- ◯ Trabalhador independente (presta serviços para uma ou mais empresas).
- ◯ Tem vínculo contratual efetivo com uma organização.
- ◯ Tem vínculo contratual a prazo com uma organização.
- ◯ Outra situação.

Cargo/função atual

Setor de atividade

Regime de trabalho

- ◯ Teletrabalho
- ◯ Híbrido
- ◯ Presencial

Em média, quantas horas trabalha por semana.

Indique, por favor, quais são os seus objetivos de carreira. (pode escolher mais do que uma opção).

- ◯ Ser trabalhador por conta de outrem.
- ◯ Ser empreendedor.
- ◯ Ser sucessor de uma família de negócios.
- ◯ Outro. Qual?

Indique, por favor, quais são os seus objetivos de carreira daqui a 5 anos. (pode escolher mais do que uma opção).

- ◯ Ser trabalhador por conta de outrem.
- ◯ Ser empreendedor.
- ◯ Ser sucessor de uma família de negócios.
- ◯ Outro. Qual?

Tendo em conta a satisfação com a sua vida e a harmonia na vida, em que medida concorda ou discorda, com as seguintes afirmações.

	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo Parcialmente	Concordo Totalmente
A minha vida permite-me estar em harmonia.	○	○	○	○	○
Tendo em conta a maioria dos aspetos da minha vida, considero que estes estão equilibrados.	○	○	○	○	○
No geral, estou em harmonia com a minha vida.	○	○	○	○	○
As condições da minha vida são excelentes.	○	○	○	○	○
No geral estou satisfeito/a com a minha vida.	○	○	○	○	○

Tendo em conta a última semana, qual o grau de frequência das seguintes afirmações sobre o *engagement*.

	Nunca	Poucas vezes	Às vezes	Muitas vezes	Sempre
Tenho-me sentido cheio/a de energia.	○	○	○	○	○
Tenho-me sentido entusiasmado/a com o meu trabalho.	○	○	○	○	○
Tenho-me sentido envolvido/a com o trabalho que faço,	○	○	○	○	○

De acordo com a escala de vocação profissional, indique em que medida, concorda ou discorda, com as seguintes afirmações.

	Discordo Totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo, nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
É a minha vocação beneficiar os outros na minha futura carreira.	○	○	○	○	○
Estou sempre a pensar em beneficiar os outros através da minha futura carreira, é como se fosse a minha vocação.	○	○	○	○	○
É mais importante que a minha carreira beneficie os outros do que apenas a mim.	○	○	○	○	○
Acredito que posso dar um contributo importante para a comunidade com o futuro da minha carreira.	○	○	○	○	○
Gosto do facto de o futuro da minha carreira ser reconhecida como importante na comunidade.	○	○	○	○	○

Estou obcecado com a carreira que pretendo seguir, ao ponto de, por vezes, nada mais me interessar.	○	○	○	○	○
Tudo o que faço para me preparar para a minha carreira é agradável e atrai-me para ela.	○	○	○	○	○
Quando se trata de planear a minha carreira de sonho, não perco tempo, é como se estivesse numa missão.	○	○	○	○	○
Aproveito todas as oportunidades para progredir nos meus objetivos profissionais.	○	○	○	○	○

Não tenho uma noção clara de uma direção profissional futura que seja significativa para mim.	○	○	○	○	○
Tenho dificuldade em identificar um objetivo de carreira importante que me dê uma razão para me levantar de manhã e fazer alguma coisa.	○	○	○	○	○
Tenho um sentimento de satisfação por ter escolhido uma carreira que considero pessoalmente significativa.	○	○	○	○	○
A preparação para a minha carreira está a contribuir para o meu crescimento pessoal.	○	○	○	○	○
Escolhi uma carreira que dará um verdadeiro objetivo à minha vida.	○	○	○	○	○
Tudo o que quero fazer agora é seguir a carreira que me está a inspirar.	○	○	○	○	○

Indique, por favor, numa escala de 1 a 5, em que 1 é Muito Fraco e 5 é Muito Forte, qual a intensidade que desenvolveu cada uma das seguintes capacidades.

1 2 3 4 5

Pensar como será o meu futuro.

Perceber que as escolhas de hoje moldam o meu futuro.

Preparar-me para o futuro.

Tomar consciência das escolhas educativas e profissionais que tenho de fazer.

Planear como atingir os meus objetivos.

Preocupação com a minha carreira.

Manter-me otimista.

Tomar decisões por mim próprio/a.

Assumir a responsabilidade pelas minhas ações.

Defender as minhas convicções.

Contar comigo próprio/a.

Fazer o que é correto para mim.

Explorar o que me rodeia.

Procurar oportunidades para crescer como pessoa.

Investigar opções antes de fazer uma escolha.

Observar diferentes formas de fazer as coisas.

Aprofundar as minhas dúvidas.

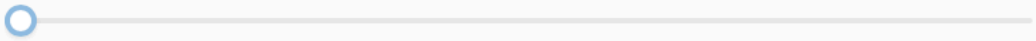
Ficar curioso/a sobre novas oportunidades.

Realizar tarefas de forma eficiente.

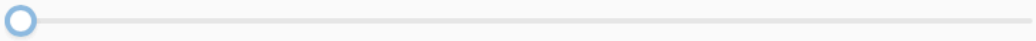
Ter o cuidado de fazer as coisas bem feitas.



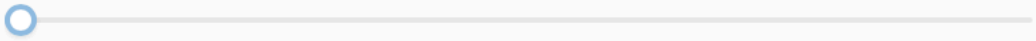
Aprender novas competências.



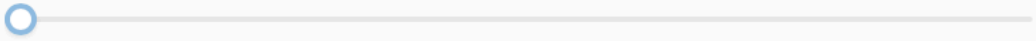
Trabalhar de acordo com as minhas capacidades.



Ultrapassar obstáculos.



Resolver problemas.



Tendo em conta as opções em baixo, indique em que medida, em que 1 - nada influente e 5 - muito fluente, cada uma delas teve influência na sua escolha de carreira, após o término do ensino secundário.

1 2 3 4 5

Gosto pessoal pela área

Comportamento do mercado de trabalho

Percurso escolar

Perceção sobre habilidades/capacidades

Familiares

Motivos salariais das possíveis profissões

Anexo B - Guião da entrevista

Idade:

Área de Residência:

Nível de escolaridade:

Profissão:

Há quanto tempo trabalha?

1- Após o término do ensino médio, o que influenciou a sua escolha de carreira?

2 - Destes fatores, quais aqueles que considera mais ter influenciado a escolha da sua carreira?

a) Amizades;
b) Familiares (pressão dos pais, profissão dos pais);
c) Teste de orientação vocacional;
d) Possibilidades financeiras;
e) Status das possíveis profissões;
f) Motivos salariais das possíveis profissões;
g) Gosto pessoal pela área escolhida;
h) Comportamento do mercado de trabalho (probabilidade de encontrar emprego);
i) Percurso escolar (média do ensino escolar, ensino profissional ou ensino regular);
j) Experiências profissionais anteriores (trabalhos de verão, por exemplo);
k) Perceção pessoal sobre habilidades/capacidades;
l) Área de residência;
m) Outro. Qual?

3 - Neste momento, como se sente com a escolha que fez?

4 - Se voltasse atrás no tempo:

4.1 – O que faria de diferente, e porquê?

5 - Considera importante a tomada de decisão após o término do ensino secundário? Porquê?

6 - Que informações/ações podiam ter ajudado na escolha da carreira?