



**LISBOA  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT**

**MESTRADO EM  
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO  
DISSERTAÇÃO**

ANTECEDENTES DAS ATIVIDADES DE PROCURA DE  
EMPREGO DOS FINALISTAS DO ISEG

MARIA ROSA BRÁS MORAIS PLIÇAS

OUTUBRO-2014



**LISBOA  
SCHOOL OF  
ECONOMICS &  
MANAGEMENT**

**MESTRADO EM  
GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**TRABALHO FINAL DE MESTRADO  
DISSERTAÇÃO**

**ANTECEDENTES DAS ATIVIDADES DE PROCURA DE  
EMPREGO DOS FINALISTAS DO ISEG**

**MARIA ROSA BRÁS MORAIS PLIÇAS**

**ORIENTAÇÃO:**

**PROFESSORA DOUTORA MARIA EDUARDA SOARES**

**OUTUBRO-2014**

À Mariana e à Margarida.

## **Resumo**

No atual contexto económico e social, assistimos a um crescente aumento do número de pessoas com formação académica superior, não acompanhado pela oferta de emprego do mercado de trabalho.

A presente Dissertação pretende estudar as atividades desenvolvidas pelos alunos finalistas das Licenciaturas do ISEG visando a obtenção de emprego no final do curso. O principal objetivo é perceber qual o impacto da inteligência emocional, de características de personalidade (proatividade), de atitudes quanto à procura de emprego (autoeficácia na procura de emprego e indecisão de carreira) e do perfil sociodemográfico (género, idade e licenciatura) no tipo e frequência de realização de atividades de procura de emprego. Todas estas variáveis foram estudadas anteriormente, à exceção da IE, pelo que a inclusão desta variável constitui a originalidade deste estudo.

Os resultados indicam que a frequência de realização de atividades genéricas (e.g., candidaturas espontâneas) está positivamente associada à autoeficácia na procura de emprego e que os alunos do género feminino aproveitam mais as atividades proporcionadas pelo ISEG (e.g., participar na Feira de Emprego). Verificou-se ainda uma correlação positiva significativa entre a inteligência emocional e as atividades de iniciativa própria (e.g., estabelecimento de networks com profissionais de referência).

**Palavras-Chave:** Inteligência Emocional, Incerteza de Carreira, Proatividade, Autoeficácia, Atividade de Procura de Emprego.

## **Abstract**

In the current economic and social context, we witness an increasing number of people with University degrees who cannot find a position in the labour market.

The current research studies the activities of ISEG's undergraduate students seeking for a job after graduation. Its main goal is to understand the impact of emotional intelligence, personality characteristics (proactivity), attitudes towards job seeking (self-efficacy in job seeking and career indecision) and demographic variables (gender, age and field of studies) on the type and frequency of activities. Undertaken all these variables were studied before, with the exception of EI. Therefore, the inclusion of EI is the main originality of this study.

Results indicate that the frequency of general activities (e.g., spontaneous applications) is positively associated with self-efficacy and that female students take more advantage of activities offered by ISEG (e.g., job fairs). A significant positive correlation was found between emotional intelligence and self-initiative activities non traditional (e.g., establishing network, with reference professionals).

**Keywords:** Emotional Inteligence, Carreer Uncertainty, Proactivity, Self-efficacy, Job Seeking Activity.

## **Agradecimentos**

Às minhas filhas Mariana e Margarida pela compreensão com que aceitaram a minha ausência e falta de paciência nos momentos de maior ansiedade.

Ao meu marido José António pelo apoio incondicional, sem ele este trabalho não seria possível.

Aos meus pais um Bem haja.

Um especial destaque à Professora Doutora Maria Eduarda Mariano Agostinho Soares, orientadora científica desta dissertação, pela paciência, pela disponibilidade, transmissão de conhecimentos, exigência e confiança depositada ao longo destes meses.

Uma palavra de apreciação àqueles que preencheram o meu questionário, mesmo estando em época de exames.

O meu sincero agradecimento a todos os colegas de Mestrado, bem como ao corpo docente e não docente do ISEG.

Por último, agradecer a todos os meus amigos e familiares que de uma forma não menos importante também me apoiaram ao longo dos últimos tempos.

## Índice

Capítulo 1 Introdução .....	1
Capítulo 2 Revisão da Literatura.....	5
1. Inteligência Emocional.....	5
1.1 A Importância da IE .....	5
1.2 Definição da IE.....	7
1.3 Estudos sobre Inteligência Emocional nos Estudantes Universitários .....	9
1.4 Instrumentos de Medição.....	10
2. Antecedentes Pessoais de Procura de Emprego.....	11
2.1 Indecisão de Carreira.....	12
2.2 Autoeficácia na Procura de Emprego .....	14
2.3 Proatividade .....	16
3. Atividades de Preparação para a Inserção no Mercado de Trabalho .....	17
3.1 Atividades Genéricas .....	18
3.2 Atividades Proporcionadas pelo ISEG.....	18
3.3 Atividades de Iniciativa Própria.....	19
4. Modelo Concetual .....	20
Capítulo 3 Estudo Empírico .....	21
1. Metodologia.....	21
1.1 Caracterização da Amostra .....	22
1.2 Instrumentos.....	24
2. Resultados .....	26
2.1 Análise das Atividades de Procura de Emprego.....	27
2.1.1 Atividades Genéricas .....	27
2.1.2 Atividades Proporcionadas pelo ISEG.....	28
2.1.3 Atividades por Iniciativa Própria .....	33
2.2 Análise da Fiabilidade das Escalas .....	35
2.3 Análise de Correlações.....	37
2.4 Análise de diferenças em sub-grupos da amostra (ANOVA).....	37
Capítulo 4 Conclusão.....	39
4.1 Sumário dos Resultados .....	39
4.2 Contribuições do Presente Estudo .....	41

4.3 Limitações e Sugestão para Investigação Futura .....	41
Referências Bibliográficas.....	43
Webgrafia .....	46
Anexos 1 Instrumento Utilizado .....	47
Anexo 2 Tabelas Estatísticas.....	56
Tabela 1.1 Atividades Genéricas .....	56
Tabela 1.2 Atividades do ISEG Geral .....	56
Tabela 1.2.1 Atividades do ISEG - Grupo “Exclusivamente Mestrado” .....	56
Tabela 1.2.2 Atividades do ISEG - Grupo “Exclusivamente trabalhar numa Organização” .....	57
Tabela 1.2.3 Atividades do ISEG- Grupo “Conjugar Mestrado e atividade profissional” .....	58
Tabela 1.2.4 Atividades do ISEG - Grupo “Outros projetos” .....	58
Tabela 1.3 Iniciativa Própria Geral .....	59
Tabela 1.3.1 Iniciativa Própria - Grupo “Exclusivamente Mestrado” .....	60
Tabela 1.3.2 Iniciativa Própria - Grupo “Exclusivamente trabalhar numa Organização” .....	60
Tabela 1.3.3 Iniciativa Própria - Grupo “Conjugar Mestrado e atividade profissional” .....	61
Tabela 1.3.4 Iniciativa Própria–Grupo “Outros projetos” .....	62
Tabela 2.1 Análise das médias de frequência de realização de atividades genéricas por grupos.....	62
Tabela 3.1 Fiabilidade da Escala Indecisão de Carreira .....	63
Tabela 3.2 Fiabilidade da Escala Autoeficácia.....	63
Tabela 3.3 Fiabilidade da Escala Proatividade .....	63
Tabela 3.4 Fiabilidade da Escala Inteligência Emocional.....	64
Tabela 4.1 Matriz das Correlações de Pearson .....	65



## Capítulo 1 Introdução

A complexidade do mundo de trabalho, a conjuntura económica desfavorável e os novos desafios da globalização vieram alterar e desafiar as formas tradicionais de encarar a transição dos estudantes para o local de trabalho (Vieira & Coimbra, 2006). Segundo o Banco Mundial (2013), o desemprego entre os jovens é particularmente preocupante. Em algumas regiões o número de desempregados jovens pode ser três a cinco vezes superior ao desemprego de adultos. Segundo os dados fornecidas pela base de dados Pordata (2014), a taxa de desemprego geral em Portugal em 2013 tinha o valor de 16,2%. Embora a taxa de pessoas desempregadas com formação superior em 2013 seja inferior, (12,6%) o valor é ainda elevado.

O número crescente de jovens licenciados que abandonam o país é outra problemática. Segundo Pires (2013), compõe um novo padrão migratório, ou seja são jovens qualificados que saem dos seus países em procura de novas oportunidades de emprego. De acordo com Ishak *et al.* (2013), os estudantes são os ativos mais valiosos de qualquer sociedade, pois eles são os futuros líderes da nação que por sua vez determinaram a direcção e futuro

Por outro lado, Estreitinho (2012) refere que é também muito importante conhecer aquilo que o mercado precisa e, conseqüentemente, aqueles que demonstrarem as valências certas perante as necessidades, desde logo adquirem vantagem competitiva que os conduz à diferenciação dos restantes. A forma e o posicionamento de cada um

perante as oportunidades, saber promover as nossas valências e trabalhar os pontos fracos fará toda a diferença (Estreitinho 2012).

O objetivo principal deste estudo é analisar o modo como os universitários finalistas do ISEG se preparam no que diz respeito à procura de emprego. Pretende também identificar quais as variáveis que estão relacionadas com as atividades levadas a cabo pelos finalistas no processo de transição das universidades para o mercado de trabalho.

Vaz Pedro (2013) realizou um estudo semelhante, aplicado a alunos de Mestrado do ISEG. Este estudo pode ser considerado um alargamento desse estudo aos alunos finalistas das licenciaturas do ISEG. Em termos de atividades levadas a cabo, o estudo de Vaz Pedro considerava atividades genéricas (e.g., escrever CV) e atividades de iniciativa própria (e.g., consulta de livros/artigos sobre procura de emprego e/ou gestão de carreira). Neste trabalho optámos por introduzir também as atividades de preparação para o mercado de trabalho proporcionadas pelo ISEG.

O estudo de Vaz Pedro (2013) incluía como antecedentes do comportamento dos alunos variáveis relativas a atitudes – indecisão de carreira e autoeficácia na procura de emprego - assim como variáveis de personalidade – autoestima, proatividade e locus de controle. Dados os resultados obtidos no estudo anterior, neste estudo serão retidas a indecisão de carreira, autoeficácia na procura de emprego e proatividade. Por outro lado, introduziu-se a variável de inteligência emocional.

A inteligência emocional é um conceito amplamente estudado e tem sido objeto de muita investigação nas universidades (Sanchez-Ruiz, Mavroveli, & Poullis, 2013).

Mayer, Salovey e Caruso (2000) definem inteligência emocional como a capacidade de perceber e exprimir a emoção, assimilá-la ao pensamento, compreender, raciocinar e saber regulá-la em si próprio e nos outros. Os estudos sobre a IE realizados com estudantes universitários têm sido sempre estudos sobre a influência da IE no desempenho académico (e.g., Kumcagiz, Celik, Yilmaz, & Eren, Z., 2011; Saklofske, Austin, Mastoras, Beaton, & Osborne, 2012; Sanchez-Ruiz *et al.*, 2013). Neste estudo iremos verificar se a IE afeta as atividades de procura de emprego dos finalistas do ISEG.

Assim, este trabalho pretende:

1. Analisar a frequência com que os finalistas realizam atividades genéricas de procura de emprego;
2. Analisar o grau em que finalistas conhecem e participam nas atividades proporcionadas pelo ISEG;
3. Analisar as atividades de iniciativa própria que os finalistas levam a cabo;
4. Analisar o papel da inteligência emocional, das variáveis relativas a atitudes (indecisão de carreira e autoeficácia), personalidade (proatividade), e variáveis demográficas (género, idade e licenciatura) nos diferentes tipos de atividades (genéricas, proporcionadas pelo ISEG, e de iniciativa própria) levadas a cabo pelos finalistas como preparação para a inserção no mercado de trabalho.

O presente trabalho está estruturado em quatro capítulos: O primeiro corresponde à introdução, onde se faz uma abordagem ao tema, assim como se especificam os objetivos do estudo. No segundo capítulo apresentamos a revisão da literatura, onde

se analisa a bibliografia considerada relevante sobre os conceitos relacionadas com o tema em questão e apresentamos o modelo concetual utilizado neste trabalho. O terceiro capítulo concerne o estudo empírico, onde se apresenta a metodologia e resultados do trabalho realizado. O quarto e último capítulo refere-se às conclusões, onde é apresentado o sumário dos resultados, as contribuições do estudo, bem como as respetivas limitações e sugestões para investigação futura.

## Capítulo 2 Revisão da Literatura

Neste capítulo iremos apresentar uma breve revisão bibliográfica sobre os principais conceitos utilizados na dissertação. Em primeiro lugar é feita uma breve abordagem do conceito de inteligência emocional. Seguidamente, apresentamos as atitudes de procura de emprego tais como a incerteza de carreira e autoeficácia, bem como uma característica de personalidade: proatividade.

No final do capítulo é apresentado um modelo concetual realizado a partir da revisão bibliográfica.

### 1. Inteligência Emocional

A inteligência emocional (IE) é um conceito que engloba várias visões e foi amplamente estudada por vários autores (e.g., Austin, 2005; Bar-On, 2000; Mayer & Salovey, 1995; Petrides & Furnham, 2000; Schutte, 2013; entre outros). Apresenta-se seguidamente a importância da IE, a definição da IE, estudos sobre a IE nos estudantes universitários e, por último, os instrumentos para a medição da IE.

#### 1.1 A Importância da IE

De acordo com Junqueira, Couto, e Pereira (2012), a IE é um elemento fundamental para o sucesso, quer na organização, quer na vida pessoal. As pessoas sofrem cada vez mais com o *stress* no seu dia-a-dia, como tal, é necessário aprender a gerir as emoções para ter melhor qualidade de vida. Também para Nelis, Quoidbach, Mikolajczak, e Hansenne (2009), o domínio elevado da competência emocional prevê diversos

resultados positivos, na saúde, nas relações sociais, no desempenho e bem-estar psicológico, entre outros.

Segundo Mavroveli, Petrides, Rieffe, e Bakker, (2007), as raízes históricas da IE remontam a Thorndike (1920), que a denominava de “Inteligência Social”, e a Gardner (1983), que introduziu os conceitos de inteligência interpessoal e intrapessoal. No entanto, foi nos anos 80 que a IE se transformou num importante tópico de interesse no meio científico e em diversas áreas de investigação como saúde mental, relação da satisfação e no desempenho do trabalho. Desta maneira, a IE foi aplicada e desenvolvida em diversas áreas, inclusive na psicologia, psiquiatria, na gestão de negócios, na educação, medicina, ciência, desporto e informática (Schutte, Malouff, & Thorsteinsson, 2013).

A IE tem sido investigada exaustivamente, e tem estado presente na literatura há várias décadas (Leuner, 1966, citado por Petrides, 2011). Vários autores consideraram o tema associado a uma grande diversidade de fatores, quer intrapessoais e interpessoais. Pina e Cunha, Rego, Campos e Cunha, & Cabral Cardoso, (2007), verificaram através de vários estudos que as competências emocionais são essenciais, na medida em que podem aumentar a autoconsciência, a autorregulação, a automotivação, a empatia, bem como as suas competências sociais (Goleman, 1995, citado por Robbins & Coulter, 2014).

Segundo Khalili (2012), a IE tornou-se um assunto familiar entre os pedagogos, conselheiros, gestores empresariais e líderes, devido ao papel importante que esta desempenha no local de trabalho.

## 1.2 Definição da IE

A literatura importante no campo da IE destaca a distinção fundamental entre duas concepções: o traço e a capacidade (Mavroveli & Sánchez-Ruiz, 2011; Petrides & Furnham, 2003; Petrides, Pérez-González, & Furnham, 2007; Petrides, Pita & Kokkinaki; Sanchez-Ruiz *et al.*, 2013).

A conceção de traço refere-se às disposições comportamentais relacionadas com a emoção e habilidades de autoperceção e está ligado ao domínio da personalidade (Petrides, 2011). Este construto é medido através de autorrelato (Sanchez-Ruiz *et al.*, 2013). No entanto, Sánchez-Ruiz, Pérez-González, e Petrides (2010) alertam que os autorrelatos são criticados por serem imprecisos e estar sujeito a respostas enviesadas, na medida que são baseados nas perceções do próprio.

A IE como traço é definida como uma constelação de autoperceções localizadas nos níveis mais baixos da hierarquia da personalidade (Petrides & Furnham, 2001), (Petrides, Pita & Kokkinaki, 2007).

A conceção da IE como capacidade refere-se às habilidades relacionadas com a própria emoção, está diretamente ligado ao domínio da inteligência (Salovey & Mayer, 1990), e deve ser medido através de testes de desempenho (Sanchez-Ruiz *et al.*, 2013).

A IE como capacidade é definida como um subconjunto da inteligência social que envolve a capacidade de controlar os sentimentos e emoções do próprio e dos outros, discriminar entre eles e usar esta informação para conduzir o pensamento e a ação (Salovey & Mayer, 1990). Mais tarde, Mayer & Salovey (1997) definiram como a

capacidade de perceber e exprimir a emoção, assimilá-la ao pensamento, compreender, raciocinar e saber regulá-la em si próprio e nos outros.

Em suma na tabela 1 apresentamos algumas características de ambos as concepções.

Constructo	Medida	Concetualização	Instrumentos
TraçoIE	Autorelato	Traço de Personalidade	<i>T EIQue</i>
AbilidadeIE	Desempenho	Abilidades Cognitivas	<i>M SCEIT</i>

Tabela 1 IE traço versus IE habilidade - Fonte: Petrides(2011)

Na concetualização da IE como competência pessoal e social Goleman (1994) define a IE como a capacidade de reconhecer sentimentos em nós e nos outros, por forma a nos motivarmos e gerirmos bem as emoções na própria pessoa e em novas relações. Considera-se que de maneira geral algumas pessoas possuem capacidades acrescidas, para compreender e gerir as suas própria emoções e personalidade, e a dos outros (Mayer, Panter, & Caruso, 2012).

Existe também uma concetualização da IE como modelo misto. Schutte *et al.* (1998) definem a IE como a capacidade ou a tendência de perceber, entender, regular e aproveitar as emoções de forma adaptada para com os outros. Importa referir que conceitua a IE tanto como uma capacidade e como traço.

Ainda dentro do modelo misto, Bar-On (2000), define a IE como um conjunto de habilidades, competências emocionais e sociais inter-relacionadas e capacidades mentais. Esta capacidade representa a característica que qualquer pessoa tem para conseguir um determinado resultado específico e ou para lidar com as procuras e



pressões ambientais. O modelo de Bar-On é também, denominado de Inteligência Emocional Social (ESI).

### **1.3 Estudos sobre Inteligência Emocional nos Estudantes Universitários**

Estudos sobre a IE em contexto académico têm-se debruçado sobretudo sobre o seu impacto no desempenho académico (notas).

Ahmed, Abdullah, e Hassane (2011) fizeram um estudo examinando a relação do desempenho académico e a IE de estudantes universitários dos Emirados Arabes Unidos. A análise de correlações demonstrou que a IE não está relacionada com o sucesso académico.

Apenas encontramos um estudo que não é sobre o desempenho académico e que pode ter relevância para o nosso estudo. Kumcagiz *et al.* (2011) fizeram um estudo na Turquia sobre a relação dos níveis da IE e de otimismo dos estudantes universitários. Os resultados indicam que existe uma relação significativa entre a IE e o otimismo.

Saklofske *et al.* (2012) estudaram as emoções positivas e as emoções negativas e os efeitos no desempenho académico e o *stress* dos estudantes, numa universidade de Edimburgo. Os resultados demonstraram que a IE (task focus factor) é um preditor do sucesso académico.

Sanchez-Ruiz *et al.* (2013) analisaram o traço da IE como um preditor do desempenho académico de estudantes universitários do Chipre. Os resultados indicam que a IE é a variável com maior capacidade preditora do desempenho académico.

Em resumo, os estudos anteriores apenas relacionam a IE com o desempenho académico e têm sido obtidos resultados contraditórios. Da pesquisa bibliográfica para este trabalho não foram encontrados estudos que relacionem a IE e a preparação para o mercado de trabalho, que é o objeto principal deste trabalho.

#### **1.4 Instrumentos de Medição**

Para Mayer, Caruso & Salovey (1999), a IE pode ser avaliada através de medidas de desempenho. Estes autores desenvolveram uma escala [Multifactor Emotional Intelligence Scale (MEIS)], medida através de um teste que avalia o desempenho (Mayer, Caruso & Salovey, 1999). Este teste dá uma estimativa da capacidade que uma pessoa tem para resolver problemas.

Mais tarde os mesmos autores (Mayer, Salovey, & Caruso, 2002) desenvolveram o [Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT)]. O MSCEIT é um teste que apresenta problemas sobre emoções, ou problemas que exigem o uso da emoção. O MSCEIT apresenta os resultados através de uma escala conhecida por ser uma ferramenta confiável na medição da capacidade da IE. No entanto, é um questionário longo com 141 itens, e requer pelo menos 45 minutos para ser respondido, o que pode levar os participantes a ficarem impacientes e exaustos, e por sua vez deixem as respostas a meio ou respondam de forma inconsistente (Ahmmed *et al.*, 2011).

Bar-On (1997) apresentou o Inventário de Quociente Emocional (EQ-i). Este teste é uma medida de autorrelato com escalas que medem a autoconsciência emocional,

assertividade, autorespeito, autorealização, a independência, a empatia, o relacionamento interpessoal, a responsabilidade social e resolução de problemas.

Petrides e Furnham (2000) desenvolveram um questionário de IE denominado *Trait Emotional Intelligence* (TEIQue). Este questionário é recomendado quando é necessário uma avaliação rápida da característica da IE, mais para avaliar o traço. Sanchez-Ruiz *et al.* (2013) referem que é uma medida poderosa e sensível para detetar diferenças no desempenho dos alunos matriculados em diferente cursos.

Schutte *et al.* (1998), desenvolveram e validaram uma escala de autorelato dentro da concetualização da IE como modelo misto, *Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS). O *Schutte Emotional Intelligence Scale* (SEIS) foi escolhido para validar as nossas permissas do nosso objeto de estudo, devido a ser um questionário de fácil utilização, por ter questões de fácil compreensão e ser um questionário apenas com 41 itens, o que evita que os alunos fiquem impacientes e respondam de uma forma inconsistente, mas sim o mais honesto possível.

## **2. Antecedentes Pessoais de Procura de Emprego**

As atitudes que os alunos tomam em relação à procura do primeiro emprego é um fator decisivo para o nosso estudo. Neste ponto iremos apresentar variáveis que anteriormente se verificaram como relevantes para as atividades de procura de emprego: indecisão de carreira, autoeficácia e proatividade.

## 2.1 Indecisão de Carreira

O interesse em avaliar a indecisão de carreira surgiu nos anos 50. Na altura uma grande parte das pessoas deparavam-se com várias opções de carreira, e por consequência, a indecisão tornou-se uma questão importante (Osipow, 1999). Holland e Holland (1977, citado por Osipow, 1999) afirmaram que a indecisão é o resultado das dificuldades de identidade quer pessoais quer profissionais. Dosnon (1996, citado por Faria, Taveira, & Saavedra, 2008), refere que a indecisão diz respeito à incerteza ou ausência de elaboração de uma escolha de carreira. Osipow, Carney, e Barak (1976, citado por Teixeira & Gomes, 2005) definiram a decisão de carreira como uma competência que uma pessoa possui para escolher e comprometer-se com uma dada orientação quer profissional quer educacional. Osipow (1999) refere que a indecisão de carreira é um estado normal do desenvolvimento da pessoa, não faz parte do crescimento e desenvolvimento normal, mas sim uma característica pessoal que envolve situações de decisões exigente. Santos (2000) menciona ainda que “um indivíduo pode estar indeciso, sem ser indeciso”.

Crites (1969, citado por Santos, 2000) definiu a indecisão de carreira como a incapacidade do indivíduo em escolher ou assumir um compromisso com uma determinada ação ou orientação, a qual terá consequências na preparação e na entrada numa profissão específica.

Por outro lado o medo de tomar uma decisão de carreira (Wolfe & Betz, 2004) leva as pessoas à indecisão de carreira. No entanto, esta indecisão é geralmente agravada por falta de aconselhamento de carreira (Epps, 2009, citado por Vaz Pedro, 2013). O que

acontece por vezes na indecisão de carreira é o facto de os indivíduos não perceberem os seus interesses e habilidades. Um estudante indeciso para Goodstein (1965, citado por Vaz Pedro, 2013) é aquele que teme o sucesso e toma a decisão apenas quando é mesmo obrigado.

Holland e Holland (1977), foram uns dos primeiros a fazer estudos sobre a indecisão de carreira, um assunto que a comunidade achou pertinente e a partir do qual surgiram uma grande diversidade de estudos (e.g., Abu & Tan, 2009; Corkin, Arbona, Coleman, & Ramirez, 2008; Daniels, Stewart, Stupnisky, Perry, & Loverso, 2011; Gutman & Schoon, 2012; Neiva, 1996; Teixeira & Gomes, 2005; Wolfe & Betz, 2004; Zhao, & Teo, 2012).

Corkin *et al.* (2008) examinaram no seu estudo as dimensões da indecisão de carreira em estudantes universitários Espanhóis. Os resultados revelaram uma relação entre indecisão de carreira e ansiedade.

Abu e Tan (2009) no seu estudo analisaram os fatores preditores da indecisão de carreira em estudantes universitários na Malásia, utilizando o instrumento de medida da incerteza de carreira (*careers factor inventory* CFI) para análise dos resultados. Uma análise de regressão múltipla indicou que as raparigas com alto sucesso académico e pouca informação sobre a carreira tem uma indecisão mais elevada. Este instrumento foi também utilizado por Ferreira e Lima (2010) para identificar grupos de estudantes universitários com alta e baixa indecisão de carreira. Os autores não relacionam a indecisão com outras variáveis.

Daniels *et al.* (2011) estudaram a indecisão de carreira em estudantes universitários no Canadá. Os resultados indicam que a idade e o género não têm influência e que os estudantes de artes são os que têm maior indecisão, têm maior indecisão do que os de ciências.

Para dar base empírica e para lidar com a incerteza de carreira, pesquisadores desenvolveram algumas escalas de medida, (e. g., Osipow *et al.* (1976, citado por Savickas *et al.*, 1985).

Segundo Corkin *et al.* (2008) a Career Decision Scale (CDS) de Osipow *et al.* (1976) e Osipow (1980) é um dos instrumentos mais utilizados para avaliar a indecisão de carreira.

## **2.2 Autoeficácia na Procura de Emprego**

A autoeficácia tem sido cada vez mais estudada ao longo das últimas décadas. Zimmerman (2000) afirma que o conceito de autoeficácia na procura de emprego aparece como consequência da necessidade dos investigadores que estudavam a autoeficácia, (e. g., Eden & Aviram, 1993; Van Ryn & Vinokur, 1992) compreenderem bem a maneira como cada um se sente a nível de competências, para realizar a procura de trabalho.

De acordo com Yusuf (2011) a autoeficácia refere-se às crenças pessoais ou à confiança do indivíduo na sua própria capacidade para realizar uma tarefa com eficácia. Alguns autores usaram a “confiança” para definir a autoeficácia. Hernández-Fernaud, Ramos-Sapena, Negrí, Ruiz-de la Rosa e Hernández (2011) definiram a autoeficácia no âmbito da

procura de trabalho, referente à confiança que a pessoa deve possuir. Dinç (2011) definiu autoeficácia como a confiança que se pode possuir para desempenhar uma tarefa com sucesso. Por outro lado, Neves e Faria (2009) referem que a autoeficácia centra-se numa avaliação sobre aquilo que as pessoas acreditam ser capazes de fazer com as próprias capacidades e competências. Ou seja, a autoeficácia significa a confiança percebida para fazer uma dada tarefa.

Outros autores usaram a “crença” para definir a autoeficácia. Fort, Jacquet, e Naïs Leroy (2011) definem a autoeficácia como a crença que cada um tem para conseguir ou não os seus próprios objetivos. Bandura, (1977, citado por Neves & Faria, 2009) também definiu a autoeficácia como a crença ou expectativa de que é possível através de esforço pessoal, realizar com sucesso uma determinada tarefa e alcançar um resultado desejado.

Bandura (1997), vai mais longe afirmando que as pessoas com baixos níveis de autoeficácia, na maioria das vezes evitam tarefas difíceis e compromissos com objetivos. Ao contrário, as pessoas com altos níveis de autoeficácia abordam as tarefas difíceis como desafios, estão interessados no que fazem, estabelecem metas elevadas e assumem compromissos com eles próprios. Geralmente redobram esforços perante falhas e adversidades, e recuperam a confiança (Bandura, 1997).

Ao longo desta revisão não foram encontrados quaisquer estudo que analisassem a autoeficácia com a relação de procura de emprego, mas sim foram encontrados estudos da autoeficácia e o desempenho e adaptação académica. Por exemplo, Zimmerman (2000) estudou a autoeficácia como preditor altamente eficaz na

aprendizagem e motivação dos estudantes. Os resultados indicaram que crenças de autoeficácia foram encontradas pelos estudantes como elemento sensível nas mudanças de desempenho dos alunos.

Davidson, Feldman, e Margalit (2012) realizaram um estudo com estudantes numa universidade em Israel com o objetivo de examinar os fatores esperança, sentido de coerência e autoeficácia, na adaptação académica dos alunos que frequentam pela primeira vez a universidade. Os resultados revelaram que os alunos após a intervenção, sob a forma de *workshop*, alcançaram níveis de esperança mais elevados. Cumulativamente também verificaram que o sentido de coerência está relacionado significativamente com a autoeficácia.

Solberg *et al.* (1994) desenvolveram um instrumento para avaliar a autoeficácia no contexto específico de procura de emprego a *Career Search Efficacy Scale* (CSES), que foi a escala utilizada no nosso estudo.

### 2.3 Proatividade

A proatividade é uma característica de personalidade (Robbins, 2007). Enquanto algumas pessoas reagem passivamente às situações quotidianas, outras pessoas tomam iniciativa de melhorar a situação atual ou de criar novas situações. As pessoas proativas identificam oportunidades, agem com iniciativa e persistem até que a mudança desejada aconteça independentemente dos obstáculos. Segundo a teoria de Crant & Bateman (1993, citado por Seibert *et al.*, 1999) as pessoas que tem alta proatividade identificam as oportunidades e atuam sobre elas manifestando iniciativa



e persistem até trazer mudanças significativas para as suas vidas. Enquanto as pessoas menos proativas mostram pouca iniciativa e tem tendência a adaptar-se passivamente às circunstâncias do meio envolvente, em vez de alterá-lo (Crant & Bateman, 2000).

MonsterTrak (2001) salienta que os estudantes universitários perceberam que precisam de ter uma atitude mais proativa face à procura de emprego do que em anos anteriores.

Bateman e Crant (1993), estudaram a proatividade em estudantes universitários, no sentido de comprovar a importância da proatividade e a forma como cada indivíduo influencia os ambientes em que está envolvido. Os resultados mostram que a proatividade pode ser considerada diferença individual, com impacto no modo como as pessoas interagem intencionalmente e alteram os seus ambientes.

A proatividade é um conceito que pode ser medido através da escala *Proactive Personality Scale* (PPS) de Bateman e Crant (1993). Os autores desenvolveram uma escala para avaliar a proatividade, através de um estudo em estudantes universitários para determinar as relações entre a proatividade e os domínios da personalidade.

### **3. Atividades de Preparação para a Inserção no Mercado de Trabalho**

As atividades que os alunos realizam na procura de emprego são fundamentais para o nosso estudo. As atividades consideradas mais relevantes para o nosso estudo foram: as atividades genéricas, atividades proporcionadas pelo ISEG e atividades de iniciativa própria.

### 3.1 Atividades Genéricas

As atividades genéricas, tabela 1.1, são atividades básicas e tradicionalmente utilizadas, a lista foi retirada de Vaz Pedro (2013), para o objetivo do nosso estudo.

Lista de Atividades Genéricas
Li anúncios de emprego em jornais ou sites da internet.
Fiz uma lista de empregos que me interessavam, identificados através de anúncios em jornais ou sites da internet.
Melhorei o meu Currículo Vitae.
Adaptei o meu Currículo Vitae para o tornar mais apelativo ao “anúncio “ específico.
Enviei currículos para potenciais empregadores (candidatura espontânea).
Preenchi e/ou submeti candidaturas a empregos.
Publiquei o meu Currículo Vitae na Web.

Tabela 1 1– Lista de Atividades Genéricas – Fonte: Vaz Pedro (2013)

### 3.2 Atividades Proporcionadas pelo ISEG

Num contexto de grandes alterações sociais, políticas e estruturais, as universidades estão cada vez mais preocupadas com a inserção dos seus alunos no mercado de trabalho. O ISEG dispõe de um departamento *Career Management Services* para fazer face às preocupações dos estudantes, de forma a facilitar a entrada no mercado de trabalho e sempre que possível nas funções adequadas à sua formação. O *Career Management Services* é um serviço que ajuda os recém-licenciados na procura do primeiro emprego e tem como principal objetivo aproximar as empresas dos alunos, facilitando desta forma a comunicação entre ambos. As atividades do ISEG foram retiradas da página da internet, são referidas na tabela 1.2.

Lista de Atividades do ISEG
Registou o CV no portal Universia.
Contactou com o serviço de Career Management.
Participou na Feira de Emprego.

Participou em apresentações de empresas.
Pediu apoio à preparação de entrevistas, testes de avaliação e dinâmica de grupo.
Participou no Programa Student Pitch.
Participou no Programa Suit Up.
Participou no Programa CareerTalks.
Participou no Programa Mentoring Alumni.
Participou em cursos de formação sobre técnicas de escrever um CV.
Participou em Workshops sobre estratégias de procura de emprego.
Participou em seminários ou apresentações em que intervêm profissionais de referência.

Tabela 1.2 – Lista de Atividades do ISEG – Fonte: Página Internet ISEG (2014)

### 3.3 Atividades de Iniciativa Própria

As atividades de iniciativa própria são atividades que vão para além das atividades básicas e tradicionais e que também não são proporcionadas pelo ISEG, exploram as capacidades de iniciativa própria dos alunos. A lista, apresentada na tabela 1.3 foi retirada e adaptada do estudo de Vaz Pedro (2013).

<b>Lista de Atividades de Iniciativa Própria</b>
Consulta de livros/artigos sobre procura de emprego e/ou gestão de carreira.
Consulta de sites de internet sobre a procura de emprego e/ou gestão de carreira.
Estabelecimento de networks com potenciais empregadores.
Estabelecimento de networks com profissionais de referência.
Estabelecimento de networks com professores.
Estabelecimento de networks com colegas de curso.
Estabelecimento de networks através de Associações ou Clubes.
Procura de contactos de emprego através dos pais, outros familiares ou amigos.
Recurso a um Conselheiro(a)/Mentor(a)/Tutor(a).
Procurar informação sobre a carreira de um profissional de referência.
Realização de estágios relevantes para a obtenção de emprego.
Participação em atividades de voluntariado consideradas relevantes por empresas.

Tabela - 1.3 - Lista Atividades de Iniciativa Própria - Fonte: Vaz Pedro (2013)

## 4. Modelo Concetual

Terminada a revisão dos conceitos fundamentais do nosso estudo, e depois de identificar as escalas, passamos ao modelo concetual. Como já anteriormente foi referido, o objetivo desta Dissertação é perceber a relação das variáveis de personalidade (proatividade) e a relação das variáveis de atitudes (indecisão de carreira e a autoeficácia). A par disso, estudaremos a sua influência nas atividades de procura de emprego (atividades genéricas, atividades ISEG e atividades de iniciativa própria). Em simultâneo, estudamos as variáveis do perfil sociodemográfico (género, idade e licenciatura) e a sua eventual influência na forma como os alunos realizam ou não as atividades de procura de emprego.

A figura 1 apresenta Modelo Concetual utilizado neste estudo.

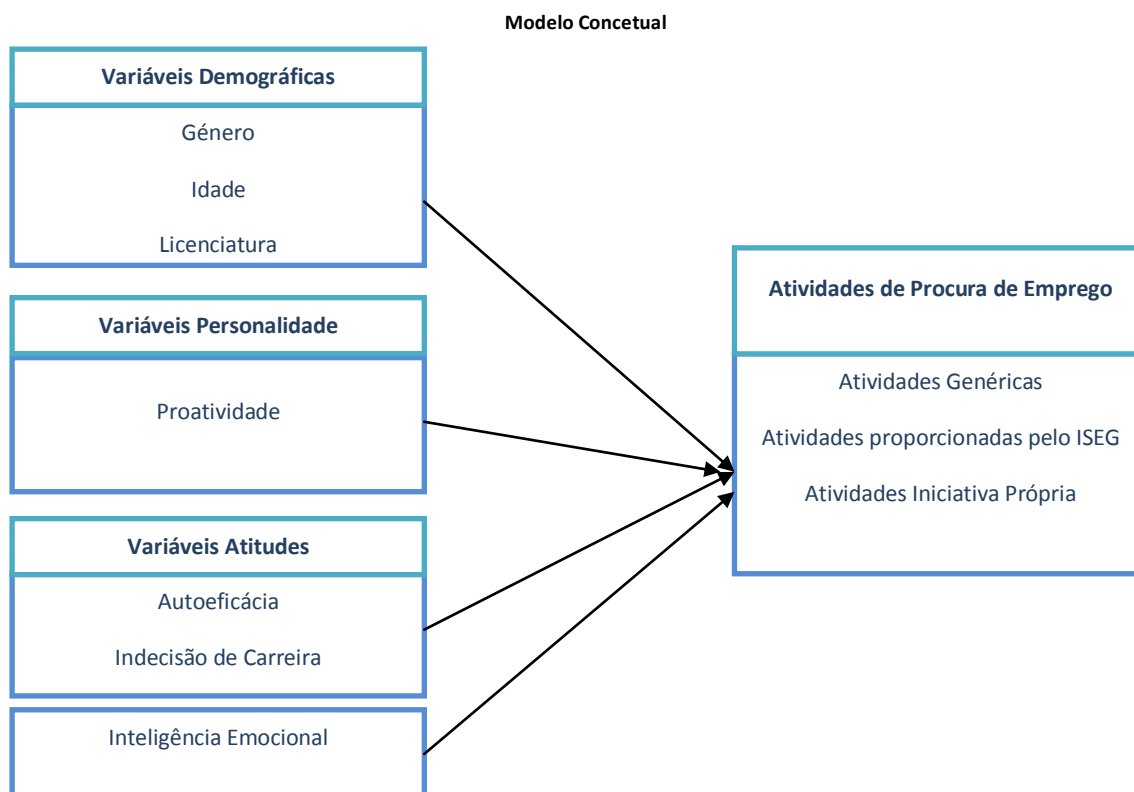


Figura 1 – Modelo Concetual

## Capítulo 3 Estudo Empírico

### 1. Metodologia

Os resultados em análise decorreram da aplicação de um questionário (Anexo 1) a alunos finalistas do ISEG Universidade de Lisboa, anteriormente à aplicação propriamente dita, foram solicitadas as devidas autorizações.

De modo a assegurar que o questionário estivesse claro e evitar futuras dificuldades na compreensão dos conteúdos e resposta às respetivas questões, realizou-se um pré-teste de conteúdo e forma a 5 alunos finalistas. Observou-se que não apresentavam significativas dificuldades no seu preenchimento.

O questionário final foi elaborado utilizando as ferramentas presentes no *GoogleDocs*, disponível no endereço ([https://docs.google.com/forms/d/1gnULx1e48P208dJ-E9wxZlskyHyR84grvOxlo\\_GOciU/viewform?usp=send\\_form](https://docs.google.com/forms/d/1gnULx1e48P208dJ-E9wxZlskyHyR84grvOxlo_GOciU/viewform?usp=send_form)) e apresentado no (anexo 1). Este questionário foi enviado de forma individual via e-mail através da Secretaria das Licenciaturas do ISEG a todos os finalistas das licenciaturas em Economia, Finanças, Gestão e Matemática Aplicada à Economia e à Gestão (MAEG) do ano letivo 2013/2014.

Devido à fraca adesão dos alunos numa fase inicial, estabeleceram-se alguns contactos via e-mail e pessoalmente com os coordenadores das diferentes licenciaturas, solicitando a sensibilização dos alunos para a importância da sua resposta. Dos 1235 alunos contactados, até final de julho de 2014, obtivemos 85 questionários válidos,

correspondendo a uma taxa de resposta de 6,9%, o que torna o nosso estudo estatisticamente válido.

Os dados recolhidos foram tratados através do programa informático SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 21. As tabelas relativas às análises efectuadas e mencionadas ao longo deste capítulo podem ser consultadas no (Anexo 2).

### **1.1 Caracterização da Amostra**

Na amostra total de 85 inquiridos, 32 (37,6%) são do género masculino e 53 (62,4%) do género feminino. A média das idades é de 23,6 anos, variando entre os 20 e os 40 anos. No conjunto dos inquiridos, 68 (80,0%) tinham idade igual a 20 e 24 anos, 11 (12,9%) entre os 25 e 29 anos, 4 (4,7%) entre os 30 e 34 anos, 2 (2,4%) tinham idade igual ou superior a 40 anos de idade.

Relativamente à licenciatura, observa-se que 27 (31,8%) dos inquiridos são do curso de Economia, 13 (15,3%) são de Finanças, 38 (44,7%) são de Gestão e 7 (8,2%) são de MAEG (Matemática Aplicada à Economia e à Gestão).

Ao analisarmos as resposta à questão “quando terminar o curso o que pretende fazer”, 23 (27,1%) dos inquiridos responderam que pretendem “dedicar-se exclusivamente ao Mestrado”, 28 (32,9%) responderam que pretendem “trabalhar exclusivamente numa Organização”, 28 (32,9%) responderam que querem “conjugam o Mestrado e a atividade profissional”, e 6 (7,1%) responderam que tem outra opção, incluindo emigrar, viajar, voluntariado e realizar atividade do grupo de religião ao qual pertence, e criar uma empresa.

Observa-se que em relação à questão “sobre a situação de procura de emprego quando acabar o curso”, 39 (45,9%) dos inquiridos procuram o primeiro emprego, 11 (12,9%) encontra-se empregado à procura de melhor emprego, e 35 (41,2%) tem outros projetos.

Em relação ao “tempo médio de procura de emprego”, a média é de cerca de 2 meses (1,77 mês). Verifica-se que 31 (36,5%) estão à procura de emprego há menos de 1 mês, 12 (14,1%) de 1 a 3 meses, 2 (2,4%) de 4 a 6 meses, 1 (1,2%) de 6 a 9 meses, 1 (1,2%) de 9 a 12 meses e 3 (3,5%) há mais de um ano. Do total de inquiridos, 35 (41,2%) não mencionam há quanto tempo procuram emprego, sendo os mesmos que na questão anterior responderam que têm outros projetos.

Em relação à questão sobre “já tem oferta de emprego quando finalizar o curso”, 14 (16,5%) dos inquiridos responderam sim, 36 (42,4%) responderam não.

Referente à questão “as entrevistas realizadas nos últimos 3 meses”, verificamos que 35 (41,2%) realizaram apenas uma entrevista e 35 (41,2%) não mencionam quantas entrevistas realizaram. Na questão das “entrevistas realizadas quantas correspondiam ao emprego desejado”, 44 (51,8%) dos inquiridos gostaram de 1 entrevista, 3 (3,5%) gostaram de 2 entrevistas, 1 (1,2%) gostaram de 3 entrevistas, 2 (2,4%) gostaram de 4 entrevistas e 35 (41,2%) não manifestaram a opinião.

## 1.2 Instrumentos

O instrumento utilizado, que representa as escalas escolhidas para o nosso estudo,

é constituído por cinco partes, perfazendo um total de 125 questões.

- A primeira parte refere-se à empregabilidade e inclui 6 questões sobre a situação de procura de emprego.
- A segunda parte do questionário diz respeito à indecisão de carreira. Inclui 13 itens baseados na escala “*Career Decision Scale*” (CDS) de Osipow (1980), traduzida e adaptada por Vaz Pedro (2013). Utiliza-se para resposta a uma escala de Likert de 6 pontos, em que 1- Discordo fortemente; 2- Discordo; 3- Não concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo fortemente e 6- Não aplicável.
- A terceira parte é constituída pelas atividades genéricas de procura de emprego, atividades proporcionadas pelo ISEG para ajudar na procura de emprego e atividades de iniciativa própria.

-Os 7 itens relativos a atividades genéricas foram baseados na escala “*Sources of Job Search/Career information*” de McCorkle, Alexander, Reardon, e Kling, (2003), traduzida e adaptada por Vaz Pedro (2013). As opções de resposta seguiam uma escala de Likert de 6 pontos, onde: 1 - Nunca; 2 - Uma vez cada seis meses; 3 - Todos os meses; 4 - Todas as semanas; 5 - Duas a três vezes por semana e 6 - Todos os dias. (pergunta 9 com 7 itens)



-Os 12 itens das atividades proporcionadas pelo ISEG foram desenvolvidos a partir da lista das atividades do *Career Management* do ISEG. As opções de resposta eram: 1 - Sim (já participei); 2 - Não (nunca participei) e 3 - Nunca ouvi falar.

-Os 12 itens da escala de iniciativa própria foram baseados na escala "*Sources of Job Search/Career information*" de McCorkle *et al.* (2003), traduzida e adaptada por Vaz Pedro (2013). As opções de resposta eram: 1 – Já realizei; 2 - Nunca realizei.

- A quarta parte do questionário refere-se às escalas de autoeficácia, proatividade e a inteligência emocional.

-A escala da autoeficácia, com 9 itens, foi baseada na escala "*Career Search Efficacy Scale*" (CSES) de Solberg *et al.* (1994), traduzida e adaptada por Vaz Pedro (2013), inclui uma escala de Likert de 5 pontos, onde 1 - Nada confiante; 2 - Um pouco confiante; 3 - Moderadamente confiante; 4 - Bastante confiante; 5 - Totalmente confiante.

-A escala da proatividade, com 8 itens, foi baseada na escala "*Proactive Personality Scale*" (PPS) de Bateman & Crant (1993), traduzida e adaptada por Vaz Pedro (2013). Inclui uma escala de Likert de 5 pontos, compreendidos entre: 1- Discordo totalmente; 2 - Discordo; 3 - Nem concordo nem discordo; 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

-A escala de inteligência emocional, com 41 itens, foi traduzida e adaptada da escala “*Self-report Emotional Intelligence Scale*” (EIS) de (Schutte *et al.*, 1998).

- Na quinta e última parte, inserem-se as variáveis demográficas respeitantes aos inquiridos, como o género, a idade e a licenciatura a que pertencem.

## 2. Resultados

Neste capítulo iremos fazer a análise dos dados recolhidos pelo questionário. Vamos analisar os três tipos de atividades (atividades genéricas, atividades proporcionadas pelo ISEG e atividades de iniciativa própria), por grupos. Os grupos são: “Dedicar-se exclusivamente a fazer Mestrado”; “Dedicar-se exclusivamente a trabalhar numa Organização” e “Conjugar Mestrado e atividade profissional”. Achamos que era importante dividir a amostra por grupos, dado que, as motivações e as atividades que desenvolvem na procura de emprego serem diferentes de grupo para grupo.

De seguida fazemos a análise da fiabilidade das escalas, que consideramos ser antecedentes da realização das atividades de procura de emprego. As escalas são: escala da indecisão de carreira, escala da autoeficácia, escala da proatividade e escala da inteligência emocional.

Seguidamente fomos verificar como e se existe correlação entre estas escalas e as atividades de procura de emprego.

Finalmente, fomos verificar se existem diferenças significativas nas escalas em diferentes grupos da amostra como por exemplo: género, idade e licenciatura.

## **2.1 Análise das Atividades de Procura de Emprego**

As atividades genéricas, as atividades proporcionadas pelo ISEG e as atividades de iniciativa própria, serão analisadas em pormenor nos tópicos abaixo.

### **2.1.1 Atividades Genéricas**

Começámos por calcular para cada inquirido a frequência com que realiza o conjunto de atividades básicas de procura de emprego. Para isso, para cada inquirido, somámos as respostas aos 7 itens e dividimos por sete, obtendo assim a frequência média de cada inquirido.

A análise das médias dos grupos revelou que: (Tabela 2.1)

- O grupo que pretende “Conjugar o Mestrado e trabalhar numa Organização” tem a média mais elevada (2,75) – abaixo de uma vez por mês.
- O grupo que pretende “Trabalhar exclusivamente numa Organização”, tem a segunda média mais elevada (2,64) – também abaixo de 1 vez por mês.
- O grupo que pretende dedicar-se “Exclusivamente a fazer o Mestrado” regista a média mais baixa de todas (2,03), cerca de uma vez de seis em seis meses. Tal facto não é de estranhar, uma vez que não pretendem ir já para o mercado de trabalho.

Em geral, verifica-se que os alunos realizam pouco frequentemente as atividades de procura de emprego. A média global dos três grupos é de 2,41.

Analisando as atividades uma a uma, verifica-se que no conjunto de inquiridos, a atividade que realizam com mais frequência é “Ler anúncios de emprego em jornais ou sites da internet” (2,97), seguido de “Melhorar o curriculum vitae” (2,75), e “Preencher, submeter candidaturas a empregos (2,55). Esta ordem das atividades mais frequentes repete-se nos três grupos. (Tabela 1.1)

### **2.1.2 Atividades Proporcionadas pelo ISEG**

Calculámos para cada inquirido o número de atividades proporcionadas pelo ISEG em que já participou, somando as respostas sim (opção 1). Verificou-se, que das 12 atividades consideradas, em média os alunos participam em 2,9.

Analisando cada atividade separadamente, verifica-se que:

- Na atividade “Registou o CV no portal Universia” 31 (36,5%) não registou o CV, e 31 (36,5%) nunca ouviu falar e 23 (27,1%) responderam que sim.
- Na atividade “Contactou com o Serviço de *Career Management*” 47 (55,3%) responderam não, 3 (3,5%) nunca ouviram falar e 35 (41,2%) responderam sim
- Na atividade “Participou na Feira de Emprego” 48 (56,5%) não participou, 1 (1,2%) nunca ouviu falar e 36 (42,4%) sim participaram.
- Na atividade “Participou em apresentações de empresas” 55 (64,7%) não participaram, 30 (35,3%) sim participaram

- Na atividade “Pedi apoio à preparação de entrevistas, testes de avaliação e dinâmica de grupo” 60 (70,6%) não pediu apoio, 9 (10,6%) nunca ouviu falar, e 16 (18,8%) pediu apoio.
- Na atividade “Participou no Programa *Student Pitch*” 60 (70,6%) não participou, 18 (21,2%) nunca ouviu falar e apenas 7 (8,2%) participaram.
- Na atividade “Participou no Programa *Suit Up*” 61 (71,8%) não participou, 21 (24,7%) nunca ouviram falar e apenas 3 (3,5%) sim participaram.
- Na atividade “Participou no Programa *Career Talks*” 61 (71,8%) não participou, 13 (15,3%) nunca ouviu falar e 11 (12,9%) sim participaram.
- Na atividade “Participou no Programa *Mentoring Alumni*” 69 (81,2%) não participou, 14 (16,5%) nunca ouviu falar e apenas 2 (2,4%) sim participaram.
- Na atividade “Participou em cursos de formação sobre técnicas de escrever um CV” 53 (62,4%) não participaram, 7 (8,2%) nunca ouviu falar e 25 (29,4%) sim participaram.
- Na atividade “Participou em *workshops* sobre estratégias de procura de emprego” 59 (69,4%) não participaram, 5 (5,9%) nunca ouviu falar e 21 (24,7%) sim participaram.
- Na atividade “Participou em seminários ou apresentações com profissionais de referência” 45 (52,9%) não participaram, 2 (2,4%) nunca ouviu falar e 38 (44,7%) sim participaram.

Em resumo, verifica-se que mais de 50% dos inquiridos não participaram em: “Feira de Emprego”, “Apresentações de Empresas”, “Contactos com *Career Management*”,

“Apoio à preparação de entrevistas, testes de avaliação e dinâmica de grupo”, “*Student Pitch*”, “*Suit Up*”, “*Career Talks*”, “*Mentoring Alumni*”, “Cursos de Formação sobre técnicas de escrever um CV”, “*Workshops* sobre estratégias de procura de emprego” e “Participar em seminários em que intervêm profissionais de referência”. Ou seja, a única exceção é “Registar o CV no Portal Universia”, em que apenas 36,5% dos alunos respondem que não o fizeram. No entanto, esta atividade é a que regista maior percentagem de “Nunca ouvi falar”, também com 36,5%. Portanto, também para esta atividade, houve mais de metade dos alunos a não aproveitarem a oportunidade proporcionada pelo ISEG.

Analisando os resultados por grupos, encontramos resultados muito idênticos ao resultado do total de inquiridos. Para todas as atividades, há sempre uma percentagem superior a 50% que não realizou ou não ouviu falar.

Mais detalhadamente:

- Para a atividade “Registou o CV no Portal Universia”, as percentagens de alunos que não participaram ou não ouviram falar são de 73,9%, 67,9%, e 75%, para, respetivamente, os grupos 1-“Pretende dedicar-se exclusivamente ao Mestrado”, 2-“Pretende trabalhar exclusivamente numa Organização”, e 3-“Pretende conjugar Mestrado e Trabalho numa Organização”.
- Para a atividade “Contatou com o Serviço de *Career Management*”, as percentagens de alunos que não participaram ou não ouviram falar são de 52,1%, 60,7%, e 53,6%, para, respetivamente, os grupos 1-Pretende dedicar-se

exclusivamente ao Mestrado, 2-Pretende trabalhar exclusivamente numa Organização, e 3-Pretende conjugar Mestrado e Trabalho numa Organização.

- Para a atividade “Participou na Feira de Emprego”, as percentagens de alunos que não participaram ou não ouviram falar são de 52,2%, 60,7%, e 57,2%, para, respetivamente, os grupos 1-Pretende dedicar-se exclusivamente ao Mestrado, 2-Pretende trabalhar exclusivamente numa Organização, e 3-Pretende conjugar Mestrado e trabalho numa Organização.
- Para a atividade “Participou em apresentações de empresas”, as percentagens de alunos que não participaram ou não ouviram falar são de 69,6%, 71,4%, e 53,6%, para, respetivamente, os grupos 1-Pretende dedicar-se exclusivamente ao Mestrado, 2-Pretende trabalhar exclusivamente numa Organização, e 3-Pretende conjugar Mestrado e trabalho numa Organização.
- Para a atividade “Pedi apoio à preparação de entrevistas, testes de avaliação e dinâmica de grupo”, as percentagens de alunos que não participaram ou não ouviram falar são de 69,6%, 89,3%, e 85,7%, para, respetivamente, os grupos 1-Pretende dedicar-se exclusivamente ao Mestrado, 2-Pretende trabalhar exclusivamente numa Organização, e 3-Pretende conjugar Mestrado e trabalho numa Organização.
- Para a atividade “Participou no Programa *Student Pitch*”, percentagens de alunos que não participaram ou não ouviram falar são de 86,9%, 96,5%, e 89,3%, para, respetivamente, os grupos 1-Pretende dedicar-se exclusivamente ao Mestrado, 2-Pretende trabalhar exclusivamente numa Organização, e 3-Pretende conjugar Mestrado e trabalho numa Organização.

- Para a atividade “Participou no Programa *Suit Up*”, percentagens de alunos que não participaram ou não ouviram falar são de 87%, 100%, e 100%, para, respetivamente, os grupos 1-Pretende dedicar-se exclusivamente ao Mestrado, 2-Pretende trabalhar exclusivamente numa Organização, e 3-Pretende conjugar Mestrado e trabalho numa Organização.
- Para a atividade “Participou no Programa *Career Talks*”, percentagens de alunos que não participaram ou não ouviram falar são de 78,3%, 96,5%, e 82,2%, para, respetivamente, os grupos 1-Pretende dedicar-se exclusivamente ao Mestrado, 2-Pretende trabalhar exclusivamente numa Organização, e 3-Pretende conjugar Mestrado e trabalho numa Organização.
- Para a atividade “Participou no Programa *Mentoring Alumni*”, percentagens de alunos que não participaram ou não ouviram falar são de 91,3%, 100%, e 100%, para, respetivamente, os grupos 1-Pretende dedicar-se exclusivamente ao Mestrado, 2-Pretende trabalhar exclusivamente numa Organização, e 3-Pretende conjugar Mestrado e trabalho numa Organização.
- Para a atividade “Participou em cursos de formação sobre técnicas de escrever um CV”, percentagens de alunos que não participaram ou não ouviram falar são de 78,3%, 71,4%, e 64,3%, para, respetivamente, os grupos 1-Pretende dedicar-se exclusivamente ao Mestrado, 2-Pretende trabalhar exclusivamente numa Organização, e 3-Pretende conjugar Mestrado e trabalho numa Organização.
- Para a atividade “Participou em *Workshops* sobre estratégias de procura de emprego”, percentagens de alunos que não participaram ou não ouviram falar



são de 73,9%, 78,6%, e 75%, para, respetivamente, os grupos 1-Pretende dedicar-se exclusivamente ao Mestrado, 2-Pretende trabalhar exclusivamente numa Organização, e 3-Pretende conjugar Mestrado e trabalho numa Organização.

- Para a atividade “Participou em seminários ou apresentações em que intervêm profissionais de referência”, percentagens de alunos que não participaram ou não ouviram falar são de 60,8%, 57,1%, e 50%, para, respetivamente, os grupos 1-Pretende dedicar-se exclusivamente ao Mestrado, 2-Pretende trabalhar exclusivamente numa Organização, e 3-Pretende conjugar Mestrado e trabalho numa Organização.

### **2.1.3 Atividades por Iniciativa Própria**

Nas atividades por iniciativa própria calculámos para cada inquirido o número de atividades de iniciativa própria que já realizaram, somando as respostas sim (opção 1). Verificou-se, que das 12 atividades consideradas, em média os alunos participam em 5,54.

No total de inquiridos, as atividades de iniciativa própria que registam um maior número de alunos que já as realizaram são:

- “Consulta de sites de internet sobre a procura de emprego e/ou gestão de carreira ” - 82,4% já realizaram.
- “Procurar informação sobre a carreira de um profissional de referência” - 61,2% já realizaram.

- “Procura de contactos de emprego através dos pais, outros familiares ou amigos” - 65,9% já realizaram.
- “Estabelecimento de *networks* com colegas de curso ” - 58,8% já realizaram.

As atividades de iniciativa própria que menos alunos realizaram são:

- “Estabelecimento de *networks* através de associações ou Clubes ” - 75,3% nunca realizaram.
- “Recurso a um conselheiro(a)/mentor(a)/tutor(a) ” - 75,3% nunca realizaram.
- “Estabelecimento de *networks* com professores” - 70,6% nunca realizaram.
- “Estabelecimento de *networks* com profissionais de referência” - 65,9% nunca realizaram.
- “Realização de estágios relevantes para a obtenção de emprego” - 62,4% nunca realizaram.
- “Consulta de livros/artigos sobre a procura de emprego e/ou gestão de carreira“ - 57,6% nunca realizaram.
- “Estabelecimento de *networks* com potenciais empregadores ” – 54,1% nunca realizaram.
- “Participação em atividades de voluntariado consideradas relevantes por empresas ” - 52,9,1% nunca realizaram.

Nas atividades de iniciativa própria ao analisar os dados por grupo verificamos que os grupos realizam algumas atividades em comum, não existe grande variabilidade. O Grupo 1 “Exclusivamente fazer o Mestrado” realizam as mesmas atividades que estão acima referidas, ou seja do resultado do total dos inquiridos.

O Grupo 2 “Trabalhar exclusivamente numa Organização” além das que estão acima referidas realizam mais duas atividades “Estabelecimento de *networks* com potenciais empregadores” e “Participação em atividades de voluntariado consideradas relevantes por empresas”.

O Grupo 3 “Conjugar o Mestrado e trabalhar numa Organização” realizam as atividades acima referidas e o “Estabelecimento de *networks* com potenciais empregadores”.

## 2.2 Análise da Fiabilidade das Escalas

Para Maroco & Garcia-Marques (2006) a fiabilidade em psicometria surge como a capacidade de uma medida ser consistente. Neste trabalho a fiabilidade é analisada como uma medida de consistência interna e avaliada através do *Alfa de Cronbach*.

Estatisticamente, os instrumentos (escalas) são identificados como tendo uma fiabilidade aceitável quando o *Alfa de Cronbach* é de 0,6 (Nunnally, 1978, citado em Maroco & Garcia-Marques, 2006).

Apresentamos seguidamente os resultados de fiabilidade das escalas utilizadas neste estudo:

- Escala de indecisão de carreira

A escala de indecisão de carreira, com 13 itens, apresentava um *Alfa de Cronbach* de 0,507. No entanto verificou-se que os itens 1,2,3,4, e 6 tinham correlações com a escala inferiores a 0,2, pelo que foram excluídos. Obteve-se

assim uma escala com 8 itens e um *Alpha de Cronbach* de 0,774. Todos os itens têm correlação com a escala total superior a 0,2 (tabela 3.1).

- Escala de autoeficácia

A escala de autoeficácia, com 9 itens, apresentava um *Alpha de Cronbach* de 0,881. Todos os itens têm correlação com a escala total superior a 0,2 (tabela 3.2).

- Escala da proatividade

A escala de proatividade, com 17 itens, apresentava um *Alpha de Cronbach* de 0,910. Todos os itens têm correlação com a escala total superior a 0,2. (tabela 3.3).

- Escala da inteligência emocional

A escala de inteligência emocional, com 42 itens, apresentava um *Alfa de Cronbach* de 0,558. No entanto verificou-se que os itens 3,4,6,8,10,13,14,18,21,24,27,29,35,36,37,41, e 42 tinham correlações com a escala inferiores a 0,2, pelo que foram excluídos. Obteve-se assim uma escala com 25 itens e um *Alpha de Cronbach* de 0,864. Todos os itens têm correlação com a escala total superior a 0,2 (tabela 3.4).

### **2.3 Análise de Correlações**

De acordo com a análise de correlações (tabela 4.1), verifica-se que:

As atividades de iniciativa própria também estão significativamente e positivamente correlacionadas com as variáveis de proatividade, de autoeficácia e de inteligência emocional.

As atividades genéricas apresentam uma significativa correlação positiva com as características de personalidade (autoeficácia)

As atividades proporcionadas pelo ISEG apresentam uma correlação positiva significativa com o género, estando mais associadas ao género feminino.

### **2.4 Análise de diferenças em sub-grupos da amostra (ANOVA)**

- Relativamente à variável género, verificaram diferenças significativas na variável “indecisão de carreira” ( $p=0,43$ ). O género feminino tem uma média (2,63) substancialmente superior à do género masculino (2,29).
- Em relação à variável idade, não se verificaram diferenças significativas em nenhuma variável.
- No que diz respeito à variável licenciatura, verificaram-se diferenças significativas na participação em atividades do ISEG e em realização de atividades de iniciativa própria.

Para a participação em atividades do ISEG, as licenciaturas com maior média são Finanças (3,69) e Gestão (3,53), substancialmente diferentes das médias de Economia (1,93) e MAEG (1,86).

Para as atividades de iniciativa própria, os resultados vão no mesmo sentido. As licenciaturas com maior média são Finanças (6,77) e Gestão (6,05), substancialmente diferentes das médias de Economia (4,93) e MAEG (2,86).

## Capítulo 4 Conclusão

### 4.1 Sumário dos Resultados

O presente estudo permitiu analisar as atitudes e as características que podem estar relacionadas com a forma como os universitários finalistas se preparam para realizar a procura de emprego

Em referência ao primeiro objetivo (analisar a frequência com que os finalistas realizam atividades genéricas de procura de emprego) verificou-se que no geral todos os alunos de todos os grupos realizam com pouca frequência as atividades genéricas. No entanto, quando analisamos as atividades uma a uma constatamos que as atividades mais desenvolvidas foram: “lêr anúncios de empregos em jornais ou sites de Internet”, de seguida “melhorar o curriculum vitae” e por último “preencher submeter candidaturas a empregos”.

Relativamente ao segundo objetivo (analisar o grau em que os finalistas conhecem e participam nas atividades proporcionadas pelo ISEG), verificou-se que no geral, mais de 50% dos alunos não participam e não têm conhecimento das atividades proporcionadas pelo ISEG. Contudo, quando analisamos detalhadamente constatamos que as atividades com maior índice de não participação são: “Programa *Mentoring Alumni*” com 81,2%; “Programa *Career Talks*” com 71,8%; “Programa *Suit Up*” com 71,8%; “Programa *Student Pitch*” com 70,6%; “Pedir apoio à preparação de entrevistas, testes de avaliação e dinâmica de grupo” com 70,6%; “Participação em apresentações de empresas” com 64,7%; “Participação na Feira de Emprego” com 56,5% e por último

“Contactar com o serviço de *Career Management*” com 55,3%. Apenas uma atividade foi destacada, em que os alunos tem conhecimento e realizam “Registrar o CV no Portal Universia”. Portanto, ao analisar o grau em que os finalistas conhecem e participam nas atividades proporcionadas pelo ISEG, verificamos que mais de metade dos alunos desconhecem, da mesma maneira não aproveitam as atividades proporcionadas pelo ISEG.

No que se refere ao terceiro objetivo (analisar as atividades de iniciativa própria), verificou-se que as atividades que os alunos realizam com mais frequência foram: “Consulta de sites de internet sobre a procura de emprego e/ou gestão de carreira ”; “Procurar informação sobre a carreira de um profissional de referência”; “Procura de contactos de emprego através dos pais, outros familiares ou amigos”; “Estabelecimento de networks com colegas de curso ”. As atividades de iniciativa própria que são menos realizadas pelos alunos são: “Estabelecimento de *networks* através de associações ou Clubes ”; “Recurso a um conselheiro(a)/mentor(a)/tutor(a) ”; “Estabelecimento de *networks* com professores”; “Estabelecimento de *networks* com profissionais de referência”; “Realização de estágios relevantes para a obtenção de emprego”; “Consulta de livros/artigos sobre a procura de emprego e/ou gestão de carreira”; “Estabelecimento de *networks* com potenciais empregadores ” e “Participação em atividades de voluntariado consideradas relevantes por empresas ”.

Quanto ao quarto objetivo (analisar o papel da inteligência emocional e das variáveis) verificou-se que:



- As atividades genéricas estão associadas à autoeficácia.
- As atividades do ISEG estão associadas ao género feminino.
- As atividades de iniciativa própria correlacionam-se positivamente com a inteligência emocional.

## 4.2 Contribuições do Presente Estudo

O primeiro contributo a assinalar foi esta mesma Dissertação analisar como os finalistas se comportam nas atividades que realizam e desenvolvem de procura de emprego.

Outro contributo a salientar no estudo é o facto de conseguirmos verificar se os finalistas, realizam e se tem conhecimento das atividades proporcionadas pelo ISEG. Estes dados poderão dar *feedback* ao Serviço do *Career Management*, com a finalidade de analisar algumas lacunas e com maior facilidade poderem redefinir os atuais programas ou na implementação de novos procedimentos.

Finalmente, outro contributo a salientar são as correlações positivas significativas obtidas, e referir que ninguém tinha estudado anteriormente a inteligência emocional nas atividades de procura de emprego em alunos finalistas de licenciatura.

## 4.3 Limitações e Sugestão para Investigação Futura

Durante o estudo verificaram-se algumas limitações. Uma delas no que concerne ao inquérito ter sido enviado aos alunos em plena época de exames, o que poderá ter contribuído para a baixo número de inquéritos respondidos.

Uma outra limitação foi o caso de o questionário ser demasiado extenso o que poderá ter causado impaciência, e feito com que alguns alunos não tenham respondido da forma mais consistente.

Outra limitação foi de o estudo ter sido aplicado, apenas no ISEG. Se outras faculdades fossem incluídas na amostra poderíamos ter tido outro tipo de resultados, também para podermos fazer eventuais comparações.

Na sequência da apresentação das limitações deste estudo, sugerimos a continuação de eventuais estudos. Parece-nos que seria muito interessante realizar este mesmo estudo, em todas as faculdades da Universidade de Lisboa, tendo uma amostra mais significativa, de forma a poder generalizar e retirar mais conclusões. A concretização deste estudo foi muito desafiante, no entanto fica a sensação que há muita coisa que pode ainda ser investigada. Também era importante perceber se existem outras características de personalidade e atitudes que possam estar relacionadas com a transição dos finalistas para o mercado de trabalho.

Por último inquirir no ISEG porque é que os alunos de diferentes licenciaturas têm comportamento diferente nas atividades de procura de emprego.

## Referências Bibliográficas

- Abu Talib, M., & Tan, K. A. (2009). Predictors of career indecision among Malaysian undergraduate students. *European Journal of Social Sciences* 8, 215–224.
- Ahmed, S., Abdullah, A. S., & Hassane, S.H. (2011). The Role Of Emotional Intelligence in The Academic Success Of United Arab Emirates University Students. *International Education* 41(1), 7-25, 99-100.
- Austin, E. J., Saklofske, D.H., & Egan, V. (2005). Personality, well-being and health correlates of trait emotional intelligence. *Personality and Individual Differences* 38(3), 547-558.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. In: *Psychological Review* 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy. *Harvard Mental Health Letter*, 13(9), 4. [acesso dia 24-04-2014].
- Bar-On, R. (1997). In Bar-On Emotional Quotient Inventory: Technical manual. Toronto, ON: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory, In R. Bar-On & J.D.A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence* (363-388). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bateman, T.S. & Crant, J.M. (1993). The Proactive Component of Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior* 14(2), 103-118.
- Crant, J.M., & Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior* 21(1), 63-75.
- Crites, J.O. (1969). Vocational Psychology. *New York: Mc Graw-Hill*.
- Corkin, D., Arbona, C., Coleman, N., & Ramirez, R. (2008). Dimensions of career indecision among Puerto rican college students. *Journal of College Student Development* 49(2), 81-94.
- Daniels, L.M., Stewart, T.L., Stupnisky, R.H., Perry, R.P., & Loverso, T. (2011). Relieving career anxiety and indecision: The role of undergraduate students' perceived control and faculty affiliations. *Social Psychology of Education : An International Journal* 14(3), 409-426.
- Davidson, O.B., Feldman, D.B., & Margalit, M. (2012). A focused intervention for 1st-year college students: Promoting hope, sense of coherence, and self-efficacy. *Journal of Psychology* 146(3), 333-352.
- Diç, Z. (2011). Social Self-Efficacy of Adolescents Who Participate in Individual and Team Sports. *Social Behavior and Personality* 39(10), 1417-1423.
- Dosnon, O. (1996). Eduquer à la prise de decisión. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle* 30, 428-434.
- Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology* 78(3), 352-360.
- Epps, A. (2009). Career Indecision and Anxiety. *Senior Investigate Paper*, 1-10.
- Estreitinho, R. L. Nobrega (2012). Da Universidade ao Mercado de Trabalho: O Papel de uma Incubadora de Resolução de Briefings na Promoção dos Estudantes Universitários. Projeto em Ciências da Comunicação, Universidade Católica.
- Faria, L. C.; Taveira, M. C.; Saavedra, L. M. (2008). Exploração e decisão de carreira numa transição escolar: *Diferenças individuais revista brasileira de orientação profissional* 9 (2), 17-30.
- Ferreira, A. S., & Lima, R. (2010). Discriminant analysis in career studying "Decision/Indecision": The career factors inventory (CFI) as a diagnostic measure. *The Spanish Journal of Psychology* 13(2), 927-40.
- Fort, I., Jacquet, F., & Leroy N. (2011). Self-efficacy, goals, and job search behaviors *Career Development International* 16(5), 469-481.
- Gardner, H. (1983). Frames of mind: The theory of multiple intelligences. *New York: Basic Books*.

- Goleman, D. (1994). *Trabalhar com inteligência emocional*. New York: Bantam.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. New York: Bantam.
- Goodstein, L. D. (1965). Behavior theoretical views of counseling. B. Dteffle & W. H..
- Gutman, L. M., & Schoon, I. (2012). Correlates and consequences of uncertainty in career aspirations: Gender differences among adolescents in England. *Journal of Vocational Behavior* 80(3), 608-618.
- Hernández-Fernaund, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-de la Rosa, C. I. & Hernández, B. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 27(2), 131-142.
- Holland, J. L., & Holland, J. E. (1977). Vocational indecision: More evidence and speculation. *Journal of Counseling Psychology* 18, 404-414.
- Ishak, N. A., Chiu, L. K., Rahim, F. A., Mahat, N. I., Hashim, N. L., Mutalib, A. A., & Jdaitawi, M. T. (2013). Emotional intelligence and psychographic profiles of the potential first class students. *Asian Social Science* (17), 247-258.
- Junqueira, F. C.; Couto, E. S. A., & Pereira, M. K. S. (2012). A importância da Inteligência Emocional na atuação de um líder. VIII Simpósio da Excelência em Gestão e Tecnologia.
- Khalili, A. (2012). The role of emotional intelligence in the workplace: A literature review *International Journal of Management* 29(3), 355-370.
- Kumcagiz H., Celik S.B., Yilmaz M., Eren Z. (2011). The effects of emotional intelligence on optimism of university students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 30, 973-977.
- Leuner, B. (1966). Emotional intelligence and emancipation. *Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie* 15, 196-203.
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? Lisboa: Laboratório de Psicologia. Instituto Superior de Psicologia Aplicada.
- Mavroveli, S., Petrides, K. V., Rieffe, C., & Bakker, F. (2007). Trait emotional intelligence, psychological well-being and peer-rated social competence in adolescence. *British Journal of Developmental Psychology* 25(2), 263-275.
- Mavroveli, S., & Sánchez-Ruiz, M. J. (2011). Trait emotional intelligence influences on academic achievement and school behaviour. *British Journal of Educational Psychology* 81(1), 112.
- Mayer, J. D., Caruso, D., & Salovey, P. (1999). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence* 27, 267-298.
- Mayer, J. D., Panter, A. T., & Caruso, D. R. (2012). Does personal intelligence exist? evidence from a new ability-based measure. *Journal of Personality Assessment* 94(2), 124-140.
- Mayer, J. D., Salovey, P. (1995). Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. *Applied & Preventive Psychology* 4(3), 197-208.
- Mayer, J. D.; & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. Sluyter, *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications*, New York: Basic Books (3-34).
- Mayer, J. D, Salovey, P., & Caruso, D. (2000). Models of emotional intelligence. In R. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence* (396-420). New York Cambridge University Press.
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. (2002). Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). *Version 2.0. Toronto, Canada: Multi-Health Systems*.
- McCorkle, D., Alexander, F., Reardon, J. & Kling, N. (2003). Developing Self-Marketing Skills: Are Marketing Students Prepared for the Job Search? *Journal of Marketing Education* 25(3), 196-206.

- MonsterTrak (2001). Poll:91 percent of college students concerned about finding a job. <http://www.about-monster.com/content/monstertrak-online-poll-says-91-percent-college-students-concerned-about-finding-job> [Acesso em 30-08-2014].
- Neiva, K. M. C. (1996). Fim dos estudos universitários: Efeitos das dificuldades do mercado de trabalho na representação do futuro profissional e no estabelecimento de projetos pós-universitários dos estudantes. *Psicologia USP* 7(1/2), 203-224.
- Nelis, D., Quoidbach, J., Mikolajczak, M. & Hansenne, M. (2009), Increasing emotional intelligence: (how) is it possible? *Personality and Individual Differences* 47 (1), 36-41.
- Neves, S. P., & Faria, L. (2009) Auto-conceito e auto-eficácia: semelhanças, diferenças, inter-relação e influência no rendimento escolar. *Revista da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas* 6, 206-218.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2<sup>nd</sup>ed.). New York: McGraw-Hill.
- Osipow, S. H. (1980). Career Decision Scale Manual. *Psychological Assessment Resources Inc.*, 1-27.
- Osipow, S.H. (1999). Assessing Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior* 55, 147-154.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior* 9(2), 233-243.
- Petrides, K. V. (2011). Ability and trait emotional intelligence. In T. Chamorro-Premuzic, A. Furnham, & S. von Stumm (Eds.), *The Blackwell-Wiley handbook of individual differences*. New York: Wiley.
- Petrides, K.V. ;& Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences* 29(2), 313-320.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. *European Journal of Personality* 15, 425-448.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2003). Trait emotional intelligence: Behavioral validation in two studies of emotion recognition and reactivity to mood induction. *European Journal of Personality* 17,39-57.
- Petrides, K. V., Pérez-González, J. C., & Furnham, A. (2007). On the criterion and incremental validity of trait emotional intelligence. *Cognition and Emotion* 21, 26-55.
- Petrides, K. V., Pita, R., & Kokkinaki, F. (2007). The location of trait emotional intelligence in personality factor space. *British Journal of Psychology* 98, 273-289.
- Pina e Cunha, M., Rego, A., Campos e Cunha, R. & Cabral Cardoso, C. 2007. Manual de Comportamento Organizacional e Gestão de Empresas- 6ª edição- Editora RH.
- Pires, I. M. (2013). A mobilidade dos jovens profissionais no contexto da globalização – Uma investigação sobre o caso de jovens portugueses. Faculdade de Ciências Humanas, Universidade Católica Portuguesa Mestrado em Ciências da Comunicação.
- Robbins, S. P. & Coulter M. (2014). *Management*, Global edition, Twelfth edition. Pearson / Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2007). *Comportamento Organizacional*. 11ª ed., 2ª reimp. - São Paulo: Pearson / Prentice Hall.
- Saklofske, D. H., Austin, E. J., Mastoras, S. M., Beaton, L., & Osborne, S. E. (2012). Relationships of personality, affect, emotional intelligence and coping with student stress and academic success: Different patterns of association for stress and success. *Learning and Individual Differences* 22(2), 251-257.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination Cognition and Personality* 9, 185-201.
- Sánchez-Ruiz, M. J., Mavroveli, S., & Poullis, J. (2013). Trait emotional intelligence and its links to university performance: An examination. *Personality and Individual Differences* 54(5), 658-662.

Sánchez-Ruiz, M. J., Pérez-González, J. C. & Petrides, K. V. (2010), Trait emotional intelligence profiles of students from different university faculties. *Journal Australian of Psychology* 62,51–57.

Santos, P. J., (2000). Indecisão Generalizada: Um desafio para a orientação escolar e profissional. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática* 8, 183-196.

Savickas, M. L., Dale, A. E., Osipow, S. H. & Wolf e Fredric M. (1985). Measuring specialty indecision among career-decided students. *Journal of vocational Behavior* 27 (3), 356-367.

Schutte, N. S., Malouff, J.M. , Hall, L.E., Haggerty D.J., Cooper J.T., Golden C.J., Dornheim L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences* 25, 167–177.

Schutte, N. S., Malouff, J. M. & Thorsteinsson, E. B. (2013): Increasing Emotional Intelligence through Training: Current Status and Future Directions. *International Journal of Emotional Education* 5(1), 56-72.

Seibert, S. E., Crant, J., & Krainer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal Of Applied Psychology* 84(3), 416-427.

Solberg, V. S., Good, G. E. Nord, D., Holm, C, Hohner, R., Zima, N., Heffernan, M., & Malen, A. (1994). Assessing career search expectations: Development and validation of the Career Search Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment* 2, 111-123.

Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2005). Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* 21(3), 327-334.

Thorndike, E. L.(1920). Intelligence and its uses. *Harper's Magazine* 140, 227–235.

Wolfe, J. B. & Betz, N. E. (2004). The Relationship of Attachment Variables to Career Decision-Making Self-Efficacy and Fear of Commitment. *The Career Development Quarterly* 52, 363–369.

Van Ryn, M., & Vinokur, A. D. (1992). How did it work? An examination of the mechanisms through which a community intervention influenced job search behavior among an unemployed sample. *American Journal of Community Psychology* 5, 577-597.

Vaz Pedro, G. C. (2013) Impacto das Características de Personalidade e das Atitudes de Procura de Emprego no Marketing Pessoal. Dissertação de Mestrado Marketing , Instituto Superior de Economia e Gestão.

Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2006). Sucesso na transição escola-trabalho: A percepção de finalistas do ensino superior português. *Revista Brasileira de Orientação Profissional* 7(1), 1-10.

Yusuf, M., (2011). The impact of self-efficacy, achievement motivation, and selfregulated learning strategies on students' academic achievement, *Procedia Social and Behavioral Sciences* 15, 2623-2626.

Zimmerman, B. J., (2000). Self-efficacy: Anessential motive to learn. *Contemporary educational psychology* 25(1), 82-91.

Zhao, X., Lim, V. K. G., & Teo, T. S. H. (2012). The long arm of job insecurity: Its impact on career-specific parenting behaviors and youths' career self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior* 80(3), 619.

## Webgrafia

[http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+nivel+de+escolaridade+completo+\(percentagem\)-1009](http://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+nivel+de+escolaridade+completo+(percentagem)-1009) [acesso dia 06-10-2014].

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/16091/9780821399422PT.pdf?sequence=5> [acesso dia 14-10-2014].

<http://repositorioaberto.up.pt/bitstream/10216/16141/2/PsicologiaBraga2000000077864.pdf> [acesso dia 12-10-2014].

<http://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/13769> [acesso em 12-10-2014].

## Anexos 1 Instrumento Utilizado

### Finalista do ISEG, e agora?

Agora que é finalista, gostaríamos de lhe fazer algumas perguntas sobre o que pretende para o seu futuro e as atividades que está a realizar com vista a atingir esses objetivos.

O presente questionário insere-se no âmbito de uma dissertação em Gestão de Recursos Humanos, do Instituto Superior de Economia e Gestão. Se decidir fazer o Mestrado dentro de dois anos estará nesta situação!

Todos os dados recolhidos serão tratados apenas para fins académicos, garantindo assim a total confidencialidade dos mesmos, bem como, o anonimato dos respondentes.

As perguntas são de resposta simples e rápida. Peça-lhe que seja o mais honesto(a) possível nas respostas uma vez que o sucesso deste estudo dependerá da veracidade das mesmas.

Agradecemos desde já a sua colaboração!

### 1 Quando terminar o curso o que pretende fazer?

Dedicar-me exclusivamente a fazer um Mestrado.

Dedicar-me exclusivamente a trabalhar numa Organização.

Conjugar Mestrado e atividade profissional.

Outra.

### 2 Por favor, indique a sua situação de procura de emprego quando acabar o curso.

Estou à procura do primeiro emprego.

Estou atualmente empregado(a) mas pretendo encontrar um emprego melhor.

Não estou à procura de emprego porque tenho outros projetos de vida (estudos, dedicação à família, participação em competições desportivas de alto nível), etc.

### Empregabilidade

### 3. Por favor, indique há quanto tempo está à procura de emprego:

Menos de um mês.

De um a três meses.

De quatro a seis meses.

De seis a nove meses.

De nove meses a um ano.

Mais de um ano.

### 4. Já tem neste momento uma oferta de emprego para quando finalizar o curso?

Sim

Não

### 5. A quantas entrevistas de emprego foi nos últimos três meses?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 ou mais

**6. Destas entrevistas, quantas correspondiam a um emprego que gostaria realmente de ter?**

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 ou mais

**Perspectivas quanto à carreira**

Por favor, leia atentamente cada uma das das questões sobre a perspectiva de carreira, e de seguida escolha qual a resposta que melhor corresponde à forma como se sente relativamente à sua carreira:

	Discordo fortemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente	Não aplicável
Já decidi a carreira que quero seguir.						
Sei o que fazer para conseguir a minha escolha de carreira.						
Já decidi a área em que me quero especializar.						
Sei o que fazer para conseguir cumprir a minha área de especialização.						
Ainda não pensei em alternativas no caso de as minhas escolhas não serem possíveis.						
Sinto-me atraído(a) por varias carreiras e tenho dificuldade em escolher entre elas.						
Nenhuma das carreiras que eu conheço me atrai particularmente.						
As minhas escolhas de carreira vão contra os desejos de uma pessoa que é importante para mim, e por isso, neste momento é difícil para mim tomar uma boa decisão.						

**Perspectivas quanto à carreira**



8. Por favor, leia atentamente cada uma das questões sobre a perspectiva de carreira, e de seguida escolha qual a resposta que melhor corresponde à forma como se sente relativamente à sua carreira:

	Discordo fortemente	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo fortemente	Não aplicável
Ainda não pensei muito sobre a minha escolha de carreira porque sinto que ainda não tenho informação suficiente para tomar uma decisão.						
Sinto-me desencorajado(a) porque tudo o que está relacionado com a escolha de uma carreira parece duvidoso e incerto.						
Eu pensava que sabia o que queria para a minha carreira, mas na conjuntura atual estou convencido(a) que terei de começar à procura de alternativas.						
Nenhuma das carreiras que conheço me parece a ideal.						
Ter de tomar uma decisão sobre a minha carreira deixa-me desconfortável.						

### Atividades de procura de emprego

Indique se já realizou as seguintes atividades e com que frequência.

	Nunca	Uma vez a cada seis meses	Todos os meses	Todas as semanas	2 a 3 vezes por semana	Todos os dias
Li anúncios de emprego em jornais ou sites da internet.						
Fiz uma lista de empregos que me interessavam, identificados através de anúncios em jornais ou sites da internet.						
Melhorei o meu curriculum vitae.						
Adapte o meu currículo vitae para o tornar mais apelativo a um “anúncio” específico.						
Enviei currículos para potenciais empregadores (candidatura espontânea).						
Preenchi e/ou submeti candidaturas a empregos.						
Publiquei o meu curriculum vitae na web.						

### Atividades realizadas com o apoio do ISEG

Já participou nas seguintes atividades que o ISEG oferece aos seus alunos?

	Sim	Não	Nunca ouvi falar
Registou o CV no portal Universia.			
Contactou com o serviço de Career Management.			
Participou na Feira de Emprego.			
Participou em apresentações de empresas.			
Pediu apoio à preparação de entrevistas, testes de avaliação e dinâmica de grupo.			
Participou no programa StudentPitch.			
Participou no programa SuitUp.			
Participou no programa CareerTalks.			
Participou no programa MentoringAlumni.			
Participou em cursos de formação sobre técnicas de escrever um CV.			
Participou em Workshops sobre estratégias de procura de emprego.			
Participou em seminários ou apresentações em que intervêm profissionais de referência.			

### Atividades de iniciativa própria

Das seguintes atividades inerentes à procura de emprego, indique as que já realizou.

	Já realizei	Nunca realizei
Consulta de livros/artigos sobre procura de emprego e/ou gestão de carreira.		
Consulta de sites de internet sobre a procura de emprego e/ou gestão de carreira.		
Estabelecimento de networks com potenciais empregadores.		
Estabelecimento de networks com profissionais de referencia.		

Estabelecimento de networks com professores.		
Estabelecimento de networks com colegas de curso.		
Estabelecimento de networks através de Associações ou Clubes.		
Procura de contatos de emprego através dos pais, outros familiares ou amigos.		
Recurso a um conselheiro(a)/mentor(a)/tutor(a).		
Procurar informação sobre a carreira de um profissional de referência.		
Realização de estágios relevantes para a obtenção de emprego.		
Participação em actividades de voluntariado consideradas relevantes por empresas.		

### Expetativas de sucesso

Por favor, Indique o quão confiante está para fazer com sucesso cada uma das seguintes atividades de procura de emprego:

	Nada confiante	Um pouco confiante	Moderadamente confiante	Bastante confiante	Totalmente confiante
Planear e organizar um calendário semanal para a sua procura de emprego.					
Descobrir onde encontrar oportunidades de emprego.					
Utilizar as redes sociais para potenciar as possibilidades de ser chamado para uma entrevista de emprego.					
Descobrir onde encontrar oportunidades de empregos ou carreiras que está interessado(a) em seguir ( ex: procurar contactar pessoas bem informadas sobre a área que está interessado em seguir).					
Redigir currículos que consigam captar o interesse dos recrutadores e que venham a aumentar a probabilidade de ser chamado(a) para entrevistas de emprego.					
Impressionar entrevistadores durante as entrevistas de emprego.					

Preparar um discurso persuasivo para convencer os entrevistadores de que é a pessoa certa para o lugar.					
Ser bem-sucedido(a) na procura de emprego.					
Conseguir mais do que uma oferta de emprego.					

### Análise pessoal

Por favor, leia atentamente cada uma das frases, e de seguida indique o seu grau de concordância

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Estou constantemente à procura de maneiras para melhorar a minha vida.					
Sinto-me capaz de contribuir positivamente para a comunidade.					
Prefiro deixar que sejam os outros a tomar a iniciativa de começar novos projetos.					
Onde quer que esteja, sinto que seria capaz de liderar uma mudança construtiva.					
Sinto prazer quando encaro e ultrapasso obstáculos às minhas ideias.					
Nada é mais gratificante que ver as minhas ideias tornarem-se realidade.					
Se vejo algo que não seja do meu agrado, tomo logo as devidas precauções para que tudo fique resolvido.					
Se acredito numa coisa, vou em frente independentemente da probabilidade de sucesso.					
Gosto de ser reconhecido(a) pelo sucesso das minhas ideias, mesmo quando elas vão contra a opinião de alguém.					
Empenho-me arduamente em identificar novas oportunidades para a minha vida.					
Estou sempre à procura de maneiras mais eficazes de fazer as coisas.					
Se acredito numa ideia, nenhum obstáculo me vai impedir de tentar passá-la à prática.					
Gosto de alterar o estado atual de coisas que ninguém se lembra de pôr em causa.					

Quando tenho um problema, assumo a responsabilidade pela sua resolução.					
Tenho talento para transformar problemas em oportunidades.					
Geralmente consigo identificar uma oportunidade antes do resto das pessoas.					
Se vejo alguém com um problema, procuro ajudar em tudo o que posso.					

### Análise pessoal

Por favor, leia atentamente cada uma das frases, e de seguida indique o seu grau de concordância.

	Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	Concordo	Concordo totalmente
Sei quando é conveniente falar dos meus problemas pessoais.					
Quando encontro obstáculos, lembro-me das vezes em que consegui ultrapassar obstáculos semelhantes no passado.					
Quando experimento fazer coisas novas, geralmente penso que não vou conseguir realizá-las.					
O meu humor não influencia muito a maneira como lido com os problemas.					
Geralmente as pessoas consideram que podem confiar em mim.					
Tenho dificuldade em compreender as mensagens não-verbais de outras pessoas.					
Alguns dos acontecimentos mais relevantes da minha vida levaram-me a reavaliar o que é verdadeiramente importante e o que não é.					
Às vezes não consigo perceber se a pessoa com quem estou a conversar está a falar a sério ou a brincar.					
Quando o meu estado emocional se altera, acontece-me pensar em coisas novas.					
As minhas emoções não têm muito efeito na minha qualidade de vida.					
Tomo consciência das minhas emoções quando algo as desencadeia.					
Geralmente não tenho expectativa que aconteçam coisas boas.					
Quando tenho de resolver um problema na minha vida, considero útil pôr as emoções de lado.					

Prefiro manter as emoções em privado, não as demonstrando publicamente.					
Quando tenho uma emoção positiva, sei como conseguir mantê-la.					
Tenho facilidade em organizar eventos que as outras pessoas apreciam.					
Frequentemente interpreto erradamente o que está a acontecer numa situação social.					
Procuro atividades que me fazem feliz.					
Tenho consciência das mensagens não-verbais que transmito aos outros					
Não me preocupo com a impressão com que os outros ficam de mim.					
Quando estou de bom humor, tenho facilidade em resolver problemas.					
Frequentemente acontece-me interpretar mal as expressões faciais das pessoas.					
Não acredito que as minhas emoções me possam ajudar a ter ideias novas.					
Geralmente não sei porque é que o meu estado de espírito se altera.					
Não acredito que estar de bom humor me ajude a ter ideias novas.					
Tenho dificuldade em controlar as minhas emoções.					
Reconheço facilmente as minhas emoções quando estas acontecem.					
As pessoas dizem-me que é difícil falar comigo.					
Consigo motivar-me a mim próprio imaginando os resultados positivos que vou ter com as tarefas que desempenho.					
Elogio os outros quando estes fazem algo positivo ou bem feito.					
Percebo as mensagens não-verbais que as outras pessoas enviam.					
Quando uma pessoa me conta um evento importante da sua vida, quase que sinto que eu próprio vivi esse evento.					
Quando sinto uma mudança no meu estado emocional, geralmente tenho novas ideias.					
As minhas emoções não têm grande influência no modo como lido com os problemas.					

Quando encontro um desafio, muitas vezes desisto porque penso que não vou ser bem-sucedido.					
Consigo saber o que as pessoas estão a sentir só de olhar para elas.					
Quando outra pessoa está em baixo, tento fazê-la sentir-se melhor.					
Tento tirar partido do bom humor para continuar a tentar ultrapassar obstáculos.					
Tenho dificuldade em perceber os sentimentos de outra pessoa através do seu tom de voz.					
Tenho dificuldade em perceber porque é que as pessoas sentem aquilo que sentem.					
Tenho dificuldade em estabelecer amizades próximas.					

**Dados demográficos**

**Sexo**

Masculino

Feminino

**Idade**

**anos**

< 20

20-24

25-29

30-34

35-39

>=40

**Licenciatura**

Economia

Finanças

Gestão

Matemática Aplicada à Economia e à Gestão

Muito obrigado por ter respondido a este questionário!

## Anexo 2 Tabelas Estatísticas

### Tabela 1.1 Atividades Genéricas

Lista de Atividades Genéricas	Média
Li anúncios de emprego em jornais ou sites da internet.	2.965
Fiz uma lista de empregos que me interessavam, identificados através de anúncios em jornais ou sites da internet.	2.094
Melhorei o meu Curriculum Vitae.	2.753
Adaptei o meu Curriculum Vitae para o tornar mais apelativo ao “anúncio” específico.	2.212
Enviei currículos para potenciais empregadores (candidatura espontânea).	2.400
Preenchi e/ou submeti candidaturas a empregos.	2.553
Publiquei o meu Curriculum Vitae na Web.	1.953

### Tabela 1.2 Atividades do ISEG Geral

Atividades ISEG	Sim		Não		Nunca ouvi falar	
	N	%	N	%	N	%
Registou o CV no portal Universia.	23	27,1	31	36,5	31	36,5
Contactou com o serviço de Career Management.	35	41,2	47	55,3	3	3,5
Participou na Feira de Emprego.	36	42,4	48	56,5	1	1,2
Participou em apresentações de empresas.	30	35,3	55	64,7		
Pediu apoio à preparação de entrevistas, testes de avaliação e dinâmica de grupo.	16	18,8	60	70,6	9	10,6
Participou no programa Student Pitch.	7	8,2	60	70,6	18	21,2
Participou no programa Suit.Up.	3	3,5	61	71,8	21	24,7
Participou no programa Career.Talks.	11	12,9	61	71,8	13	15,3
Participou no programa Mentoring Alumni.	2	2,4	69	81,2	14	16,5
Participou em cursos de formação sobre técnicas de escrever um CV.	25	29,4	53	62,4	7	8,2
Participou em Workshops sobre estratégias de procura de emprego.	21	24,7	59	69,4	5	5,9
Participou em seminários ou apresentações em que intervêm profissionais de referência.	38	44,7	45	52,9	2	2,4

### Tabela 1.2.1 Atividades do ISEG - Grupo “Exclusivamente Mestrado”

Atividades ISEG	Sim		Não		Nunca ouvi falar	
	N	%	N	%	N	%
Registou o CV no portal Universia.	6	26,1	9	39,1	8	34,8



## Antecedentes das Atividades de Procura de Emprego dos Finalistas do ISEG

Contactou com o serviço de Career Management.	11	47,8	11	47,8	1	4,3
Participou na Feira de Emprego.	11	47,8	12	52,2		
Participou em apresentações de empresas.	7	30,4	16	69,6		
Pediu apoio à preparação de entrevistas, testes de avaliação e dinâmica de grupo.	7	30,4	14	60,9	2	8,7
Participou no programa Student Pitch.	3	13	15	65,2	5	21,7
Participou no programa Suit.Up.	3	13	16	69,6	4	17,4
Participou no programa Career.Talks.	5	21,7	18	78,3		
Participou no programa Mentoring Alumni.	2	8,7	20	87	1	4,3
Participou em cursos de formação sobre técnicas de escrever um CV.	5	21,7	14	60,9	4	17,4
Participou em Workshops sobre estratégias de procura de emprego.	6	26,1	15	65,2	2	8,7
Participou em seminários ou apresentações em que intervêm profissionais de referência.	9	39,1	13	56,5	1	4,3

**Tabela 1.2.2 Atividades do ISEG - Grupo “Exclusivamente trabalhar numa Organização”**

Atividades ISEG	Sim		Não		Nunca ouvi falar	
	N	%	N	%	N	%
Registou o CV no portal Universia.	9	32,1	8	28,6	11	39,3
Contactou com o serviço de Career Management.	11	39,3	16	57,1	1	3,6
Participou na Feira de Emprego.	11	39,3	17	60,7		
Participou em apresentações de empresas.	8	28,6	20	71,4		
Pediu apoio à preparação de entrevistas, testes de avaliação e dinâmica de grupo.	3	10,7	21	75	4	14,3
Participou no programa Student Pitch.	1	3,6	19	67,9	8	28,6
Participou no programa Suit Up.			20	71,4	8	28,6
Participou no programa Career Talks.	1	3,6	19	67,9	8	28,6
Participou no programa Mentoring Alumni.			19	67,9	9	32,1
Participou em cursos de formação sobre técnicas de escrever um CV.	8	28,6	18	64,3	2	7,1
Participou em Workshops sobre estratégias de procura de emprego.	6	21,4	21	75	1	3,6

Antecedentes das Atividades de Procura de Emprego dos Finalistas do ISEG

Participou em seminários ou apresentações em que intervêm profissionais de referência.	12	42,9	16	57,1
--	----	------	----	------

**Tabela 1.2.3 Atividades do ISEG- Grupo “Conjugar Mestrado e atividade profissional”**

Atividades ISEG	Sim		Não		Nunca ouvi falar	
	N	%	N	%	N	%
Registou o CV no portal Universia.	7	25	13	46,4	8	28,6
Contactou com o serviço de Career Management.	13	46,4	14	50	1	3,6
Participou na Feira de Emprego.	12	42,9	15	53,6	1	3,6
Participou em apresentações de empresas.	13	46,4	15	53,6		
Pediu apoio à preparação de entrevistas, testes de avaliação e dinâmica de grupo.	4	14,3	21	75	3	10,7
Participou no programa Student Pitch.	3	10,7	21	75	4	14,3
Participou no programa Suit Up.			21	75	7	25
Participou no programa Career Talks.	5	17,9	18	64,3	5	17,9
Participou no programa Mentoring Alumni.			24	85,7	4	14,3
Participou em cursos de formação sobre técnicas de escrever um CV.	10	35,7	17	60,7	1	3,6
Participou em Workshops sobre estratégias de procura de emprego.	7	25	19	67,9	2	7,1
Participou em seminários ou apresentações em que intervêm profissionais de referência.	14	50	13	46,4	1	3,6

**Tabela 1.2.4 Atividades do ISEG - Grupo “Outros projetos”**

Atividades ISEG	Sim		Não		Nunca ouvi falar	
	N	%	N	%	N	%
Registou o CV no portal Universia.	1	16,7	1	16,7	4	66,7
Contactou com o serviço de Career Management.			6	100		
Participou na Feira de Emprego.	2	33,3	4	66,7		
Participou em apresentações de empresas.	2	33,3	4	66,7		
Pediu apoio à preparação de entrevistas, testes de avaliação e dinâmica de grupo.	2	33,3	4	66,7		
Participou no programa Student Pitch.			5	83,3	1	16,7

## Antecedentes das Atividades de Procura de Emprego dos Finalistas do ISEG

Participou no programa Suit Up.			4	66,7	2	33,3
Participou no programa Career Talks.			6	100		
Participou no programa Mentoring Alumn.i			6	100		
Participou em cursos de formação sobre técnicas de escrever um CV.	2	33,3	4	66,7		
Participou em Workshops sobre estratégias de procura de emprego.	2	33,3	4	66,7		
Participou em seminários ou apresentações em que intervêm profissionais de referência.	3	50	3	50		

**Tabela 1.3 Iniciativa Própria Geral**

Atividades Iniciativa Própria	Já realizei		Nunca realizei	
	N	%	N	%
Consulta de livros/artigos sobre procura de emprego e/ou gestão de carreira.	36	42,4	49	57,6
Consulta de sites de internet sobre a procura de emprego e/ou gestão de carreira.	70	82,4	15	17,6
Estabelecimento de networks com potenciais empregadores.	39	45,9	46	54,1
Estabelecimento de networks com profissionais de referência.	29	34,1	56	65,9
Estabelecimento de networks com professores.	25	29,4	60	70,6
Estabelecimento de networks com colegas de curso.	50	58,8	35	41,2
Estabelecimento de networks através de Associações ou Clubes.	21	24,7	64	75,3
Procura de contactos de emprego através dos pais, outros familiares ou amigos.	56	65,9	29	34,1
Recurso a um conselheiro(a)/mentor(a)/tutor(a.)	21	24,7	64	75,3
Procurar informação sobre a carreira de um profissional de referência.	52	61,2	33	38,8
Realização de estágios relevantes para a obtenção de emprego.	32	37,6	53	62,4
Participação em atividades de voluntariado consideradas relevantes por empresas.	40	47,1	45	52,9

**Tabela 1.3.1 Iniciativa Própria - Grupo “Exclusivamente Mestrado”**

Atividades Iniciativa Própria	Já realizei		Nunca realizei	
	N	%	N	%
Consulta de livros/artigos sobre procura de emprego e/ou gestão de carreira.	8	34,8	15	65,2
Consulta de sites de internet sobre a procura de emprego e/ou gestão de carreira.	19	82,6	4	17,4
Estabelecimento de networks com potenciais empregadores.	11	47,8	12	52,2
Estabelecimento de networks com profissionais de referência.	8	34,8	15	65,2
Estabelecimento de networks com professores.	6	26,1	17	73,9
Estabelecimento de networks com colegas de curso.	14	60,9	9	39,1
Estabelecimento de networks através de Associações ou Clubes.	6	26,1	17	73,9
Procura de contactos de emprego através dos pais, outros familiares ou amigos.	13	56,5	10	43,5
Recurso a um conselheiro(a)/mentor(a)/tutor(a).	5	21,7	18	78,3
Procurar informação sobre a carreira de um profissional de referência.	13	56,5	10	43,5
Realização de estágios relevantes para a obtenção de emprego.	10	43,5	13	56,5
Participação em atividades de voluntariado consideradas relevantes por empresas.	11	47,8	12	52,2

**Tabela 1.3.2 Iniciativa Própria - Grupo “Exclusivamente trabalhar numa Organização”**

Atividades Iniciativa Própria	Já realizei		Nunca realizei	
	N	%	N	%
Consulta de livros/artigos sobre procura de emprego e/ou gestão de carreira.	11	39,3	17	60,7
Consulta de sites de internet sobre a procura de emprego e/ou gestão de carreira.	24	85,7	4	14,3
Estabelecimento de networks com potenciais empregadores.	14	50	14	50
Estabelecimento de networks com profissionais de referência.	12	42,9	16	57,1

Antecedentes das Atividades de Procura de Emprego dos Finalistas do ISEG

Estabelecimento de networks com professores.	8	28,6	20	71,4
Estabelecimento de networks com colegas de curso.	16	57,1	12	42,9
Estabelecimento de networks através de Associações ou Clubes.	6	21,4	22	78,6
Procura de contactos de emprego através dos pais, outros familiares ou amigos.	19	67,9	9	32,1
Recurso a um conselheiro(a)/mentor(a)/tutor(a).	6	21,4	22	78,6
Procurar informação sobre a carreira de um profissional de referência.	19	67,9	9	32,1
Realização de estágios relevantes para a obtenção de emprego.	9	32,1	19	67,9
Participação em atividades de voluntariado consideradas relevantes por empresas.	16	57,1	12	42,9

**Tabela 1.3.3 Iniciativa Própria - Grupo “Conjugar Mestrado e atividade profissional”**

Atividades Iniciativa Própria	Já realizei		Nunca realizei	
	N	%	N	%
Consulta de livros/artigos sobre procura de emprego e/ou gestão de carreira.	14	50	14	50
Consulta de sites de internet sobre a procura de emprego e/ou gestão de carreira.	24	85,7	4	14,3
Estabelecimento de networks com potenciais empregadores.	14	50	14	50
Estabelecimento de networks com profissionais de referência.	9	32,1	19	67,9
Estabelecimento de networks com professores.	11	39,3	17	60,7
Estabelecimento de networks com colegas de curso.	18	64,3	10	35,7
Estabelecimento de networks através de Associações ou Clubes.	9	32,1	19	67,9
Procura de contactos de emprego através dos pais, outros familiares ou amigos.	21	75	7	25
Recurso a um conselheiro(a)/mentor(a)/tutor(a)	7	25	21	75
Procurar informação sobre a carreira de um profissional de referência.	16	57,1	12	42,9
Realização de estágios relevantes para a obtenção de emprego.	11	39,3	17	60,7

Participação em atividades de voluntariado consideradas relevantes por empresas.	10	35,7	18	64,3
--	----	------	----	------

**Tabela 1.3.4 Iniciativa Própria-Grupo “Outros projetos”**

Atividades Iniciativa Própria	Já realizei		Nunca realizei	
	N	%	N	%
Consulta de livros/artigos sobre procura de emprego e/ou gestão de carreira.	3	50	3	50
Consulta de sites de internet sobre a procura de emprego e/ou gestão de carreira.	3	50	3	50
Estabelecimento de networks com potenciais empregadores.			6	100
Estabelecimento de networks com profissionais de referência.			6	100
Estabelecimento de networks com professores.			6	100
Estabelecimento de networks com colegas de curso.	2	33,3	4	66,7
Estabelecimento de networks através de Associações ou Clubes.			6	100
Procura de contactos de emprego através dos pais, outros familiares ou amigos.	3	50	3	50
Recurso a um conselheiro(a)/mentor(a)/tutor(a).	3	50	3	50
Procurar informação sobre a carreira de um profissional de referência.	4	66,7	2	33,3
Realização de estágios relevantes para a obtenção de emprego.	2	33,3	4	66,7
Participação em atividades de voluntariado consideradas relevantes por empresas.	3	50	3	50

**Tabela 2.1 Análise das médias de frequência de realização de atividades genéricas por grupos**

	Média
Grupo 1 “Exclusivamente fazer Mestrado”	2,03
Grupo 2 “Trabalhar exclusivamente numa Organização”	2,64
Grupo 3 “Conjugar o Mestrado e trabalhar numa Organização”	2,75
Total	

Tabela 2 Análise das médias

**Tabela 3.1** Fiabilidade da Escala Indecisão de Carreira

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
[Ainda não pensei em alternativas no caso de as minhas escolhas não serem possíveis.]	,249	,788
[Nenhuma das carreiras que eu conheço me atrai particularmente.]	,436	,757
[As minhas escolhas de carreira vão contra os desejos de uma pessoa que é importante para mim, e por isso, neste momento é difícil para mim tomar uma boa decisão.]	,374	,765
[Ainda não pensei muito sobre a minha escolha de carreira porque sinto que ainda não tenho informação suficiente para tomar uma decisão.]	,448	,755
[Sinto-me desencorajado(a) porque tudo o que está relacionado com a escolha de uma carreira parece duvidoso e incerto.]	,637	,720
[Eu pensava que sabia o que queria para a minha carreira, mas na conjuntura atual estou convencido(a) que terei de começar à procura de alternativas.]	,655	,719
[Nenhuma das carreiras que conheço me parece a ideal.]	,501	,746
[Ter de tomar uma decisão sobre a minha carreira deixa-me desconfortável.]	,533	,740

**Tabela 3.2** Fiabilidade da Escala Autoeficácia

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
[Planear e organizar um calendário semanal para a sua procura de emprego]	,369	,890
[Descobrir onde encontrar oportunidades de emprego.]	,696	,862
[Utilizar as redes sociais para potenciar as possibilidades de ser chamado para uma entrevista de emprego.]	,606	,872
[Descobrir onde encontrar oportunidades de empregos ou carreiras que está interessado(a) em seguir ( ex: procurar contatar pessoas bem informadas sobre a área que está interessado em seguir).]	,456	,882
[Redigir currículos que consigam captar o interesse dos recrutadores e que venham a aumentar a probabilidade de ser chamado(a) para entrevistas de emprego.]	,618	,869
[Impressionar entrevistadores durante as entrevistas de emprego.]	,740	,858
[Preparar um discurso persuasivo para convencer os entrevistadores de que é a pessoa certa para o lugar.]	,704	,861
[Ser bem-sucedido(a) na procura de emprego.]	,792	,856
[Conseguir mais do que uma oferta de emprego.]	,729	,859

**Tabela 3.3** Fiabilidade da Escala Proatividade

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
[Estou constantemente à procura de maneiras para melhorar a minha vida.]	,696	,901
[Sinto-me capaz de contribuir positivamente para a comunidade.]	,719	,901
[Prefiro deixar que sejam os outros a tomar a iniciativa de começar novos projetos.]	,464	,909
[Onde quer que esteja, sinto que seria capaz de liderar uma mudança construtiva.]	,678	,902
[Sinto prazer quando encaro e ultrapasso obstáculos às minhas ideias.]	,533	,906
[Nada é mais gratificante que ver as minhas ideias tornarem-se realidade.]	,579	,905
[Se vejo algo que não seja do meu agrado, tomo logo as devidas precauções para que tudo fique resolvido.]	,594	,905
[Se acredito numa coisa, vou em frente independentemente da probabilidade de sucesso.]	,584	,905

[Gosto de ser reconhecido(a) pelo sucesso das minhas ideias, mesmo quando elas vão contra a opinião de alguém.]	,429	,910
[Empenho-me arduamente em identificar novas oportunidades para a minha vida.]	,632	,903
[Estou sempre à procura de maneiras mais eficazes de fazer as coisas.]	,575	,905
[Se acredito numa ideia, nenhum obstáculo me vai impedir de tentar passá-la à prática.]	,674	,902
[Gosto de alterar o estado atual de coisas que ninguém se lembra de pôr em causa.]	,553	,906
[Quando tenho um problema, assumo a responsabilidade pela sua resolução.]	,638	,904
[Tenho talento para transformar problemas em oportunidades.]	,663	,902
[Geralmente consigo identificar uma oportunidade antes do resto das pessoas.]	,444	,909
[Se vejo alguém com um problema, procuro ajudar em tudo o que posso.]	,512	,907

Tabela 3.4 Fiabilidade da Escala Inteligência Emocional

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
[Sei quando é conveniente falar dos meus problemas pessoais.]	,410	,859
[Quando encontro obstáculos, lembro-me das vezes em que consegui ultrapassar obstáculos semelhantes no passado.]	,452	,858
[Geralmente as pessoas consideram que podem confiar em mim.]	,536	,856
[Alguns dos acontecimentos mais relevantes da minha vida levaram-me a reavaliar o que é verdadeiramente importante e o que 2 é.]	,479	,857
[Quando o meu estado emocional se altera, acontece-me pensar em coisas novas.]	,283	,864
[Tomo consciência das minhas emoções quando algo as desencadeia.]	,168	,866
[Geralmente não tenho expectativa que aconteçam coisas boas.]	,451	,858
[Quando tenho uma emoção positiva, sei como conseguir mantê-la.]	,293	,863
[Tenho facilidade em organizar eventos que as outras pessoas apreciam.]	,608	,853
[Tenho facilidade em organizar eventos que as outras pessoas apreciam.]	,570	,854
[Procuo atividades que me fazem feliz.]	,608	,853
[Tenho consciência das mensagens 2-verbais que transmito aos outros]	,517	,856
[Quando estou de bom humor, tenho facilidade em resolver problemas.]	,402	,860
[Frequentemente acontece-me interpretar mal as expressões faciais das pessoas.]	,477	,857
[Geralmente não sei porque é que o meu estado de espírito se altera.]	,412	,859
[Não acredito que estar de bom humor me ajude a ter ideias novas.]	,369	,861
[Reconheço facilmente as minhas emoções quando estas acontecem.]	,324	,862
[Consigo motivar-me a mim próprio imaginando os resultados positivos que vou ter com as tarefas que desempenho.]	,501	,856
[Elogio os outros quando estes fazem algo positivo ou bem feito.]	,437	,859
[Percebo as mensagens não-verbais que as outras pessoas enviam.]	,458	,858
[Quando uma pessoa me conta um evento importante da sua vida, quase que sinto que eu próprio vivi esse evento.]	,184	,867
[Quando sinto uma mudança no meu estado emocional, geralmente tenho novas ideias.]	,177	,866
[Quando outra pessoa está em baixo, tento fazê-la sentir-se melhor.]	,413	,860
[Tento tirar partido do bom humor para continuar a tentar ultrapassar obstáculos.]	,529	,857



[Tenho dificuldade em perceber os sentimentos de outra pessoa através do seu tom de voz.]	,471	,858
---	------	------

**Tabela 4.1 Matriz das Correlações de Pearson**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1-Ativi Genéricas	1								
2-Ativi Iseg	0,287**	1							
3-Iniciativa Própria	0,410**	0,294**	1						
4-Proatividade	0,154	0,097	0,183*	1					
5-Indecisão de Carreira	-0,098	-0,151	-0,127	-0,438**	1				
6-Autoeficácia	0,236*	-0,011	0,264**	0,380**	-0,278**	1			
7-Int. Emocional	0,027	0,118	0,195*	0,728**	-0,455**	0,275**	1		
8-Género	0,092	0,181*	0,011*	0,047	0,220*	-0,203*	-0,019	1	-0,152
9-Idade	0,010	-0,070	0,096	0,090	0,053	-0,087	0,024	-0,152	1

\*\* P\_< 0,01; \*P\_< 0,05