INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O Capital Social e a sua relação com o desenvolvimento de uma carreira: Fatores de influência nas expectativas de carreira de estudantes e recém-formados.

Daniel dos Santos Rodrigues

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador:

Prof. Doutor Henrique Duarte, Professor Associado (com Agregação), Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Lisboa, 20 de dezembro de 2022

BUSINESS
SCHOOL

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

O Capital Social e a sua relação com o desenvolvimento de uma carreira: Fatores de influência nas expectativas de carreira de estudantes e recém-formados.

Daniel dos Santos Rodrigues

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador:

Prof. Doutor Henrique Duarte, Professor Associado (com Agregação), Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Lisboa, 20 de dezembro de 2022

Agradecimentos

Quero agradecer em primeiro lugar à Maria por todo o apoio prestado durante este processo, sem ela nada disto seria possível.

Agradeço à minha família por não me ter deixado desistir quando parecia ser a opção mais fácil, por acreditarem em mim no decorrer deste caminho e por estarem sempre presentes.

Quero agradecer aos meus colegas e amigos pelas palavras de confiança e incentivo, e ainda a todos os participantes do questionário.

Agradeço a quem está e esteve presente.

Quero ainda deixar um profundo agradecimento ao Professor Henrique Duarte por todos os minutos valiosos que teve disponível para me orientar da melhor forma, procurando sempre o melhor para o projeto.

Resumo

O presente estudo tem como premissa a análise das variáveis do capital social com influências nas expectativas de carreira de diversos jovens estudantes ou recém-formados, isto é, indivíduos que se encontram numa fase inicial da sua carreira. Procuramos estabelecer uma relação entre as variáveis que permita explicar como o sucesso de uma carreira é percecionado e como poderá ser atingido.

A pesquisa foi orientada por uma componente teórica relativa ao capital social e à carreira, procurando perceber que dimensões podem ajudar a compreender as decisões dos agentes na construção de uma carreira. Deste modo, decidimos analisar a importância das redes de contacto e as influências das suas perceções na construção de uma carreira.

Foram analisadas: as perceções de empregabilidade e de adaptabilidade sobre as expectativas dos agentes em estudo; qual a relação entre a perceção de autoeficácia e as perspetivas de empregabilidade; quais os tipos de laços de relacionamento que mais influenciam na tomada de decisões e se este apoio permite melhorar as competências para a construção de uma carreira.

Através dos resultados obtidos, representados por 160 indivíduos, percebemos que a perceção de empregabilidade e de adaptabilidade conseguem explicar em parte as expectativas de carreira dos estudantes e dos recém-formados. Percebemos que a perceção da autoeficácia demonstra-se importante para a perceção da empregabilidade e, ainda, que esta amostra da população, tendencialmente procura os laços fortes, como a família e os amigos mais próximos, quando necessita de algum apoio, ou para adquirir novas oportunidades.

Palavras-Chave: capital social, carreira, autoeficácia, adaptabilidade, empregabilidade, expectativas de carreira, rede de contacto

Abstract

The present study is premised on the analysis of the social capital variables which influence the career expectations of several young students or recent graduates, i.e., individuals who are at an early stage of their career. In it, we seek to establish a relationship between these variables that may allow us to explain how career success is perceived and how it can be achieved.

Our research was guided by a theoretical component pertaining to social capital and career development. Through it, we tried to grasp what factors can help us understand the decisions made by agents in the construction of their carrers. Thus, we decided to analyze the importance of contact networks and the influence the agents' perspectives of them have on the construction of their career.

We also analyzed the influence the perceptions of employability and adaptability have on the expectations of the agents in question. Specifically, we set out to answer what the relationship between perceived self-efficacy and employability prospects is, what types of relationships have the biggest influence on the agents' decisions and if these relationships support the agents in developing skills important for building a career.

The results we obtained from 160 individuals show that the perceptions of employability and adaptability each person has can partially explain the career expectations of students and recent graduates. We also noticed that the students' perception of self-efficacy proves to be important for their perception of employability. Moreover, we found that this population sample tends to rely on closer relationships such as family and close friends when it needs support or is looking for new opportunities.

Keywords: social capital, career, self-efficacy, adaptability, employability, career expectations, contact networks.

Índice

Introdução 1
Capítulo 1 3
1. Carreira 3
2. Empregabilidade 5
3. Expectativas de carreira 7
4. Teoria Social Cognitiva de Carreiras 8
5. Rede de Contacto 11
6. Influência da família e do contexto social 12
Capítulo 2 16
7. Metodologia 16
7.1 Caracterização da amostra 17
7.2 Variáveis 18
Capítulo 3 22
8. Resultados e Discussão 22
8.1 Resultados 22
8.2 Discussão 27
Capítulo 4 30
9. Conclusões e Recomendações 30
9.1 Limitações 30
9.2 Implicações para o Futuro 31
10. Referências Bibliográficas 32
Anexos 37
Anexo A- Análise Demográfica 37
Anexo B- Análise Fatorial Autoeficácia 38
Anexo C- Análise Fatorial Adaptabilidade 39
Anexo D – Análise Fatorial Empregabilidade 39
Anexo E – Análise Fatorial Expectativas de Carreira 40
Anexo F Questionário 41

Índice de Figuras

Figura 1.1- Modelo de Hipóteses 16

Índice de Tabelas

Tabela 2.1 – Estatistica das variáveis de estudo……22
Tabela 2.2- Correlações..... 23
Tabela 2.3 - Pessoa selecionada 24
Tabela 2.4 - Intimidade e Frequência das Redes de Contacto..... 25
Tabela 2.5 - Médias de acordo com a idade 27
Tabela 5 - Análise Demográfica..... 37
Tabela 6 - Análise Fatorial Autoeficácia..... 38
Tabela 7 - Análise Fatorial Adaptabilidade..... 39
Tabela 8 - Análise Fatorial Empregabilidade..... 40
Tabela 9 - Análise Fatorial Expectativas de Carreira..... 40

Introdução

O alcance de uma carreira de sucesso é, hoje em dia, uma das principais preocupações a nível organizacional. Representa um marco de realização pessoal e de desenvolvimento de cada profissional.

De acordo com Savickas et al. (2009, citado em Rudolpha, Lavigne & Zacher, 2016) a carreira é elaborada de acordo com expectativas sociais relativamente à preparação, participação e saída de diversas funções numa organização. Assim, o desenvolvimento de uma carreira resulta da integração entre pessoas, conjugando as suas necessidades e expectativas.

Por forma a entender estas relações sociais, é importante compreender o que pode influenciar as decisões dos indivíduos, mantendo o foco nos estudantes e nas pessoas que entraram recentemente no mercado de trabalho. Compreendemos, neste sentido, a importância do estudo do capital social, que se define pelo conjunto de bens tangíveis do quotidiano, que permite aos indivíduos criar relações de confiança e de simpatia entre eles (Keeley, 2007).

O objetivo deste trabalho consiste, portanto, na exploração do capital social, com o intuito de percebermos qual o impacto na definição de uma carreira de sucesso, mais concretamente compreendermos quais os fatores que podem influenciar as perspetivas de sucesso dos estudantes e dos indivíduos que entraram recentemente no mercado de trabalho. Para melhor atingir este objetivo, é importante compreender as principais noções de capital social e de carreira e analisar quais os fatores que podem estar diretamente relacionados com a tomada de decisão.

Assim, a presente investigação foi desenvolvida conforme objetivos específicos, que abordam a temática de uma forma geral, com o intuito de se alcançar uma visão abrangente das diversas questões relevantes e que compreendem conceitos que podem ser abordados diretamente. Neste sentido, destacam-se como objetivos específicos:

- Analisar a importância da rede de contacto nas perceções de sucesso dos estudantes e dos indivíduos que entraram recentemente no mercado de trabalho.
- Compreender os fatores que estão relacionados com as escolhas e perspetivas dos estudantes e dos indivíduos que entraram recentemente no mercado de trabalho relativamente à escolha de uma carreira.

Neste contexto, o presente estudo pretende identificar fatores que tenham influência nas expectativas de carreira, comparando-os com as dimensões do capital social, de modo a percebermos se este tem um peso determinante na definição de um percurso profissional.

Deste modo, esperamos conseguir responder às seguintes questões de investigação:

- O desenvolvimento do Capital Social influência as perspetivas dos estudantes e dos indivíduos que entraram recentemente no mercado de trabalho?
- As ambições e perspetivas dos estudantes e dos indivíduos que entraram recentemente no mercado de trabalho estão relacionadas com a sua rede de contactos?
- Que fatores podem estar relacionados com as expectativas de carreira dos estudantes e dos indivíduos que entraram recentemente no mercado de trabalho?

Este trabalho tornar-se-á relevante na medida em que irá analisar dois contextos fundamentais para a criação de uma carreira, - no contexto académico e no contexto de indivíduos que estão a começar a vida profissional - compreendendo diversas experiências de indivíduos no que respeito à sua evolução e às suas perspetivas de futuro, tendo por base o seu capital social e perceções. Assim, pretende-se perceber de que forma o Capital Social pode condicionar o desenvolvimento de uma carreira, analisando se este se sobrepõem às competências de um individuo. A presente dissertação será da mesma forma útil na medida em que poderá ser utilizada como fundamento para futuras investigações, que tenham por base o capital social e o sucesso da carreira em ambiente académico ou pós académico, bem como para a criação de modelos que auxiliem na preparação e gestão das perceções dos estudantes em relação ao mercado de trabalho. Modelos estes que podem ser úteis numa ótica da gestão de recursos humanos, ajudando a perceber de que modo se pode gerir as perceções e motivações da força de trabalho recém-chegada ao mercado.

Neste estudo optámos por começar por abordar o tema da carreira, com o intuito de percebermos como o capital social a pode influenciar. Para tal, abordámos duas formas de gestão das carreiras, de modo a compreender como os contextos atuais exigem novos métodos de gestão, o que nos permitiu perceber qual a noção de sucesso da carreira mais presente na literatura. Em seguida, procurámos abordar temas que decorrem do capital social, nomeadamente a empregabilidade, isto é, os impulsos que aumentam a probabilidade de determinado indivíduo ser empregue. Posto isto, decidimos analisar as expectativas de carreira, enquanto crença do individuo em que algo irá acontecer como esperado e estudámos a teoria social cognitiva da carreira, por estar ligada ao desenvolvimento da mesma. Por fim, analisámos

a rede de contacto, para percebermos a importância das relações entre elas, ou seja, a relevância da força dos laços existentes e, analisamos com maior destaque, a influência da família e do contexto social.

Capítulo 1

1. Carreira

Conforme uma perspetiva objetiva, a carreira pode caracterizar-se pelo conjunto das etapas que os indivíduos vivenciam, desde a primeira experiência profissional, até à última. Segundo uma visão subjetiva, para além das noções anteriormente mencionadas, o conceito de carreira pode ser ligado às ideias de significado pessoal associado às memórias, experiências e aspirações futuras (Savickas, 2002). O capital social apresenta, assim, um papel significativo no desenvolvimento da carreira (Higgins & Kram, 2001). Através do acesso a recursos que cada indivíduo detém e, consequentemente, por meio do aumento da autoeficácia, das competências pessoais, da perceção de controlo da carreira, bem como do desempenho organizacional, o capital social pode determinar o sucesso da carreira (Seibert, Kraimer, & Liden, 2001, citado em Fearon et al., 2016).

Posto isto, tendo em conta o contexto da sociedade atual, caracterizado por um elevado nível de volatilidade e por um mercado de trabalho exigente e inconstante, os paradigmas que envolvem a carreira têm testemunhado alterações relevantes. Estas foram, por sua vez, motivadas pelos inúmeros debates que surgiram, ao longo do tempo, em torno da temática da gestão de carreiras (Bassot, 2012; Ferreira, et al., 2015). Neste sentido, destacam-se duas ideologias centrais, relativas à gestão de carreiras, que se adaptam ao contexto do mercado laboral atual. São elas a carreira sem fronteiras e a carreira proteana (Ferreira, et al., 2015). Ambas as ideologias destacam-se, principalmente, pelo afastamento em relação aos modelos hierárquicos e estruturados, tradicionalmente existentes nas organizações, e aproximam-se da noção de gestão individual da carreira, que passa a ser auto direcionada (Savickas, 2000).

Assim, testemunha-se, na atualidade, uma alteração nas perspetivas dos indivíduos em relação à gestão de carreiras, bem como no que diz respeito ao acompanhamento prestado perante o desenvolvimento da progressão empresarial (Bassot, 2012; Ferreira, et al., 2015). Os indivíduos vêem-se cada vez mais obrigados a recorrer ao seu poder de adaptação para

enfrentarem os inúmeros obstáculos com que se deparam no seu quotidiano, tanto no domínio pessoal, como no domínio organizacional (Ferreira, et al., 2015).

O estudo em torno da temática da carreira de sucesso tem sido um tópico em análise desde a década de 1970 (Spurk & Hirschi, 2019). A orientação de um indivíduo para o sucesso, reflete-se nos valores, atitudes ou motivações ao mesmo associados e (Derr, 1986) promove o estabelecimento de crenças, bem como a avaliação e ação em relação à carreira (McGuire, 1985). Caracteriza-se, assim, pela perceção que o próprio indivíduo tem sobre a noção de sucesso, bem como pelas aspirações que o mesmo estabelece em relação a este conceito (Derr, 1986).

Posto isto, é possível determinar o sucesso de uma carreira através de duas vertentes distintas: a vertente objetiva, definida e avaliada de forma estandardizada (Gunz & Heslin, 2005), que mede o sucesso da carreira através de parâmetros práticos, como é, por exemplo, o caso do salário e das promoções (Dries, Pepermans, Hofmans, & Rypens, 2009, citado em Spurk & Hirschi, 2019); a vertente subjetiva, caracterizada pelo foco na experiência, que avalia o sucesso da carreira através da satisfação do indivíduo neste contexto, bem como por meio do seu desenvolvimento e crescimento pessoal (Heslin, 2003).

Assim, Hennequin (2007) argumenta a existência de três parâmetros que podem medir o sucesso de uma carreira. São eles o sucesso material, o sucesso psicológico e o sucesso social. O sucesso material permite medir, objetivamente, o sucesso da carreira. Neste contexto, Gattiker e Larwood (1988, citado em Hennequin, 2007) apresentam quatro dimensões segundo as quais é possível quantificar esta noção: recompensas monetárias, promoções, patamar hierárquico e *fringe benefits.*

O sucesso psicológico é vivenciado a nível individual e de uma forma subjetiva, sendo difícil de analisar por agentes externos. Pode estar ligado tanto ao contexto laboral como a situações pessoais. Neste contexto, existem quatro categorias de análise: satisfação da carreira, sucesso no trabalho, sucesso interpessoal e equilíbrio de vida (Hennequin, 2007).

Por fim, o sucesso social refere-se à comparação que determinado indivíduo faz entre a sua situação e as normas da sociedade. Portanto, está relacionada não só com a importância das perceções individuais, como também com a opinião e perceção externa (Heslin, 2003, citado em Hennequin, 2007).

Além disso, Abele e Spurk (2009, citado em Jung & Takeuchi, 2016) identificaram diferenças ao nível das atitudes e comportamentos, ao estabelecerem comparações entre géneros. Estes fatores podem ser determinantes para avaliar o sucesso subjetivo da carreira.

Os indivíduos do género masculino tendem a procurar o alcance do sucesso objetivo, ou seja, procuram granjeá-lo por meio de critérios de progressão e recompensa. Este comportamento está relacionado com as carreiras tradicionais. Por outro lado, os indivíduos do género feminino, procuram uma mobilidade psicológica, ligada ao sucesso subjetivo, que lhes permite um equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Esta atitude está associada às carreiras sem fronteiras (Enache et al., 2011, citado em; Sullivan e Arthur, 2006, citado em Jung e Takeuchi, 2016).

Segers, et al (2010, citado em Jung e Takeuchi, 2016) afirmaram, de resto, que os trabalhadores do género masculino tendem a considerar que os seus supervisores têm um papel importante no sucesso da sua carreira e, portanto, procuram tirar partido da troca social com os mesmos. Estes acreditam que o referido comportamento pode levá-los à partilha de informação, obtenção de recursos e de oportunidades de carreira. O contrário verifica-se com os indivíduos do género feminino, onde a qualidade da partilha de informação com os seus supervisores diretos, não faz parte do foco para atingirem o sucesso.

2. Empregabilidade

Para que possam atingir o sucesso na carreira, por consequência do referido contexto volátil que enfrentam em relação à mesma, os indivíduos necessitam de reajustar os seus comportamentos e tornarem-se agentes ativos (Pulakos, et al., 2020). É neste contexto que surge o conceito de empregabilidade, que está ligado às capacidades do indivíduo que lhe permitem aumentar a probabilidade de ser empregue (Chan, 2000, citado em Fugate, et al., 2004).

Neste sentido, o conceito de empregabilidade recai sobre fatores centrados nas pessoas, nomeadamente, a identidade de carreira, a adaptabilidade pessoal e o capital social e humano. São, portanto, estes fatores que, através de um impulso cognitivo, capacitam os indivíduos no sentido de os mesmos se conseguirem adaptar, de uma melhor forma, às circunstâncias que enfrentam (Fugate, et al., 2004).

A identidade de carreira, enquanto estrutura de significados e experiências, permite ao indivíduo relacionar as suas motivações, interesses e competências e determinar, deste modo, um percurso de carreira. Segundo Meijers (1988), a definição do fator da identidade de carreira não se baseia exclusivamente na soma das experiências de trabalho, mas também nas conclusões que se extraem das experiências que levam à empregabilidade. Assim, as experiências passadas dos indivíduos são fundamentais para a sua autodefinição (Ashforth, 2001, citado em Fugate, et al., 2004). Da mesma forma, se um indivíduo possuir um bom nível

de conhecimento pessoal poderá apostar no desenvolvimento da sua identidade de carreira e realizar, neste sentido, investimentos que se traduzem em sucesso (Fugate, et al., 2004). As experiências contribuem, além disso, para a construção do capital social, por exemplo, por meio das relações estabelecidas com outros agentes, como é o caso dos seus colegas de trabalho. Neste sentido, as experiências e a rede de contacto através delas estabelecidas podem ser úteis para a descoberta de oportunidades de carreira futuras (Fugate, et al., 2004). Zippay (2001), demonstra, nomeadamente, que as redes de contacto podem contribuir para o reemprego em determinadas áreas. Portanto, a sua manutenção pode demonstrar-se útil numa perspetiva a longo prazo.

A adaptabilidade é associada, por Savickas e Porfeli (2012), aos recursos psicossociais que o indivíduo detém para reagir às circunstâncias que enfrentará ao longo da sua carreira. Trata-se, portanto, de um fator que permite às pessoas mudar alguns dos seus aspetos pessoais, como comportamentos e disposições, de modo a que as mesmas se adaptem mais facilmente à situação que estão a enfrentar (Chan, 2000, citado em Fugate, et al., 2004). Neste sentido, compreende quatro dimensões: confiança, curiosidade, preocupação e controlo (Savickas e Porfeli, 2012). A adaptabilidade revela-se um parâmetro que não só contribui para o desempenho e sucesso pessoal e profissional do indivíduo, como também se traduz num comportamento profícuo quando inserido no contexto de uma organização (Chan, 2000, citado em Fugate, et al., 2004) Posto isto, a adaptabilidade pode influenciar o desenvolvimento da carreira dos estudantes universitários (Liang & Yi, 2017, citado em Hu, et al., 2021).

Por fim, o capital social trata-se de um investimento executado pelos indivíduos com o intuito de facilitar a identificação de oportunidades e a sua respetiva efetivação (Higgins & Kram, 2001).

Hipótese 1: A perceção da empregabilidade apresenta uma relação positiva sobre as expectativas de sucesso da carreira dos estudantes e dos recém-formados.

O capital social pode ser um termo complexo de definir, uma vez que, na literatura, parece não existir um consenso universal sobre as conceções que o mesmo compreende. Contudo, existe um fator comum em grande parte das ideologias defendidas sobre o tema: o facto de o capital social se tratar de um fator eficaz no alcance dos objetivos de vida dos indivíduos (Keeley, 2007).

Granovetter (1973, citado em Fulkerson & Thompson, 2008) aproxima o conceito de capital social à noção da relação entre pessoas. Assim, define o termo através da sua Teoria da

Força dos Laços Fracos, a qual defende que a relação entre dois indivíduos é determinada pela força dos laços que estabelecem. Neste contexto, ressalta a importância dos laços fracos no desenvolvimento do capital social de um indivíduo. Demonstra que o estabelecimento de laços fracos entre pessoas que vivenciam realidades diferentes promove a discussão entre grupos e, portanto, a suscetibilidade de lidar com diversos tipos de informação, o que contribui para o desenvolvimento do capital social.

Bourdieu (1986, citado em O'Brien & Fathaigh, 2006) também estabelece uma ligação entre ambos os conceitos: afirma que o capital social de cada indivíduo é determinado pelo conjunto de ligações que este possui. Assim, demonstra que o capital social de um indivíduo corresponde aos recursos que este adquire através da sua rede de contactos. Portanto, estabelece uma relação entre capital social e as ligações sólidas existentes entre os indivíduos. Para Bourdieu (1986, citado em Siisiäinen, 2000), o capital social é composto por duas grandes componentes: é um recurso que está ligado a grupos de indivíduos e redes de contacto e tem por base a cognição e o reconhecimento. O autor (1986, citado em Siisiäinen, 2000) demonstra, além disso, que o volume de capital de um indivíduo é caracterizado pela dimensão de contactos que o mesmo tem disponível.

Tal como Bourdieu (1986, citado em O'Brien & Fathaigh, 2006), Coleman (1988) também destaca o caráter intangível do conceito de capital social. Define-o, por sua vez, tendo por base duas vertentes centrais: o facto de este estar ligado às estruturas sociais e o facto de facilitar as ações dos indivíduos dentro das mesmas. Além disso, o autor (1988) demonstra que o capital social se trata de uma ferramenta produtiva, na medida em que permite ao indivíduo atingir conclusões adequadas às situações em que este se insere, as quais não seriam possíveis de alcançar sem a existência desta forma de capital.

3. Expectativas de carreira

Burgoon (1978, citado em Smith, 2015) define as expectativas de carreira como uma crença tida por parte do indivíduo, de que algo irá acontecer favoravelmente, em relação ao que é esperado. Neste sentido, Nauta, Epperson e Kahn (1998) demonstram que a noção de expectativa de carreira parece estar associada à ideia de preferência vocacional, ou seja, à aspiração que um indivíduo tem para alcançar uma certa profissão inserida numa determinada área do seu interesse.

Assim, a expectativa de carreira trata-se de um fator que está diretamente relacionado com o processo de procura de emprego e entrada na carreira. No que diz, por exemplo, respeito aos

estudantes universitários, quando estes estão mais próximos do término do seu curso e, portanto, mais perto do início do processo de procura de emprego, têm uma maior tendência para possuir expectativas salariais mais reduzidas (Ng, Schweitzer & Lyons, 2010).

Neste contexto, importa abordar a Teoria Social Cognitiva de Carreiras, na medida em que a mesma se demonstra relevante para compreender o processo de desenvolvimento pelo qual o indivíduo passa nos momentos que ocorrem antes, durante e imediatamente a seguir à entrada numa carreira (Lent, Brown & Hackket, 1994).

Hipótese 2: As expectativas de carreira dos estudantes e recém-formados podem estar relacionadas positivamente com a perceção de adaptabilidade dos mesmos.

4. Teoria Social Cognitiva de Carreiras

Fundamentada na Teoria Social Cognitiva estudada por Bandura em 1986, a Teoria Social Cognitiva de Carreiras, desenvolvida por Lent, Brown e Hackket (1994), estabelece uma relação entre três vetores interligados associados ao desenvolvimento da carreira: o estabelecimento de interesses, a nível académico e ocupacional, relevantes para a carreira; a escolha de opções académicas e de carreira e a sua influência sobre o percurso profissional do indivíduo; a influência do desempenho e da persistência dos indivíduos sobre as atividades educacionais e profissionais. Estabelece, de resto, uma outra relação triádica baseada na autoeficácia, objetivos e expectativas em relação aos resultados e procura associá-la a noções como as predisposições pessoais, fatores contextuais e variáveis cognitivas.

A autoeficácia trata-se de um aspeto abordado na Teoria Social Cognitiva e revela-se um conceito frequentemente abordado no que diz respeito à literatura relacionada com a temática da carreira (Lent, Brown & Hackket, 1994). Está, portanto, relacionada com as crenças que o indivíduo detém em relação às suas capacidades para alcançar um certo nível de desempenho.

Neste sentido, por estar relacionada com o julgamento de capacidades, a perceção de autoeficácia influencia o comportamento dos indivíduos, os seus pensamentos e reações emocionais em relação a determinado contexto no qual se inserem: "nas suas vidas quotidianas, as pessoas têm de tomar continuamente decisões sobre os cursos de acção a seguir e durante quanto tempo devem continuar aquilo que empreenderam" (Bandura, 1989, p. 85, tradução livre do autor). Significa isto que, pela importância que apresenta na tomada de decisão, a autoeficácia reflete um elevado valor funcional nas ações dos indivíduos, tendo a capacidade de motivar ou, pelo contrário, desencorajar, a participação do indivíduo em determinada

atividade, tendo em conta o sentido de eficácia ou ineficácia a esta associado (Bandura, 1989). Por exemplo, um estudante que crê nas suas capacidades para a resolução de problemas matemáticos pode sentir-se mais encorajado a ingressar numa carreira associada a este domínio, se considerar que esta ação será para o mesmo proveitosa (Gulseren, 2019). Assim, quando as crenças de autoeficácia superam as capacidades dos indivíduos, estas são consideradas benéficas para o seu modo de atuação e permitem enfrentar desafios que promovem o desenvolvimento de competências. Por outro lado, uma crença excessiva pode levar os indivíduos a executarem ações para as quais ainda não estão preparados, o que pode resultar no insucesso e consequente desmotivação (Lent, Brown & Hackket, 1994).

Posto isto, este conceito parece estar associado à capacidade de prever e compreender as escolhas académicas, a escolha da carreira e os níveis de desempenho à mesma associados (Betz & Hackett, 1986; Lent, Brown & Hackket, 1994). Ao abordarem a ideia de autoeficácia, à qual se referem como autoeficácia profissional, no âmbito do contexto da psicologia vocacional, Betz e Hackett (1986) destacam o papel relevante desta enquanto conceito moderador no processo de escolha da carreira. Chan (2018) parece apresentar um argumento semelhante ao demonstrar, através do seu estudo, que a autoeficácia associada aos estudantes universitários está positivamente relacionada com a definição de escolhas e o estabelecimento de expectativas de carreira. Da mesma forma, Chuang et al. (2007) demonstram, por meio do estudo centrado na indústria da hospitalidade que executaram, que estudantes com um maior nível de autoeficácia apresentam uma maior probabilidade de permanecer nesta área. Neste sentido, Taylor e Betz (1983, citado em Betz & Hackett, 1986) revelam que a autoeficácia é um fator preditivo da indecisão no que diz respeito às escolhas de carreira: indivíduos com um nível de autoeficácia inferior, apresentavam um índice superior de indecisão em relação à carreira. Portanto, a autoeficácia é um fator que contribui positivamente para o sucesso e obtenção de competências por parte dos indivíduos: um jovem adulto que detenha poucas competências e que se depare com problemas em relação à sua confiança pode passar por momentos de *stress* e dificuldade ao longo da sua vida adulta (Brandura, 1989).

Hipótese 3: Estudantes e recém-formados com maior perceção de autoeficácia acreditam que terão melhores perspetivas de empregabilidade.

Em suma, a autoeficácia não se trata de uma noção estática, mas antes de um conceito complexo e dinâmico formado por diversas auto crenças associadas ao desempenho do

indivíduo e que estabelecem relações com as predisposições pessoais, os fatores contextuais e os comportamentos (Lent, Brown & Hackket, 1994).

As expectativas em relação aos resultados surgem, igualmente, como um fator relevante no âmbito da Teoria Social Cognitiva de Bandura. Compreendem as consequências imaginadas pelo indivíduo em relação à prática de determinado comportamento. Ou seja, estão associadas a uma ideia que une as noções de ação e resultado e traduzem-se no pensamento do indivíduo sobre os resultados que advirão de certa conduta (Lent, Brown & Hackket, 1994). Bandura (1986, citado em Lent, Brown & Hackket, 1994) argumenta a existência de diversas categorias, que apresentam uma forte influência sobre o desenvolvimento da carreira e que classificam as tipologias de expectativas em relação aos resultados. Nomeadamente, demonstra que estas podem estar ligadas à antecipação de resultados físicos, sociais, de autoavaliação e outros, sendo que todas as tipologias influenciam o comportamento em relação à carreira. O mesmo autor (1986, citado em Lent, Brown & Hackket, 1994) estabelece, ainda, uma comparação entre esta noção e a de autoeficácia, anteriormente abordada. Neste sentido demonstra que, se por um lado, devido à autoeficácia os indivíduos agem conforme o seu julgamento em relação às suas capacidades pessoais, também o fazem, por outro lado, tendo em mente as possíveis consequências que resultam das suas ações. Bandura (1986, citado em Lent, Brown & Hackket, 1994) demonstra, contudo, que a autoeficácia apresenta-se, normalmente, como um fator mais influente sobre o comportamento do que as expectativas em relação aos resultados. Ainda assim, esta questão pode alterar conforme a natureza da ação em causa e ambos os fatores podem surgir como forças de influência quase singulares: se a situação em causa depender, em grande medida, da qualidade do desempenho e se os resultados da ação advirem dessa qualidade, a autoeficácia assume um papel determinante. Se os resultados forem independentes da qualidade do desempenho, as expectativas em relação aos resultados podem ser mais relevantes para a motivação e para o comportamento do indivíduo. Lent, Brown e Hackket (1994) afirmam que no contexto académico e profissional o último cenário referido e, consequentemente as expectativas em relação aos resultados, podem ser importantes para o desenvolvimento da carreira, na medida em que, neste âmbito, a relação existente entre a qualidade do desempenho e os resultados pode ser incerta e, frequentemente, os resultados, em prol da qualidade do desempenho, podem determinar o comportamento do indivíduo. Por exemplo, determinado estudante que se destaque no domínio artístico e que apresente, portanto, uma qualidade de desempenho elevada neste contexto, poderá optar por não enveredar por uma carreira profissional na área se reconhecer que esta opção terá consequências negativas.

Por fim, de acordo com a Teoria Social Cognitiva de Bandura os objetivos estabelecem um papel relevante na autorregulação do comportamento dos indivíduos: contribuem para a sua organização, para a sua orientação, para que o mesmo seja preservado por determinados períodos de tempo, para o alcance dos resultados pretendidos e estão, ainda, associados a um papel de Auto motivação e autossatisfação. Os objetivos desenvolvem-se, assim, por meio da capacidade dos indivíduos de premeditar resultados desejados e ajustar, a esta questão, o seu comportamento com base em padrões internos de desempenho. No que diz respeito à escolha de carreira, os objetivos têm um papel omnipresente e implícito, na medida em que estão associados a uma tomada de decisão, em relação à qual são, por norma, um mecanismo basilar. Influenciam, como referido, a motivação do comportamento do indivíduo e surgem, por vezes, associados à noção de expectativas de carreira e, diferenciando-se dos conceitos anteriormente tratados, não implicam compromisso e não apresentam consequências reais (Lent, Brown & Hackket, 1994).

5. Rede de Contacto

Os laços criados entre os indivíduos através dos relacionamentos que estabelecem, constituem as redes de contacto em que os mesmos se inserem. Portanto, o capital social é composto pela diversidade das redes de contacto do indivíduo e pelo acesso a recursos que estas proporcionam, através dos laços criados que geram interação, reciprocidade e apoio (Higgins & Kram, 2001).

Conforme esta perspetiva, Oh, et al. (2021) argumentam que o capital social fundamenta-se em quatro aspetos principais: a diversidade nas redes de contacto, caracterizada pelo acesso a vários contextos sociais, tanto na vida quotidiana, como no contexto de uma organização (Higgins e Kram, 2001, citado em Oh, et al., 2021); a dimensão da rede, caracterizada pela quantidade de ligações existentes (Burt, 1992, citado em Oh, et al., 2021; Van Tilburg, 1998, citado em Oh, et al., 2021); o nível de intimidade, definido pelo nível emocional; e a frequência com que existe interação entre pessoas na rede (Granovetter, 1973, citado em Oh, et al., 2021).

Assim, no contexto organizacional, as redes de contacto podem permitir o desenvolvimento de ligações e, consequentemente, promover a criação de oportunidades que resultam num aumento da perceção de sucesso por parte dos indivíduos. Da mesma forma, contribuem para suprimir as suas necessidades pessoais, nomeadamente a autoconfiança e a definição de objetivos de carreira, através do aumento da perceção de apoio (Ragins, 1997, citado em Wolff & Moser, 2009). Podem, de resto, a par com as características individuais de cada pessoa,

condicionar o acesso a oportunidades de carreira (Seibert, Kraimer, and Liden, 2001, citado em citado em Fearon et al., 2016).

Posto isto, após se ter discorrido acerca da importância que as redes de contacto podem ter no desenvolvimento de uma carreira, é importante referir que tipologias de redes podem ser fundamentais no contexto profissional. Dobrow, et al. (2012), identificaram categorias de redes de contacto distintas das quais se ressaltam as redes de desenvolvimento, as redes de liderança e as redes externas.

As redes de desenvolvimento têm por base indivíduos que desempenham um papel ativo no desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo que se procura desenvolver. Neste caso, não é relevante o contexto dos indivíduos que prestam o apoio, mas a forma como fornecem este apoio, estando o mesmo relacionado com a carreira ou com noções psicossociais (Dobrow, et al., 2012).

As redes de liderança são fundamentais para o desenvolvimento da carreira, podendo ser estabelecidas através do relacionamento com mentores ou com outros profissionais e especialistas. Esta tipologia de redes pode surgir de diversas formas, nomeadamente através da partilha de experiências, tarefas, interesses, colaborações e relações informais (Cross e Thomas 2008 citado em Barthauer & Kauffeld, 2018).

As redes externas são compostas pela envolvente social. Estão associadas, deste modo, à noção de inovação, porque se estabelecem em empresas onde os colaboradores formam redes com agentes fora dos seus departamentos e tornam-se, por isso, mais inovadores e eficientes na execução das suas tarefas (Tsai 2001, citado em Barthauer & Kauffeld, 2018). Spurk, et al. (2015) afirmam que as redes de contacto externo podem ter uma influência positiva na carreira de um indivíduo, uma vez que permitem o conhecimento de novas oportunidades e o acesso a diversos recursos. Por isso, estão relacionadas com o sucesso profissional.

6. Influência da família e do contexto social

A família de origem de um indivíduo pode ser definida como a família no seio da qual o mesmo vivenciou os seus anos de formação e/ou a família em que este for criado. Como tal, pode abranger os pais, avós, tios e outros que tenham tido uma influência ativa no desenvolvimento do indivíduo (Keller & Whiston, 2004).

Posto isto, os objetivos que os pais detêm no que diz respeito à educação dos filhos são determinantes para definir a eficácia, as expectativas em relação aos resultados e o comportamento dos mesmos no âmbito da tarefa de apoiar e orientar os filhos no seu

desenvolvimento e enquadramento na sociedade (Schneewind, 2009). Assim, segundo Bandura (1989), diversas teorias do domínio da psicologia parecem argumentar que os valores e padrões de comportamentos dos pais são transmitidos para os filhos através da relação que estabelecem. A sua teoria abrange, contudo, uma ideia que estende esta noção à ideia de uma realidade social dinâmica e ampla, onde ocorre uma distinta passagem de normas, valores e atributos: "a aprendizagem social é um processo contínuo no qual os padrões adquiridos são elaborados e modificados, e novos padrões são adotados. As crianças observam e aprendem repetidamente os padrões de comportamento não só dos pais, mas também dos irmãos, colegas e outros adultos. Além disso, a extensa modelação simbólica fornecida pelos meios de comunicação social serve como outra fonte de influência extrafamiliar proeminente" (Bandura, 1989, p. 72, tradução livre do autor). Portanto, os valores que as crianças adquirem ao longo da sua formação não advém apenas da forma como os pais incutem os seus próprios valores nas mesmas, mas da fusão de noções que advém de todas as fontes referidas (Bandura, 1989).

Contudo, no que diz respeito às decisões de carreira, os indivíduos parecem apresentar uma maior tendência para se aconselharem através dos membros familiares (Keller & Whiston, 2004). Segundo Brorn (2004), os membros da família que estabelecem uma relação mais próxima com o indivíduo possuem, através da partilha de valores de expectativas e de aspirações, um elevado nível de influência sobre o desenvolvimento da carreira do mesmo. Neste sentido, o estatuto social, a estrutura familiar, os resultados profissionais, pessoais e educacionais dos pais, o nível de interação e o apoio prestado surgem como variáveis através das quais o estudante é influenciado, neste contexto (Schultheiss, 2006, citado em Smith, 2015).

Hipótese 4: Os laços fortes têm uma maior influencia sobre as expectativas de carreira dos estudantes e recém-formados, do que os laços fracos que estabelecem.

Young et al. (1994, citado em Keller & Whiston, 2004) argumentam no seu estudo a identificação de cinco formas através das quais os pais podem influenciar os seus filhos, tanto de forma positiva, como de forma negativa, no que diz respeito ao desenvolvimento da sua carreira. São eles: narrativa progressiva com um momento de mudança dramático, associado à ideia da implementação de uma educação negativa por parte dos pais e, portanto, à existência de pouca esperança e expectativas em relação à carreira do estudante, que se veio alterar devido a uma ocorrência determinada que modificou a sua visão e aumentou a sua auto-suficiência; narrativa progressiva, associada a um quadro de avaliação positiva, que se relaciona com boas

intenções por parte dos pais em relação aos estudantes, a qual pode resultar na aderência dos segundos às perspetivas de carreira dos primeiros; narrativa progressiva com fases negativas, ligada ao alcance das perspetivas de carreira por parte dos estudantes com reduzida influência da família; narrativa regressiva antecipada, associada a um sentimento de sucesso inicial por parte dos estudantes, que acabou por culminar no fracasso dos mesmos e, consequentemente, na crença de que seriam incapazes de alcançar as expectativas dos pais; narrativa triste, relacionada com a falha no alcance dos objetivos associada à perceção de falta de assistência por parte dos pais. Assim, a evolução da carreira dos estudantes universitários é influenciada pela sua família, especialmente nas variáveis que dizem respeito ao apoio emocional dos pais, incentivo à autonomia e afeto (Keller & Whiston, 2004).

Assim, no que diz respeito ao apoio familiar, Whiston e Keller (2004), demonstram que as relações familiares, as aspirações, as expectativas da estrutura familiar e o próprio apoio percebido, desempenham um papel mais relevante para o desenvolvimento de carreira de um indivíduo, do que os fatores da educação, ocupação e estatuto dos pais. Quando os filhos percebem que existe um elevado nível de apoio familiar, neste caso proveniente dos pais, estes possuem mais facilidade em estabelecer expectativas para o seu futuro educacional (McWhirter et al., 1998 citado e Metheny & McWhirter, 2013), bem como apresentam maior segurança (Constantine, Wallace & Kindaichi, 2005, citado e Metheny & McWhirter, 2013) e maiores aspirações de carreira (Flores & O'Brien, 2002, citado e Metheny & McWhirter, 2013). No que diz respeito aos estudantes universitários, o apoio social parece apresentar um elevado nível de impacto em relação à escolha da carreira, na medida em que permite ultrapassar diversas barreiras relacionadas com esta decisão (Lent et al., 2002).

Apesar da Teoria Social Cognitiva ter por base fatores cognitivos na regulação do comportamento, é relevante considerar a importância de outros fatores e variáveis de diferença individual, como é o caso da etnia, do género e da genética. Embora os primeiros fatores referidos estejam fortemente relacionados com uma vertente física, a perspetiva psicológica à qual os mesmos estão também associados pode ser considerada inegável. É, de resto, precisamente através deste domínio que a relevância da etnia e do género se traduz no âmbito das carreiras. Especialmente relacionadas com as reações que podem causar no ambiente sociocultural, bem como com as oportunidades que podem promover no âmbito dos domínios académico e de carreira, a etnia e o género podem estar associados a agentes socioculturais que influenciam o desenvolvimento da carreira, nomeadamente no que diz respeito às oportunidades de educação que proporcionam e aos resultados que advém da participação em determinadas atividades. Portanto, os referidos fatores têm influência sobre as

escolhas, interesses e performance da carreira por meio das experiências educativas que proporcionam e da forma como estas controlam a autoeficácia e as expectativas em relação aos resultados. Por fim, o fator da genética parece apresentar uma certa influência sobre os interesses vocacionais, nomeadamente, através da relação entre o potencial do indivíduo para a execução de determinadas tarefas e a sua interação com o ambiente. Este potencial inerente do indivíduo pode tornar-se em capacidades relevantes para a carreira através de processos como o estabelecimento de objetivos, o treino das capacidades em causa, entre outros. O desenvolvimento destas capacidades pode levar a uma perceção específica sobre a autoeficácia e sobre as expectativas em relação aos resultados. Este processo permite, assim, o desenvolvimento de interesses específicos de cada indivíduo (Lent, Brown & Hackket, 1994).

Da mesma forma, como observado, o desenvolvimento da carreira pode ser afetado de acordo com o ambiente social em que os indivíduos se desenvolvem (Osipow, 1990). O estatuto social e económico parece estabelecer uma relação com as variáveis ligadas ao sucesso de uma carreira (Metheny & McWhirter, 2013). Nomeadamente, pessoas provenientes de famílias com um estatuto social e económico mais desfavorecido podem apresentar menos aspirações e, segundo Ali, McWhirter, & Chronister (2005), deparam-se, igualmente, com uma maior perceção de barreiras, tanto a nível escolar como profissional, o que resulta num nível mais elevado de desmotivação, bem como numa menor capacidade de desempenhar funções com eficácia. Nomeadamente, Hoffman, Goldsmith e Hofacker (1992, citado em Keller & Whiston, 2004) afirmam que os estudantes universitários podem basear as suas expectativas salariais, bem como em relação às horas de trabalho, nos valores salariais e nas horas trabalhadas dos pais. No contexto social, os diversos grupos de indivíduos estão organizados conforme uma hierarquia determinada, onde cada patamar tem acesso a diferentes níveis de informação e recursos distintos, o que origina, igualmente, graus de desenvolvimento psicológico díspares. Neste sentido, Thompson e Subich (2006) argumentam que quanto maior o acesso percebido a recursos económicos e sociais, mais elevados são os padrões de autoeficácia nas decisões ao longo da carreira. Da mesma forma, Ngesi (2003) demonstra que o estatuto financeiro é um fator de grande importância, uma vez que afeta os indivíduos ainda numa fase inicial da escolaridade. Por exemplo, quando este estatuto financeiro é baixo, os estudantes podem optar pela escolha de carreiras que não implicam um longo período escolar, na medida em que será difícil, para a sua família, comportar esses custos. Esta questão pode determinar a falta de independência do indivíduo na escolha da sua carreira. Portanto, a família mais próxima, neste caso os pais, desempenham um papel de elevada importância nas aspirações de carreira dos seus filhos, através da aprovação e do apoio prestado.

Assim, a escolha de carreira, bem como as diversas decisões que a envolvem, representam um dilema na vida dos estudantes (Watson, et al., 2010). Dada a sua importância, esta escolha é realizada tendo por base diversos fatores de influência, como é o caso do contexto em que se vive, das aptidões do indivíduo e do seu nível educacional.

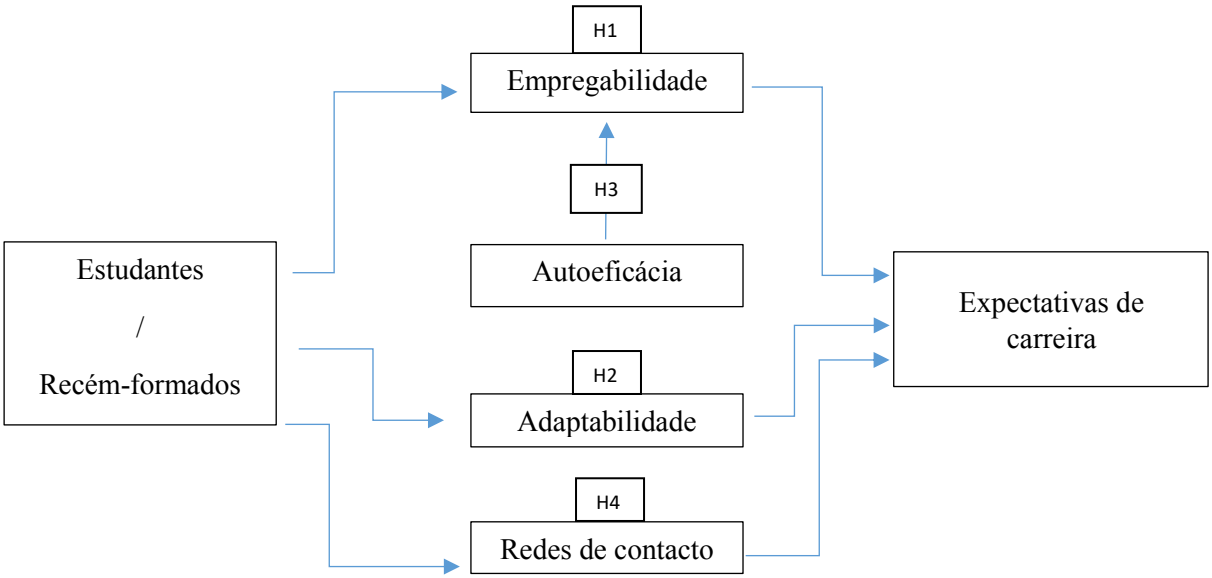


Figura 1.1- Modelo de Hipóteses

Capítulo 2

7. Metodologia

A natureza dos dados presentes nesta investigação é tanto qualitativa como quantitativa, na medida em que foram obtidas conclusões resultantes da combinação da informação analisada na revisão da literatura e dos dados obtidos através da condução de um inquérito por questionário (consultar Anexo F). A aplicação deste inquérito surge, assim, com o intuito de complementar a análise teórica das diversas variáveis do capital social anteriormente desenvolvida, que, de acordo com inúmeros autores, podem ser preditores do sucesso da carreira. Nomeadamente a empregabilidade, a autoeficácia, a adaptabilidade e as redes de contacto.

Posto isto, tendo por base a informação obtida ao longo da investigação e, de forma a encontrar respostas para as hipóteses em estudo, foi elaborado um questionário *online,* na plataforma *Qualtrics*, e partilhado em diversas páginas online com a população elegível para o estudo, neste caso, estudantes ou recém-formados. O questionário foi criado tendo por base escalas existentes na literatura, retiradas de artigos científicos.

O objetivo final do estudo passa por, através da análise das respostas dadas ao mesmo, estabelecer relações entre as diversas variáveis e perceber a sua interligação, isto é, compreender como as diversas dimensões se influenciam entre si e, ainda, perceber se existe uma diferença significativa de perceção das variáveis entre a população, tendo por base dados sociodemográficos. A população alvo concentrou-se, assim, tanto em estudantes como em recém-formados.

Para a análise dos dados recolhidos, foi utilizado o programa de estatística IBM SPSS, através do qual foi possível descrever a amostra, analisar a consistência interna dos fatores utilizados e verificar a validade das correlações.

7.1 Caracterização da amostra

A população deste estudo é composta por todos os indivíduos que se encontrem a estudar ou que sejam recém-formados, sendo esta condição a única restrição do projeto.

No total foram realizados 218 questionários com uma taxa de resposta de 73%, que se traduz em 160 questionários respondidos, sendo este número uma amostra significativa para se proceder ao estudo (N=160).

A amostra é constituída por 61.9% de mulheres e 26.3% de homens, a idade predominante dos indivíduos está estabelecida entre os 23 e os 26 anos (41.3%), seguindo-se o grupo de 18 a 22 anos (31.9%).

Relativamente às habilitações literárias dos inquiridos, é possível afirmar que a maioria possui grau de licenciado, representando 52.5% da amostra. 25.6% possuem um mestrado e 10% possuem outra habilitação literária não mencionada.

O curso académico predominante da amostra é Ciências Sociais (16.3%) e STEM - Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática (15.6%), sendo que 26.3% apresentam um curso diferente dos anteriormente parametrizados. Os inquiridos que optaram por esta resposta englobaram neste grupo os cursos de Design, Gestão, Gestão de Recursos Humanos, Arte e Património, entre outros. Foi recolhida a informação relativa ao grau predominante no núcleo

familiar: percebemos que a maioria da amostra referiu a licenciatura como o grau predominante (49.4%).

A maioria da amostra foi recolhida na Área Metropolitana de Lisboa (58.8%), seguindo-se o Centro de Portugal (15.6%) e o Norte de Portugal (9.4%).

Da amostra recolhida, 15 indivíduos (9.4%) sentiram alguma forma de discriminação devido à sua religião, etnia, nacionalidade, idioma ou identidade de género.

7.2 Variáveis

Autoeficácia

A autoeficácia é definida por Taylor e Betz como a crença do individuo em completar as tarefas necessárias para realizar as decisões de carreira (1983, citado em Betz & Hackett, 1986).

Assim, de modo a tratar esta variável, foi utilizada uma versão adaptada da *Career Decision-Making Self Efficacy Scale*, que conta com 25 itens, desenvolvida por Betz et al. (1996). A versão original consiste numa escala de 50 itens (Betz et al., 2005).

Para este estudo, utilizamos duas dimensões da escala: a de autoavaliação (*self-appraisal*) e a de resolução de problemas (*problem solving*), por considerarmos que seriam as mais úteis para o nosso objetivo de analisar se a perceção de autoeficácia estaria relacionada com a perceção de empregabilidade.

Os participantes responderam a cada um dos 10 itens utilizando, para o efeito, uma escala tipo Likert, de um (discordo totalmente) a cinco (concordo totalmente).

Inicialmente, após a primeira análise fatorial, foram retirados alguns fatores que se demonstraram ambíguos, como por exemplo, "Avaliar de forma precisa as minhas capacidades", "Determinar qual a minha profissão ideal", "Determinar quais os passos a seguir se estiver com problemas profissionais" e "Manter o foco nos objetivos profissionais, mesmo que esteja frustrado".

Da análise fatorial exploratória resultaram dois fatores: a autoavaliação e a capacidade de resolver problemas, indo ao encontro do que os autores concluíram, com uma adequação razoável, estando deste modo as variáveis correlacionadas entre si (KMO=0.672˜0.70) De um ponto de vista individual, os dois fatores demonstraram uma fiabilidade baixa, nomeadamente, autoavaliação ($\alpha = 0.48$) e resolução de problemas ($\alpha = 0.67$).

Adaptabilidade de Carreira

A adaptabilidade profissional é uma construção psicossocial que salienta os recursos de um indivíduo para lidar com diversas tarefas e traumas que, de certa forma, alteram a sua integração social (Savickas, 1997). A adaptabilidade profissional, enquanto recurso, é um ponto forte de autorregulação a que uma pessoa pode recorrer para resolver os problemas complexos, transições profissionais e traumas de trabalho. Estes recursos resultam da interação pessoa-ambiente.(Savickas & Porfeli, 2012).

Para a medir a adaptabilidade de carreira, utilizou-se a escala *Career Adapt-Abilities Scal*e de Savickas, mais concretamente as dimmensões de preocupação com a carreira (*concern*) e de confiança nas capacidades (*confidence*).

Os participantes responderam a cada item utilizando para o efeito uma escala tipo Likert de um (nada forte) a cinco (muitíssimo forte).

O índice de Keiser – Meyer - Olkin para esta escala foi de 0.826 o que revela uma boa adaptabilidade. Este resultado foi obtido após serem retirados fatores ambíguos da escala, nomeadamente "Planear como atingir os meus objetivos", "Preocupar-me com a minha carreira" e "Trabalhar apenas até à minha capacidade".

Da análise fatorial exploratória resultaram 2 fatores com boa fiabilidade: preocupação com a carreira ($\alpha = 0.793$) e confiança nas capacidades ($\alpha = 0.827$).

Empregabilidade

Como analisado, a empregabilidade está diretamente relacionada com as capacidades do indivíduo que lhe permitem aumentar a probabilidade de ser empregue (Chan, 2000, citado em Fugate, et al., 2004).

A escala escolhida para estudar esta variável foi a *Employability Appraisal Scale* (EAS), que procura medir os elementos individuais e sociais da empregabilidade, através do estudo dos principais fatores culturais relacionados com a socialização antecipada e o nível de maturidade (Llinares-Insa et al., 2018).

Para este estudo, utilizamos a dimensão dos comportamentos de proteção da empregabilidade, itens 1; 2; 3; 9; 12; 13; 15; 20; 25; 27; 29; 34. Os participantes responderam a cada item utilizando, para o efeito, uma escala tipo Likert, de um (discordo totalmente) a cinco (concordo totalmente).

O índice de Keiser – Meyer - Olkin para esta escala foi de .797, o que revela uma boa adaptabilidade. A componente da empregabilidade apresentou, igualmente, uma boa consistência, demonstrando um alfa de 0,762.

Expectativas de carreira

De acordo com diversos estudos, é possível perceber que a perspetiva que existe sobre o futuro demonstra ser importante tanto na tomada de decisões como no desenvolvimento da carreira e, ainda, na atitude profissional e nas realizações profissionais (Park et al., 2021).

Para este estudo utilizamos a escala CAS: *Career Aspiration Scale*. A literatura conclui que os indivíduos que aspiram a avançar dentro das suas carreiras procuram oportunidades de liderança e promoção, e são selecionados para formar ou supervisionar os novos colaboradores. A progressão dentro de carreiras específicas exige, ainda, que os trabalhadores obtenham formação ou educação adicional para se prepararem para o acréscimo das responsabilidades de trabalho. Nesta escala foram incluídos três temas que emergiram na literatura: (1) aspirar a liderança e promoções, (2) formação e gestão de outros e (3) prosseguir a educação (Gray & O'Brien, 2007).

Os participantes responderam a cada item utilizando para o efeito uma escala tipo Likert, de um (não me identifico) a cinco (identifico-me totalmente).

Esta escala representa uma boa adaptabilidade (KMO=0.668˜ 0.7). Analisando as dimensões que surgiram da análise, organizámo-las entre perspetivas de liderança ($\alpha = 0.727$) e perspetivas de especialização ($\alpha = 0.614$). De acordo com a nossa análise optámos por sintetizar a dimensão em dois constructos que demonstravam mais correlacionados relativamente ao seu peso, divergindo da escala inicialmente apresentada.

Redes de contacto

O capital social foi medido através da interpretação das redes de contacto dos participantes, por meio de uma técnica que permite ao inquirido identificar pessoas da rede de contacto e, seguidamente, avaliar a sua relação com as variáveis em análise.

Deste modo foi solicitado aos respondentes que identificassem pessoas que os tenham ajudado na sua carreira, através do fornecimento de informações, oportunidades de carreira, apoio psicológico, ou com quem tenham falado regularmente sobre dificuldades de trabalho ou

objetivos de carreira a longo prazo. De seguida, foi pedido que avaliassem o nível de intimidade e frequência de contacto com estas pessoas.

Por fim, foi aplicada a *Personal Social Capital Scale,* de modo a compreender os recursos existentes nas redes de contacto dos participantes. Neste sentido, foi pedido aos inquiridos que avaliassem os recursos da sua rede de contactos, percebendo quais deles têm:

- Poder político
- Empresas ou negócios
- Elevado poder de influência
- Grau de licenciado ou mais
- Uma profissão
- Extensa rede de contactos

Dados Sociodemográficos

Os dados sociodemográficos recolhidos pretenderam a compreensão de fatores como:

- Género;
- Idade;
- Formação Académica;
- Formação predominante na família;
- Curso académico;
- Zona de residência;
- Se o inquirido já sofreu alguma forma de discriminação.

Com estes dados será possível perceber os diferentes meios sociais existentes entre a amostra e compreender se, de facto, as diferentes formas de capital social têm ou não influência sobre as perspetivas e aspirações de carreira dos estudantes e recém-formados.

Capítulo 3

8. Resultados e Discussão

8.1 Resultados

Através da pesquisa apresentada procurámos compreender a influência que determinados fatores pessoais têm nas expectativas de carreira dos estudantes e recém-formados e compreender se estes podem ser influenciados pelo capital social de cada individuo, assim como a relação entre eles.

Através da Tabela 1 é nos possível observar as médias, desvios padrões e correlações das diferentes variáveis presentes no estudo.

As diversas variáveis analisadas apresentaram médias moderadamente elevadas, o que significa que os inquiridos concordam ou se identificam com os fatores demonstrados: Empregabilidade (M=4.30; DP=.46), Autoeficácia (M=3.96; DP=.58), Adaptabilidade (M=3.87; DP=.60) e Expectativas de carreira (M=3.73; DP=.76).

Tabela 2.1 - Estatística das variáveis de estudo

	N	Minimo	Máximo	Média	Desv. Padrão
Empregabilidade	127	3.14	5.00	4.3071	.46694
Autoeficácia	160	1.67	5.00	3.9642	.58522
Adaptabilidade	157	2.13	5.00	3.8712	.60183
Expectativas de Carreira	150	1.67	5.00	3.7367	.76053

No que concerne às redes de contacto, os inquiridos foram questionados sobre 5 elementos referentes às mesmas (Núcleo Familiar: mãe, pai, irmãos; Familiares: tios, primos, avós; Amigos de Infância; Amigos e Colegas de Trabalho/Universidade), que os ajudaram, em certo momento na sua carreira, através do fornecimento de informações, auxílio prestado, oferta de oportunidades de carreira, entre outras formas de apoio. Neste sentido, observámos que os inquiridos referiram de forma predominante o Núcleo Familiar como o elemento das suas redes de contacto que mais lhes prestaram apoio, seguido do grupo de Amigos. Conseguimos, ainda,

analisar que os inquiridos mantêm, nos casos referidos, um nível de intimidade e frequência elevado.

As hipóteses foram testadas recorrendo a regressões lineares simples, de modo a compreender se existe uma correlação válida e ainda recorrendo à análise descritiva. A primeira hipótese, procura testar se a perceção de empregabilidade consegue influenciar as expectativas de carreira dos estudantes e dos recém-formados, conforme demonstrado nas conclusões supra mencionadas.

Tabela 1.2- Correlações

Correlações	**1**	**2**	**3**	**4**
1-Empregabilidade	1	-	-	-
2-Autoeficácia	0.246**	1	-	-
3-Adaptabilidade	-	-	1	-
4-Expectativas de Carreira	0.254**	-	0.370**	1

A correlação é significativa em 0.01.**

Relativamente ao modelo que analisa o impacto da perceção de empregabilidade (β= 0.435, *p*=0.004), na perceção das expectativas de carreira (β= 1.891, *p*=0.004), percebemos que existe uma correlação válida (Pearson=0.254), e reparamos, ainda, que existe uma relação de influência linear positiva, ainda que baixa (R2 ajustado= 0.065). Isto é, 6% da variação das expectativas de carreira dos estudantes ou recém-formados é explicada pela perceção de empregabilidade. O teste da ANOVA comprovou ainda a validade do modelo ($p < 0.05$), sendo este um modelo adequado.

O modelo que verifica o impacto da perceção de adaptabilidade (β= 0.474, *p*=0.000) na perceção das expectativas de carreira (β= 1.892, *p*=0.000), demonstra que existe uma correlação válida (Pearson=0.370), e ainda que se verifica uma relação de influencia linear positiva, (R2 ajustado= 0.137). Ou seja, a perceção de adaptabilidade influencia aproximadamente em 14 % as expectativas de carreira dos estudantes ou recém-formados. Através do teste da ANOVA comprovou-se a validade do modelo com os valores de $p < 0.05$.

Ainda recorrente à perspetiva de adaptabilidade percebemos que, quando olhando de um ponto de vista do género, esta interação é mais representativa no género masculino, chegando a perspetiva de adaptabilidade a explicar em aproximadamente 32% (R2 ajustado= 0.315), as

expectativas de carreira, ao contrário de quando olhamos para o género feminino que apenas explica 15% (R2 ajustado= 0.150), sendo esta a diferença mais significativa.

No que diz respeito ao impacto da perceção de autoeficácia (β= 0.191, *p*=0.005) sobre a perceção da empregabilidade (β= 3.545, *p*=0.000), verificou-se que existe uma correlação válida (Pearson=0.246) e que existe uma relação linear positiva, ainda que baixa (R2 ajustado= 0.060). Portanto, a perceção de autoeficácia influência 6% as expectativas de empregabilidade dos estudantes ou recém-formados. Com a análise do teste da ANOVA comprovou-se a validade do modelo com os valores de $p < 0.05$, sendo este um modelo adequado.

Relativamente às redes de contacto, foi possível identificar uma tendência para os inquiridos escolherem numa primeira instância indivíduos do seu núcleo familiar quando necessitam de algum apoio ou quando procuram alguma oportunidade.

Analisando a frequência dos resultados apresentados denotámos que, relativamente à identificação da primeira pessoa, 73.8% identificou alguém do Núcleo Familiar, seguindo-se o grupo de Amigos com 8.1%. No que concerne à segunda pessoa, manteve-se a tendência, 33% escolheram Núcleo Familiar, 20% Amigos e 15 % Familiares. Analisando as escolhas para a terceira pessoa, percebemos que a tendência começa a ficar distribuída de forma mais homogénea, nomeadamente 23.8% escolheu Núcleo Familiar, 19.4% optou por Amigos, 18.1% escolheu Colegas de Universidade ou Trabalho. As escolhas para a quarta pessoa apresentaram um padrão diferente das até agora apresentadas, nomeadamente 21% escolheu Amigos, 20% optou por Familiares e 13.8% escolheu Colegas de Universidade ou Trabalho. A escolha da última pessoa a ser identificada demonstra que 20.6% escolheu Amigos como primeira opção, 19.4% optou por Colegas de Universidade ou Trabalho e 16.9% escolheu Amigos de Infância.

Tabela 2.2 - Pessoa selecionada

	Pessoa 1	**Pessoa 2**	**Pessoa 3**	**Pessoa 4**	**Pessoa 5**
Núcleo Familiar (mãe, pai, irmãos)	83.7%	37.9%	27.7%	16.2%	8.9%
Familiares (tios, primos, avós)	3.5%	17.1%	15.3%	25.4%	17.7%
Amigos de infância	0.7%	12.1%	13.1%	15.4%	21.8%
Amigos	9.2%	22.9%	22.6%	26.2%	26.6%

Colegas de trabalho/universidade	2.8%	10%	21.2%	16.9%	25%

Analisamos, ainda, o grau de intimidade e frequência de contacto com as pessoas identificadas.

A primeira pessoa a ser identificada pela amostra demonstrou ser alguém com um grande grau de intimidade e de frequência de contacto (intimidade: 70% Muito Próximo; frequência de contacto: 47.5% Sempre). A tendência manteve-se nas três pessoas seguintes, uma vez que os inquiridos, caracterizaram as pessoas identificadas com um grau de intimidade Muito Próximo ou Próximo e com um grau de frequência elevado, estando sempre ou muitas vezes em contacto com as mesmas. A quinta pessoa apresentou um padrão diferente, na medida em que os níveis, tando de intimidade como de frequência de contacto começaram a ser mais dispersos. Foi percetível que o nível de intimidade começa a ser mais reduzido consoante mais pessoas vão sendo identificadas, assim como a frequência de contacto, começa a não ser tão recorrente o contacto com as pessoas identificadas.

Tabela 2.3 - Intimidade e Frequência das Redes de Contacto

Nível de Intimidade	**Pessoa 1**	**Pessoa 2**	**Pessoa 3**	**Pessoa 4**	**Pessoa 5**
Distante	0%	0.7%	0.7%	0.8%	6.4%
Pouco Próximo	0%	1.4%	2.9%	4.6%	10.4%
Média	5%	9.9%	16.8%	19.1%	19.2%
Próximo	15.6%	29.1%	37.2%	37.4%	26.4%
Muito Próximo	79.4%	58.9%	42.3%	38.2%	37.6%

Nível de Frequência	**Pessoa 1**	**Pessoa 2**	**Pessoa 3**	**Pessoa 4**	**Pessoa 5**
Nunca	0%	0%	0%	0%	3.9%
Raramente	0%	1.8%	2.7%	7.6%	10.8%
Às vezes	5.3%	25.4%	23.2%	24.8%	27.5%
Muitas vezes	28.1%	32.5%	40.2%	45.7%	40.2%
Sempre	66.7%	40.4%	33.9%	21.9%	17.6%

Recolhemos, além disso, os seguintes dados relativamente à rede de contactos dos inquiridos: 53.1% dos respondentes afirmou que nenhuma das pessoas identificadas tem poder político e que Poucos ou Nenhuns (38.8% e 27.5% respetivamente) dos integrantes da sua rede de contactos são proprietários de empresas ou negócios. Analisando o poder de influência, reparámos que este se encontra dividido, ainda que a maioria identifique que as suas conexões têm Pouco Poder de Influência: 25% dos inquiridos afirmou que nenhuma das pessoas identificadas tem Poder de Influência e 29% indicou que poucos integrantes mencionados têm Poder de Influência. Indo ao encontro da realidade da amostra, quando questionada pelo grau académico, esta demonstrou que a maioria da sua rede de contactos possui grau de Licenciado ou superior. Conseguimos, da mesma forma, perceber que cerca de 70% dos inquiridos afirma que, entre as pessoas identificadas, Todas ou a Maioria possuem um trabalho. Relativamente à dimensão da rede de contactos, 35,6% identificou que Algumas das pessoas citadas possuem uma extensa rede de contactos, 21.3% afirmou que poucos possuem uma extensa rede de contactos e 21.9% afirmou que a maioria possui uma rede de contactos extensa, sendo esta uma temática relevante para o estudo da teoria dos laços.

Por fim, após a criação das novas dimensões, pretendemos cruzá-las com as variáveis de controlo em estudo, de modo a compreender se será possível analisar algum padrão útil para a investigação.

Partindo da análise das médias de resposta para cada dimensão, foram analisadas algumas diferenças, não sendo estas acentuadas na maioria das dimensões. Relativamente ao género foi possível verificar que a perceção em relação à Autoeficácia, apresentou uma média de resposta melhor definida por parte do género feminino (Género Masculino $\bar{X} = 3.8$; Género Feminino $\overline{X} = 4.06$).

Do ponto de vista da idade, é possível verificar que para este estudo as pessoas inseridas no grupo "<18 anos" apresentam médias de perceção superiores em todas as dimensões estudadas como analisado na seguinte tabela. No entanto esta tendência pode ter ocorrido por existir um número reduzido de pessoas no limite de idade inferior a 18 anos, o que extravia os verdadeiros resultados da análise.

Tabela 2.4 - Médias de acordo com a idade

	Expectativas de carreira	Autoeficácia	Adaptabilidade	Empregabilidade
<18	4.54	4.9	4.312	4.428
18-22	3.74	3.956	3.897	4.391
23-26	3.78	3.984	3.902	4.222
>27	3.44	3.977	3.909	4.551

De uma forma geral foi possível analisar que as pessoas do Norte, em média, têm uma maior perceção das quatro dimensões, ainda que esta não seja significativa, quando comparada com todas as outras regiões de Portugal.

De um ponto de vista macro foi possível observar, através das médias, que os respondentes apresentam uma boa perceção de empregabilidade, adaptabilidade, autoeficácia e expectativas de carreira. Percebemos através das variáveis de controlo e, analisando os valores médios, que não existem diferenças significativas quando partimos para uma análise individual das dimensões estudadas.

8.2 Discussão

Por meio da execução de testes de regressão linear, de fiabilidade e de análises estatísticas descritivas aplicados às hipóteses de investigação, foi-nos possível observar evidências relevantes para o estudo. Posto isto, identificamos quatro contributos centrais que advêm da investigação conduzida no presente documento.

De forma geral, procurámos analisar as redes de contacto dos estudantes e recém-formados, para compreendermos a sua importância nas perspetivas de carreira. Posteriormente, procedemos à análise de fatores do capital social específicos – como é o caso da Empregabilidade, Autoeficácia, Expectativas de Carreira e Adaptabilidade - nas perspetivas supra mencionadas, com o intuito de percebermos a sua importância. Por fim, procuramos analisar a existência de fatores externos e estudar o seu potencial impacto nas perceções e expectativas dos indivíduos. Para esse efeito, utilizamos escalas que surgiram da literatura analisada, anteriormente mencionadas.

Posto isto, com base nos resultados, conseguimos primeiramente perceber que 6% da variação das expectativas de carreira dos estudantes ou recém-formados é explicada pela perceção de empregabilidade. Da mesma forma, 14% da variação das expectativas de carreira pode ser explicada pela perceção de adaptabilidade. Estes resultados suportam a visão de Chan (2000, citado em Fugate, et al., 2004), na medida em que o autor afirma que a adaptabilidade contribui para o sucesso pessoal, e de Fugate, et al (2004), que afirma que a perceção de adaptabilidade está relacionada com a perceção de empregabilidade. Além disso Nauta, Epperson e Kahn (1998), definiram as expectativas de carreira, comparando-as com as aspirações que cada indivíduo tem para alcançar uma certa profissão. Portanto, é um fator que está diretamente relacionado com o processo de procura de emprego e entrada na carreira. De forma geral, podemos afirmar que a perceção de empregabilidade e adaptabilidade conseguem explicar parte das perceções de expectativa de carreira: se um estudante ou recém-formado apresentar uma perceção de empregabilidade e de adaptabilidade elevada, é provável que as suas perceções de expectativa de carreira sejam superiores.

Deste modo, comprovamos a existência de uma relação positiva, ainda que pouco significativa, entre a perceção de empregabilidade, de adaptabilidade e de expectativas de carreira. Como tal corroboramos as primeiras hipóteses testadas.

Hipótese 1: A perceção da empregabilidade apresenta uma relação positiva sobre as expectativas de sucesso da carreira dos estudantes e dos recém-formados.

Hipótese 2: As expectativas de carreira dos estudantes e recém-formados podem estar relacionadas positivamente com a perceção de adaptabilidade dos mesmos.

Posteriormente, analisámos a existência de diferenças entre pessoas que já tiveram alguma experiencia profissional e aquelas que ainda não passaram por esta realidade. Optamos por esta abordagem, na medida em que, de acordo com a literatura, estas são dimensões suscetíveis a mudanças consoante a experiência. Ao relacionarmos as perceções de adaptabilidade com as expectativas de carreira, percebemos que existe uma maior relação quando as pessoas ainda não vivenciaram nenhuma atividade profissional (Pearson=0.600), em comparação com as pessoas já tiveram alguma experiencia profissional (Pearson=0.322). Denotamos, além disso, que existe uma influência explicativa mais acentuada nas pessoas que não tiveram uma experiencia profissional (R2 ajustado= 0.360), quando comparadas com as pessoas que já vivenciaram uma experiencia profissional (R2 ajustado= 0.104).

Em terceiro lugar, percebemos que a autoeficácia consegue influenciar em 6% as perceções relativas à empregabilidade. Quanto maior for a perceção de autoeficácia dos estudantes ou recém-formados, em parte, maior será a sua perceção de empregabilidade. Esta noção é consistente com as ideologias que afirmam que a autoeficácia está positivamente relacionada com a empregabilidade (Wang, D. et al., 2022). Confirmando, portanto, a nossa terceira hipótese.

Hipótese 3: Estudantes e recém-formados com maior perceção de autoeficácia acreditam que terão mais perspetivas de empregabilidade.

Em quarto lugar, alcançámos contributos relacionados com a força dos laços que os estudantes e os indivíduos recém-formados estabelecem. A grande maioria dos inquiridos procura apoiar-se ou retirar influência da sua rede de contactos mais próxima, nomeadamente, a família, sendo esta a opção mais verificada no estudo (Figura 4). Esta noção parece não se aproximar na totalidade da ideia defendida por Granovetter (1983) que afirma que os laços fracos permitem aceder a diversas formas de informação para lá da que existe no círculo social. Contudo, este resultado poderá ter ocorrido, porque a amostra em causa está no início da carreira e, portanto, pode ainda não ter experienciado acontecimentos significativos que possam alterar as suas perceções sobre as dimensões estudadas. Da mesma forma, as circunstâncias atuais do mercado, podem levar os inquiridos a procurar apoio e oportunidades em pessoas com maior grau de intimidade e maior frequência de contacto. Além disso, percebemos que os resultados apresentados pela amostra vão ao encontro do estudo de Flores & O'Brien (2002, citado e Metheny & McWhirter, 2013) que defende que quando os filhos percecionam um elevado nível de apoio familiar, neste caso proveniente dos pais, apresentam maiores aspirações de carreira. Da mesma forma, de acordo com Lent et al., (2002), no que concerne aos estudantes universitários, as redes de contacto apresentam um elevado nível de impacto relativo à escolha da carreira, visto que contribuem para ultrapassar diversas barreiras relacionadas com esta decisão. Além disso, Whiston e Keller (2004) afirmam que as aspirações e expectativas dos familiares apresentam uma maior influência quando comparados com os fatores educação e estatuto. Estes dados levam-nos a validar a nossa última hipótese.

Hipótese 4: Os laços fortes têm uma maior influencia sobre as expectativas de carreira dos estudantes e recém-formados, do que os laços fracos que estabelecem.

Em suma, foi possível compreender que as perceções de dimensões ligadas ao capital social têm uma influência positiva nas perspetivas dos estudantes e recém-formados relativamente às expectativas de carreira, o que pode ser contributivo para o sucesso da carreira.

Capítulo 4

9. Conclusões e Recomendações

Através do presente estudo procurámos compreender como as perceções de fatores relacionados com o capital social podem ter influência nas expectativas de carreira, o que se torna útil para a gestão de recursos humanos, na medida em que a partir desta associação, é possível uma gestão correta de perceções que potencialize melhores resultados.

As perceções dos indivíduos demonstraram uma relação, ainda que por vezes pouco significativa entre as diversas variáveis estudadas e as expectativas de carreira, nomeadamente as perceções de empregabilidade, de autoeficácia e de adaptabilidade. Conseguimos, além disso, perceber, dentro da rede de contactos dos inquiridos quais os grupos com mais peso de influência no momento da tomada de decisão nomeadamente os familiares e amigos com grande grau de intimidade e frequência de contacto.

Tendo em conta o presente contexto laboral, será importante cada vez mais conseguir gerir de uma forma eficaz as perceções de todos os colaboradores, com grande influência nos indivíduos recém-chegados ao mercado de trabalho, que podem apresentar perspetivas que necessitem de ser geridas, de forma a evitar quedas de produtividade e eficácia.

9.1 Limitações

No decorrer da presente investigação existiram limitações que devem ser identificadas. Em primeiro lugar, a dimensão da amostra ser maioritariamente de uma só região de Portugal. Nomeadamente, mais de 50% dos inquiridos habita na área metropolitana de Lisboa, o que faz com que a amostra não seja totalmente representativa de todas as realidades existentes no contexto nacional, partindo da premissa que existem desigualdades entre as diversas regiões do país. Desta forma, não é possível que os resultados sejam aplicados como uma regra geral, deixando em aberto a possibilidade de um estudo mais profundo com uma dimensão de amostra mais variada.

Outra limitação enfrentada foi o número de respostas concluídas por parte dos inquiridos, uma vez que houve uma taxa de ausência de resposta de quase 30%, pelo que será importante, em estudos, futuros procurar outras formas de abordagem de forma a mitigar estes casos.

9.2 Implicações para o Futuro

Assim, conseguimos perceber que, no futuro tanto, a sensibilização da amostra para a resposta completa, bem como procurar uma amostra mais diversificada a nível de regiões será um bom ponto de partida para o estudo da importância do capital social nas perceções de carreira dos estudantes e recém-formados.

Será ainda útil ter em conta a constante evolução do mercado de trabalho num contexto pós pandémico, e perceber de que forma as mudanças ocorridas afetam o capital social dos inquiridos e por sua vez as suas perceções.

Por fim, será útil abordar uma classe variada dentro do mesmo limite de idades. Isto é, neste estudo abordámos essencialmente alunos e recém-formados, o que não representa 100% da realidade portuguesa. Seria interessante perceber a influência das dimensões estudadas aplicadas a todos os estatutos socioeconómicos.

A presente investigação pretendeu demonstrar que existem diversos fatores que podem ter influência nas perceções de expectativas de carreira, o que permitirá, no futuro, elaborar modelos mais profundos que possam capacitar a gestão de recursos humanos com ferramentas úteis para a força de trabalho que está a iniciar a carreira.

Pelo exposto, esperamos ter contribuído com *inputs* valiosos para novas investigações sobre a temática do capital social relativamente aos estudantes e recém-formados.

10. Referências Bibliográficas

Ali, S. R., McWhirter, E. H., & Chronister, K. M. (2005). Self-efficacy and vocational outcome expectations for adolescents of lower socioeconomic status: A pilot study. Journal of Career Assessment, 13(1), 40–58. https://doi.org/10.1177/1069072704270273

Barthauer, L., & Kauffeld, S. (2018). Die Rolle von beruflichen Netzwerken für Karrieren. Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Fur Angewandte Organisationspsychologie, 49(1), 50–57. https://doi.org/10.1007/s11612-018-0401-2

Dobrow, S. R., Chandler, D. E., Murphy, W. M., & Kram, K. E. (2012). A review of developmental networks: Incorporating a mutuality perspective. Journal of Management, 38(1), 210–242. https://doi.org/10.1177/0149206311415858

Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. Journal of Vocational Behavior, 73(2), 254–267. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.005

Dries, N., Van Acker, F., & Verbruggen, M. (2012). How "boundaryless" are the careers of high potentials, key experts and average performers? Journal of Vocational Behavior, 81(2), 271–279. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.006

Dukerich, J. M. (2001). Role Transitions in Organizational Life: An Identity-Based PerspectiveRole Transitions in Organizational Life: An Identity-Based Perspective, by AshforthBlake E.. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2001. Academy of Management Review, 26(4), 670–672. https://doi.org/10.5465/amr.2001.5393915

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. Journal of Vocational Behavior, 65(1), 14–38. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005

Grandgirard, J., Poinsot, D., Krespi, L., Nénon, J. P., & Cortesero, A. M. (2002). Costs of secondary parasitism in the facultative hyperparasitoid Pachycrepoideus dubius: Does host size matter? Entomologia Experimentalis et Applicata, 103(3), 239–248. https://doi.org/10.1023/A

Granovetter, M. (1983). The Strength of weak ties: A network Theory Revisited, 1, 201-233. https://doi.org/10.2307/202051

Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & DiRenzo, M. S. (2008). A boundaryless perspective on careers. The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume I - Micro Approaches, January, 277–299. https://doi.org/10.4135/9781849200448.n16

Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. Journal of Organizational Behavior, 26(2), 105–111. https://doi.org/10.1002/job.300

Hennequin, E. (2007). What "career success" means to blue-collar workers. Career Development International, 12(6), 565–581. https://doi.org/10.1108/13620430710822029

Heslin, P. A. (2003). Self- and other-referent criteria of career success. Journal of Career Assessment, 11(3), 262–286. https://doi.org/10.1177/1069072703254500

Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. Academy of Management Review, 26(2), 264–288. https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4378023

Hu, X., He, Y., Ma, D., Zhao, S., Xiong, H., & Wan, G. (2021). Mediating Model of College Students' Proactive Personality and Career Adaptability. Career Development Quarterly, 69(3), 216–230. https://doi.org/10.1002/cdq.12269

Jung, Y., & Takeuchi, N. (2016) Gender differences in career planning and success. Journal of Managerial Psychology 31(2) 602-623. https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0281

Kickul, J., & Lester, S. W. (2001). Broken promises: Equity sensitivity as a moderator between psychological contract breach and employee attitudes and behavior. Journal of Business and Psychology, 16(2), 191–217. https://doi.org/10.1023/A:1011105132252

Lent, R. W., Brown, S. D., Talleyrand, R., McPartland, E. B., Davis, T., Chopra, S. B., Alexander, M. S., Suthakaran, V., & Chai, C. M. (2002). Career choice barriers, supports, and

coping strategies: College students' experiences. Journal of Vocational Behavior, 60(1), 61–72. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1814

Mäkelä, K., & Suutari, V. (2009). Global careers: A social capital paradox. International Journal of Human Resource Management, 20(5), 992–1008. https://doi.org/10.1080/09585190902850216

Metheny, J., & McWhirter, E. H. (2013). Contributions of Social Status and Family Support to College Students' Career Decision Self-Efficacy and Outcome Expectations. Journal of Career Assessment, 21(3), 378–394. https://doi.org/10.1177/1069072712475164

Nauta, M. M., Epperson, D. L., & Kahn, J. H. (1998). Naute. 45(4), 483–496.

Ng, E. S. W., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. Journal of Business and Psychology, 25(2), 281–292. https://doi.org/10.1007/s10869-010-9159-4

Ngesi, M. J. (2003). A Study of Systemic Processes influencing Educational change in a sample of Isizulu medium schools. September, 1–319.

Olivier, E., Archambault, I., De Clercq, M. & Galand, B. (2019). Student Self-Efficacy, Classroom Engagement, and Academic Achievement: Comparing Three Theoretical Frameworks, 48(2), 2-16. DOI: 10.1007/s10964-018-0952-0

Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. Journal of Applied Psychology, 85(4), 612–624. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.612

Savickas, M. L. (2010). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. The Future of Career, 53–68. https://doi.org/10.1017/cbo9780511520853.004

Smith, S. A. (2015). The Job Searching and Career Expectations of Recent College Graduates: An Application of the Expectancy Violations Theory of Communication Item Type text; Electronic Dissertation. 1–146. http://hdl.handle.net/10150/560828

Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. Journal of Management, 45(1), 35–69. https://doi.org/10.1177/0149206318786563

Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., & Heinemann, N. S. R. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. Journal of Vocational Behavior, 87, 134–144. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.007

Thiele, L., Sauer, N. C., Atzmueller, M., & Kauffeld, S. (2018). The co-evolution of career aspirations and peer relationships in psychology bachelor students: A longitudinal social network study. Journal of Vocational Behavior, 106(December 2017), 48–61. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.12.005

Thompson, M. N., & Subich, L. M. (2006). The relation of social status to the career decision-making process. Journal of Vocational Behavior, 69(2), 289–301. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.04.008

Wang, D., Guo, D., Song, C., Hao, L. & Qiao, Z. (2022). General Self-Efficacy and Employability Among Financially Underprivileged Chinese College Students: The Mediating Role of Achievement Motivation and Career Aspirations, 12, 1-11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719771

Watson, M., McMahon, M., Foxcroft, C., & Els, C. (2010). Occupational aspirations of low socioeconomic black South African children. Journal of Career Development, 37(4), 717–734. https://doi.org/10.1177/0894845309359351

Whiston, S. C., & Keller, B. K. (2004). The Influences of the Family of Origin on Career Development: A Review and Analysis. The Counseling Psychologist, 32(4), 493–568. https://doi.org/10.1177/0011000004265660

Wittner, B., & Kauffeld, S. (2021). Social capital and career planning amongst first generation and non-first generation high school and college students in Germany: a social network analysis approach. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 0123456789. https://doi.org/10.1007/s10775-021-09513-z

Wolff, H. G., & Moser, K. (2009). Effects of Networking on Career Success: A Longitudinal Study. Journal of Applied Psychology, 94(1), 196–206. https://doi.org

Anexos

Anexo A- Análise Demográfica

Tabela 5 - Análise Demográfica

Análise Demográfica		
	N	%
Género		
Masculino	42	26,3
Feminino	99	61,9
Outro	1	,6
Total	142	88,8
Missing	18	11,3
Idade		
menos de 18 anos	2	1,3
18 a 22 anos	51	31,9
23 a 26 anos	66	41,3
mais de 27 anos	23	14,4
Total	142	88,8
Missing	18	11,3
Formação Académica		
Licenciatura	84	52,5
Mestrado	41	25,6
Outro	16	10,0
Total	141	88,1
Missing	19	11,9
Formação Académica predominante no conjunto dos familiares mais próximos		
Licenciatura	79	49,4
Mestrado	17	10,6
Doutoramento	2	1,3
Outro	43	26,9
Total	141	88,1
Missing	19	11,9
Curso académico - Selected Choice		
STEM (ciências, tecnologia, engenharia, matemática)	25	15,6
Serviço Social e Segurança	1	,6
Medicina e Saúde	12	7,5
Ciências Sociais	26	16,3

Educação	13	8,1
Direito	2	1,3
Ciências Empresariais	13	8,1
Arquitetura e contrução	5	3,1
Agricultura	2	1,3
Outro :	42	26,3
Total	141	88,1
Missing	19	11,9
Zona de Residência		
Norte de Portugal	15	9,4
Centro de Portugal	25	15,6
Área Metropolitana de Lisboa	94	58,8
Alentejo	1	,6
Algarve	4	2,5
Região Autónoma dos Açores	1	,6
Fora de Portugal	2	1,3
Total	142	88,8
Missing	18	11,3
Sente ou sentiu alguma forma de discriminação devido a sua religião, etnia, nacionalidade, idioma, identidade de género...		
Sim	15	9,4
Não	127	79,4
Total	142	88,8
Missing	18	11,3

Anexo B- Análise Fatorial Autoeficácia

Tabela 6 - Análise Fatorial Autoeficácia

Análise factorial - Autoeficácia

Items		Fator 1	Fator 2
	α Cronbach	.671	.478
1-Resolução de problemas			
Mudar de área se não gostar da área atual		**.828**	.086
Mudar de emprego se não estiver satisfeito com o emprego atual		**.783**	.112

Escolher uma profissão secundária, no caso de não atingir o sucesso idealizado na profissão atual	**.691**	.163
2-Autoavaliação		
Saber o que necessito de abdicar para alcançar a carreira idealizada	.096	**.753**
Definir o estilo de vida que quero para o meu futuro	.212	**.676**
Decidir o que mais valorizo numa profissão	.047	**.656**

Kaiser-Meyer-Olkin índex = 0.672; N1=158; N2=159.

Anexo C- Análise Fatorial Adaptabilidade

Tabela 7 - Análise Fatorial Adaptabilidade

Análise factorial - Adaptabilidade

Items		Fator 1	Fator 2
	α Cronbach	.827	.793
1-Confiança nas capacidades		**,797**	,195
Aprender novas competências		**,771**	,042
Executar tarefas de forma eficiente		**,713**	,409
Resolver problemas		**,691**	,053
Preocupar-me com realizar bem as tarefas		**,689**	,399
Ultrapassar obstáculos			
2-Preocupação com a Carreira			
Preparar-me para o futuro		,302	**,811**
Perceber que as minhas escolhas têm impacto no futuro		,003	**,790**
Pensar sobre o futuro		,121	**,743**
Informar me das escolhas de carreira que devo tomar		,311	**,683**

Kaiser-Meyer-Olkin índex = 0.826; N=155; N=155.

Anexo D – Análise Fatorial Empregabilidade

Tabela 8 - Análise Fatorial Empregabilidade

Análise factorial - Empregabilidade

Items		Fator 1
	α Cronbach	0.762
1-Empregabilidade		
Considero-me uma pessoa prática. Sei o que tenho de fazer e faço-o		,784
Considero-me eficaz no meu trabalho		,705
Alcanço o que me propus a fazer		,678
Consigo conceber um plano de ação quando tenho de realizar algo importante relacionado com o meu trabalho		,650
Envolvo-me no que faço e estou entusiasmado com novas tarefas		,645
Sou totalmente responsável pelas minhas ações		,570
Começo as minhas tarefas de trabalho quando decido o que quero fazer		,507

Kaiser-Meyer-Olkin índex = 0.797; N=127

Anexo E – Análise Fatorial Expectativas de Carreira

Tabela 9 - Análise Fatorial Expectativas de Carreira

Análise factorial – Expectativas de Carreira

Items		Fator 1	Fator 2
	α Cronbach	.727	.614
1-Perspetivas de liderança			
Espero vir a ser um(a) líder na minha área profissional		,856	,240
Gostaria de gerir outros indivíduos, quando a minha carreira estiver estabelecida.		,844	,246
r-Chegar a um estatuto de liderança na minha carreira, não é muito relevante para mim		,681	-,259

Gostaria de formar outros indivíduos, quando a minha carreira estiver estabelecida.	,554	,227
2-Perspetivas de especialização		
Gostaria de seguir uma formação superior numa área profissional do meu interesse	,048	,835
Pretendo tornar-me um(a) especialista na minha área profissional	,207	,800

Kaiser-Meyer-Olkin índex = 0.668; N1=150; N2=150

Anexo F Questionário

Caro participante,

No âmbito da minha dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional da ISCTE Business School, proponho-me a desenvolver um estudo que consiste na compreensão dos fatores que podem influenciar as perspetivas de sucesso na carreira.

Se está neste momento a finalizar o seu percurso académico ou entrou no mercado de trabalho recentemente, convido-o(a) a participar no estudo.

A sua participação é fundamental.

A confidencialidade e anonimato das respostas estão garantidos e a informação recolhida será utilizada exclusivamente no âmbito desta investigação.

Relembro que não existem respostas certas ou erradas, o que se pretende é a sua opinião. Solicito que responda a todas as questões/afirmações apresentadas de forma espontânea.

Para qualquer esclarecimento adicional, não hesite em contactar-me através do endereço eletrónico: dsrss2@iscte-iul.pt.

Agradeço desde já a sua colaboração.

__ Eu concordo, iniciar estudo

__ Eu não concordo, não desejo participar

1. Gostaríamos que pensasse sobre as decisões que poderá ter de enfrentar no decorrer da sua carreira.
Peço-lhe o favor de ler as seguintes afirmações, indicando, numa escala de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), em que medida acredita ser capaz de concretizar as tarefas referidas.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordar	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Avaliar de forma precisa as minhas capacidades	○	○	○	○	○
Determinar qual a minha profissão ideal	○	○	○	○	○
Decidir o que mais valorizo numa profissão	○	○	○	○	○
Saber o que necessito de abdicar para alcançar a carreira idealizada	○	○	○	○	○
Definir o estilo de vida que quero para o meu futuro	○	○	○	○	○
Determinar quais os passos a seguir se estiver com problemas profissionais	○	○	○	○	○
Manter o foco nos objetivos profissionais, mesmo que esteja frustrado	○	○	○	○	○
Mudar de emprego se não estiver satisfeito com o emprego atual	○	○	○	○	○
Mudar de área se não gostar da área atual	○	○	○	○	○
Escolher uma profissão secundária, no caso de não atingir o sucesso idealizado na profissão atual	○	○	○	○	○

2. De seguida, seria importante avaliar as suas perspetivas face ao futuro da sua profissão.

Por favor, indique numa escala de 1 (Nada forte) a 5 (Muitíssimo forte) o quão fortes consisera que as suas capacidades são em cada um dos seguintes parâmetros.

	Nada forte	Pouco Forte	Forte	Muito Forte	Muitíssimo forte
Pensar sobre o futuro	○	○	○	○	○
Perceber que as minhas escolhas têm impacto no futuro	○	○	○	○	○
Preparar-me para o futuro	○	○	○	○	○
Informar me das escolhas de carreira que devo tomar	○	○	○	○	○
Planear como atingir os meus objetivos	○	○	○	○	○
Preocupar-me com a minha carreira	○	○	○	○	○
Executar tarefas de forma eficiente	○	○	○	○	○
Trabalhar apenas até à minha capacidade	○	○	○	○	○
Ultrapassar obstáculos	○	○	○	○	○
Resolver problemas	○	○	○	○	○
Aprender novas competências	○	○	○	○	○
Preocupar-me com realizar bem as tarefas	○	○	○	○	○

3.Já teve alguma experiência profissional

- ○ Sim
- ○ Não

3.1 Avalie agora as suas características enquanto trabalha.

Indique numa escala de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), em que medida concorda com as seguintes afirmações.

	Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo totalmente
Alcanço o que me propus a fazer	○	○	○	○	○
Tenho confiança nas minhas próprias opiniões, mesmo que sejam diferentes das de outras pessoas	○	○	○	○	○
Começo as minhas tarefas de trabalho quando decido o que quero fazer	○	○	○	○	○
Consigo conceber um plano de ação quando tenho de realizar algo importante relacionado com o meu trabalho	○	○	○	○	○
Envolvo-me no que faço e estou entusiasmado com novas tarefas	○	○	○	○	○
É mais importante sentir-me bem comigo do que receber aprovação dos outros	○	○	○	○	○
Considero-me eficaz no meu trabalho	○	○	○	○	○
Sou totalmente responsável pelas minhas ações	○	○	○	○	○
Considero-me uma pessoa prática. Sei o que tenho de fazer e faço-o	○	○	○	○	○
Consigo organizar o meu tempo para o aproveitar ao máximo	○	○	○	○	○
Sou persistente e termino tudo o que começo	○	○	○	○	○

Considero-me uma pessoa com iniciativa para começar tarefas, tomar decisões ou resolver problemas.	○	○	○	○	○

4. Agora analisaremos as perspetivas que tem sobre o futuro da sua carreira.

Peço-lhe o favor de ler as seguintes afirmações indicando, numa escala de 1 (Não me Identifico) a 5 (Identifico-me totalmente), em que medida se relaciona com as mesmas.

	Não me identifico	Indentifico-me Pouco	Identifico-me moderadamente	Identifico-me muito	Identifico-me totalmente
Espero vir a ser um(a) líder na minha área profissional	○	○	○	○	○
Gostaria de gerir outros indivíduos, quando a minha carreira estiver estabelecida.	○	○	○	○	○
Ficaria satisfeito(a) apenas por exercer a minha profissão numa área pela qual me interesse	○	○	○	○	○
Gostaria de formar outros indivíduos, quando a minha carreira estiver estabelecida.	○	○	○	○	○
Não pretendo dedicar-me para ser promovido(a) na organização onde estou inserido(a)	○	○	○	○	○
Espero progredir em todas as organizações onde trabalhe	○	○	○	○	○
Não pretendo seguir com os meus estudos, uma vez que tenho terminada a formação base da minha profissão	○	○	○	○	○

Pretendo tornar-me um(a) especialista na minha área profissional	○	○	○	○	○
Gostaria de seguir uma formação superior numa área profissional do meu interesse	○	○	○	○	○
Chegar a um estatuto de liderança na minha carreira, não é muito relevante para mim	○	○	○	○	○

5. De seguida solicito que identifique 5 pessoas que o ajudaram na sua carreira, fornecendo-lhe informações, oportunidades de carreira, apoio psicológico, ou com quem falou regularmente sobre dificuldades de trabalho ou objetivos de carreira a longo prazo.

Nota: pode repetir categorias, caso as pessoa façam parte da mesma categoria. (ex. Pessoa 1 - Núcleo familiar; Pessoa 2 - Núcleo familiar; Pessoa 3 - Núcleo Familiar; Pessoa 4 - Familiares; Pessoa 5 - Amigos)

Será ainda importante compreender o nível de intimidade e de frequência, da sua relação com as pessoas identificadas.

Identifique a pessoa 1

- ○ Núcleo Familiar (mãe, pai, irmãos)
- ○ Familiares (tios, primos, avós)
- ○ Amigos de infância
- ○ Amigos
- ○ Colegas de trabalho/ universidade

É agora importante compreender o nível de Intimidade (relação de proximidade com as pessoas) e Frequência (número de vezes que mantém contacto com as pessoas) de contacto com a pessoa referida.

	Intimidade				
	Distante	Pouco Próximo	Média	Próximo	Muito Próximo
Pessoa 1					

Frequência					
	Nunca	Raramente	Às vezes	Muitas Vezes	Sempre
Pessoa 1					

Peço-lhe que avalie numa escala de 1 (Distante) a 5 (Muito Próximo) a relação de Intimidade que tem com a pessoa referida e, numa escala de 1 (Nunca) a 5 (Sempre) o nível de frequência de contacto que tem com essa mesma pessoa.

Identifique a pessoa 2

- Núcleo Familiar (mãe, pai, irmãos)
- Familiares (tios, primos, avós)
- Amigos de infância
- Amigos
- Colegas de trabalho/ universidade

Identifique, como anteriormente os níveis de intimidade e frequência.

Intimidade					
	Distante	Pouco Próximo	Média	Próximo	Muito Próximo
Pessoa 2					

Frequência					
	Nunca	Raramente	Às vezes	Muitas Vezes	Sempre
Pessoa 2					

Identifique a pessoa 3

- Núcleo Familiar (mãe, pai, irmãos)
- Familiares (tios, primos, avós)
- Amigos de infância
- Amigos
- Colegas de trabalho/ universidade

Identifique, como anteriormente os níveis de intimidade e frequência.

Intimidade					
	Distante	Pouco Próximo	Média	Próximo	Muito Próximo
Pessoa 3					

Frequência					
	Nunca	Raramente	Às vezes	Muitas Vezes	Sempre
Pessoa 3					

Identifique a pessoa 4

- Núcleo Familiar (mãe, pai, irmãos)
- Familiares (tios, primos, avós)
- Amigos de infância
- Amigos
- Colegas de trabalho/ universidade

Identifique, como anteriormente os níveis de intimidade e frequência.

Intimidade					
	Distante	Pouco Próximo	Média	Próximo	Muito Próximo
Pessoa 4					

Frequência					
	Nunca	Raramente	Às vezes	Muitas Vezes	Sempre
Pessoa 4					

Identifique a pessoa 5

- Núcleo Familiar (mãe, pai, irmãos)
- Familiares (tios, primos, avós)
- Amigos de infância
- Amigos
- Colegas de trabalho/ universidade

Identifique, como anteriormente os níveis de intimidade e frequência.

Intimidade					
	Distante	Pouco Próximo	Média	Próximo	Muito Próximo
Pessoa 5					

Frequência					
	Nunca	Raramente	Às vezes	Muitas Vezes	Sempre
Pessoa 5					

Das categorias apresentadas (Núcleo Familiar; Familiares; Amigos de infância; Amigos; Colegas de trabalho/universidade), quantos considera que têm os seguintes recursos.

Peço-lhe que avalie numa escala de 1 (Nenhum) a 5 (Todos) .

	Nenhuns	Poucos	Alguns	A maioria	Todos
Poder Político	○	○	○	○	○
Proprietários de empresas ou negócios	○	○	○	○	○
Elevado poder de influência	○	○	○	○	○
Grau de licenciado ou mais	○	○	○	○	○
Com um trabalho	○	○	○	○	○
Extensa rede de contactos	○	○	○	○	○

Género

- ○ Masculino
- ○ Feminino
- ○ Outro

Idade

- ○ menos de 18 anos
- ○ 18 a 22 anos
- ○ 23 a 26 anos
- ○ mais de 27 anos

Formação Académica

- ○ Licenciatura
- ○ Mestrado
- ○ Doutoramento
- ○ Outro

Formação Académica predominante no conjunto dos familiares mais próximos

- ○ Licenciatura
- ○ Mestrado
- ○ Doutoramento

- Outro

Curso académico

- STEM (ciências, tecnologia, engenharia, matemática)
- Serviço Social e Segurança
- Medicina e Saúde
- Ciências Sociais
- Educaçã
- Direito
- Ciências Empresariais
- Arquitetura e contrução
- Agricultura
- Outro :

Zona de Residência

- Norte de Portugal
- Centro de Portugal
- Área Metropolitana de Lisboa
- Alentejo
- Algarve
- Região Autónoma dos Açores
- Região Autónoma da Madeira
- Fora de Portugal

Sente ou sentiu alguma forma de discriminação devido a sua religião, etnia, nacionalidade, idioma, identidade de género...

- Sim
- Não