



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

BRAGA

**Propriedades Psicométricas do *Career Decision-Making Profile* em
Adolescentes em Portugal do 12.º Ano de Escolaridade**

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para obtenção
do grau de mestre em **Psicologia da Educação**.

Martina Melo Oliveira

Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais

Outubro 2023



CATÓLICA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS

BRAGA

**Propriedades Psicométricas do *Career Decision-Making Profile* em
Adolescentes em Portugal do 12.º Ano de Escolaridade**

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para obtenção
do grau de mestre em **Psicologia da Educação**.

Martina Melo Oliveira

Sob a Orientação da Prof.^a Doutora **Íris Martins
Oliveira**

Agradecimentos

A concretização desta dissertação significa o fim de uma grande etapa da minha vida. Segundo dizem, os anos académicos são os melhores anos da nossa existência, mas não nos dizem o quão desafiantes conseguem ser e quantas são as dificuldades que surgem. Tais dificuldades, no entanto, acabam sempre por ter um fim e, no meu caso, esse fim não seria positivo sem o apoio, dedicação e constante carinho daqueles que me rodearam ao longo dos anos. Desta forma, não poderia deixar passar a oportunidade de agradecer àqueles que sempre fizeram questão de me acompanhar, apoiar e motivar a chegar ao fim deste caminho.

Expresso a minha gratidão aos autores dos instrumentos que autorizaram a utilização dos mesmos no presente estudo. Agradeço a todos os intervenientes – direções escolares, serviços de psicologia, docentes, encarregados/as de educação e aos/às alunos/as, pela disponibilidade em colaborar nesta investigação.

Agradeço à Professora Doutora Íris Martins Oliveira por todo o apoio e disponibilidade, partilha e paciência. Obrigada por ser o porto seguro nos momentos de incertezas e por me auxiliar a manter o foco na direção ao objetivo. Obrigada pela combinação perfeita de exigência e afeto. Não imagino ser de outra maneira!

Aos docentes com quem me encontrei durante a licenciatura e o mestrado, estou grata pelo conhecimento e exemplo transmitido.

Às minhas colegas de curso pela amizade e companheirismo.

Aos meus pais e ao meu irmão, agradeço todo o apoio, pelos valores que me transmitiram ao longo da vida e toda a força que me dão para superar todas as adversidades. A ti, Jó, a minha outra metade, meu companheiro na vida, agradeço-te todo o apoio, segurança, amor, força e motivação e, por nunca me teres deixado desistir, quando o nevoeiro do cansaço parecia o caminho mais correto a seguir. Sem esquecer também, toda a minha restante família e amigos que, com todo o seu carinho e apoio também me acompanharam e ajudaram.

Aos que estão cá e aos que estão no coração,

Obrigada.

Resumo

Na adolescência, ocorrem processos de tomada de decisão, a par de incertezas e mudanças que caracterizam este período de vida. Com base em experiências anteriores e em interação com contextos, os/as adolescentes desenvolvem perfis de tomada de decisão, com impacto nos seus níveis de certeza e compromisso com opções de carreira. Dada a necessidade de aprofundar conhecimento sobre os perfis de tomada de decisão, oferece-se um primeiro contributo para investigar as propriedades psicométricas do *Career Decision-Making Profile* (CDMP) com uma amostra de estudantes em Portugal do 12.º ano. Participaram no estudo 300 adolescentes (45.3% do sexo masculino, 54.7% do sexo feminino, $M_{idade} = 17.52$). Após procedimentos de retroversão e reflexão falada, a medida foi respondida pelos/as participantes, em grupo, em contexto sala de aula. Os resultados da análise fatorial exploratória revelaram 10 dimensões que explicam 68.21% da variância. Foram encontrados valores de consistência interna, alfa de *Cronbach*, satisfatórios. Os resultados mostraram ainda evidências de validade convergente, nomeadamente, ao evidenciar relações estatisticamente significativas com a autoeficácia para a tomada de decisão de carreira e a satisfação com a vida. O CDMP revela-se, assim, como uma medida de autorrelato útil para apoiar práticas psicológicas. No entanto, estudos futuros podem continuar a estudar as propriedades psicométricas do CDMP junto de jovens e adultos/as portugueses, recorrendo à análise fatorial confirmatória e à análise de relações com outras variáveis.

Palavras-chave: perfis de tomada de decisão de carreira, autoeficácia para a tomada de decisão, satisfação com a vida, ensino secundário

Abstract

During adolescence, decision-making processes occur, along with uncertainties and changes that characterize this period of life. Based on previous experiences and interaction with contexts, adolescents develop decision-making profiles, with an impact on their levels of certainty and commitment to career options. Given the need to deepen knowledge about the decision-making profiles, a first contribution to investigate the psychometric properties of the Career Decision-Making Profile (CDMP) with a sample of 12th year students in Portugal is offered. Participants included 300 adolescents (45.3% male, 54.7% female, $M_{age} = 17.52$). After back-translation and think-aloud tryout procedures, the measure was answered by the participants, in-group, at the classroom context. The exploratory factor analysis results revealed 10 dimensions that explain 68.21% of the variance. Satisfactory internal consistency values, Cronbach's alpha, were found. The results also showed evidence of convergent validity, namely by demonstrating statistically significant relationships with self-efficacy for career decision-making and life satisfaction. The CDMP is, therefore, a useful self-report measure that can support psychological practices. However, future studies can continue to study the psychometric properties of the CDMP with Portuguese young people and adults, using confirmatory factor analysis and analyzing relationships with other variables.

Keywords: career decision-making profiles, self-efficacy for decision-making, life satisfaction, high school

Índice

	Página
Introdução	1
Enquadramento Teórico	2
Desenvolvimento de Carreira na Adolescência	2
Tomada de Decisão de Carreira	5
Avaliação dos Perfis de Tomada de Decisão	8
Método	10
Objetivos, Questões e Desenho de Investigação	10
Participantes	11
Medidas	14
Procedimentos	16
Análises	17
Resultados	19
Resultados da Análise dos Itens	19
Resultados da Análise Fatorial Exploratória	22
Resultados Descritivos e Diferenciais: Autoeficácia para a Tomada de Decisão e Satisfação com a Vida	26
Resultados da Validade por Relação com Outras Variáveis	27
Discussão.....	30
Conclusão.....	35
Referências.....	37
Anexos	49
Anexo A. Cronograma	50
Anexo B. Pedido de Autorização Escolas	51
Anexo C. Consentimento Informado Encarregado/a de Educação	52
Anexo D. Consentimento Informado Alunos/as	53
Anexo E. Questionário de Caracterização Sociodemográfica e Académica	54

Índice de Tabelas

	Página
Tabela 1. Descrição da Amostra	12
Tabela 2. Itens CDMP: Resultados Estatísticas Descritivas	19
Tabela 3. Matriz de Correlação Entre Itens CDMP	21
Tabela 4. CDMP: Soluções Fatoriais Analisadas	23
Tabela 5. CDMP: Solução Fatorial Final	24
Tabela 6. Autoeficácia para a Tomada de Decisão e Satisfação com a Vida: Resultados Descritivos	26
Tabela 7. Diferenças na Autoeficácia Para a Tomada de Decisão de Carreira e Satisfação com a Vida em Função do Sexo	27
Tabela 8. Coeficientes de Correlação Entre Fatores e com Outras Variáveis	29
Tabela 9. Diferenças nos Perfis de Tomada de Decisão de Carreira em Função do Sexo	30

Introdução

A Psicologia da Carreira esteve, até meados do século XX, centrada em momentos de escolha de um curso ou de uma profissão, entendida como a mais adequada e compatível com as características do indivíduo (Pessoa, 2011). A partir dos estudos de Eli Ginzberg e colaboradores (1951) e principalmente com as proposições desenvolvidas por Donald Super (1980), surge uma mudança de foco e de paradigma em relação à carreira. Com efeito, a partir destes contributos e na atualidade, prevalece um paradigma mais abrangente, desenvolvimentista e dinâmico, segundo o qual a carreira é concebida como um processo contínuo, que ocorre durante toda a vida do indivíduo, desde a infância até a velhice (Sparta, 2003). Apesar de se iniciar na infância, a maioria dos estudos tem vindo a centrar-se no desenvolvimento de carreira de adolescentes e adultos/as (Araújo, 2009; McMahon & Watson, 2022).

No que concerne à adolescência, este é um período da vida marcado por mudanças físicas, biológicas, psicológicas e sociais. É também um período caracterizado por avanços no desenvolvimento identitário e pela vivência de várias transições (e.g., no final do ensino obrigatório), a que podem associar-se dúvidas e inseguranças. A par, os/as adolescentes ainda enfrentam tarefas complexas de desenvolvimento de carreira, como escolher um curso ou opções profissionais para o futuro (Rosseto et al., 2022). Assim, o desenvolvimento de carreira na adolescência inclui processos de tomada de decisão. A tomada de decisão de carreira pode ser concebida como um processo que implica a exploração, o compromisso e a reconsideração de opções, tendo em conta a identificação percebida com as próprias competências e interesses, os suportes e as barreiras contextuais (Porfeli & Lee, 2012). Abarca também o planeamento de ações que visam o atingir de objetivos pessoalmente valorizados e a execução ou implementação dos seus projetos (Carvalho & Taveira, 2012). Este processo pode ser planeado, orientado por objetivos pessoais, ou mais estratégico, aproveitando oportunidades do ambiente para definir e construir um percurso de carreira (Lopes, 2019).

Uma característica importante da tomada de decisão de carreira é a forma como as pessoas abordam o processo (Chuang, 2020). Assim, Gati e colaboradores (2010) propuseram os perfis de tomada de decisão para conceituar a forma como as pessoas se comportam perante um processo de tomada de decisão de carreira. Os referidos perfis assumem-se como multidimensionais e concentram as características do indivíduo para tomar decisões (Gati & Levin, 2012). Por esse motivo, esta abordagem revela-se

benéfica não apenas para compreender as idiosincrasias patentes nestas situações, mas também permite fornecer um mapeamento multidimensional da forma pela qual o indivíduo toma uma decisão de carreira (Gati et al., 2010; Gati et al., 2012; Wilner et al., 2015).

Atendendo à preponderância do estudo do desenvolvimento de carreira dos/as adolescentes e à necessidade de aprofundar conhecimento sobre perfis de tomada de decisão, a presente investigação tem como principal objetivo verificar as propriedades psicométricas do *Career Decision-Making Profile* junto de uma amostra de estudantes do 12.º ano de escolaridade em Portugal. Este estudo pode contribuir para a literatura neste domínio e sustentar reflexões com vista a que psicólogos/as da educação apoiem estudantes do 12.º ano em momentos de tomada de decisão.

No que diz respeito à estrutura do presente trabalho, este inicia-se com o Enquadramento Teórico, que apresenta uma revisão aprofundada da literatura. É primeiramente introduzido o desenvolvimento de carreira na adolescência. Seguidamente, revê-se literatura sobre o processo de tomada de decisão, numa perspetiva geral e tendo em conta especificamente perfis de tomada de decisão de carreira. No final desta secção, expõe-se ainda o estado de arte no que diz respeito à avaliação dos perfis de tomada de decisão. Prossegue-se com o Método, no qual se englobam: os objetivos delineados para este estudo, as hipóteses e o desenho de investigação; o processo de amostragem e a caracterização dos/as participantes; as medidas utilizadas; os procedimentos para recolha e análise de dados. De seguida, na secção Resultados, expõem-se os resultados obtidos através da análise dos itens, da análise fatorial exploratória, descritivos e diferenciais, bem como, da validade por relação com outras variáveis. Segue-se a secção Discussão, onde se debatem os resultados obtidos com base nos contributos revistos no enquadramento teórico. Por último, na secção Conclusão, apresentam-se as reflexões sobre implicações para a investigação e para a prática.

Enquadramento Teórico

Desenvolvimento de Carreira na Adolescência

O desenvolvimento de carreira é um processo contínuo de aprendizagem acerca de si e do mundo de trabalho, influenciado por variáveis pessoais e contextuais (Hartung et al., 2008). Apesar de a infância ser um período propício à exploração de carreira, formação dos interesses, competências e capacidades, é na adolescência que estes atributos são integrados na formulação de objetivos de carreira (Araújo, 2002;

Taveira, 1999). Autores do campo da Psicologia de Carreira descrevem um conjunto de tarefas ou expectativas sociais inerentes ao desenvolvimento de carreira na adolescência. Ginzberg e colaboradores (1981) designam a adolescência como sendo um período de Tentativa, o qual ocorre entre os 11 e os 18 anos, dividindo-se em quatro etapas distintas: os interesses (11-12 anos); as capacidades (12-14 anos); os valores (15-16 anos); as transições (17-18 anos). Por sua vez, Super (1990), no modelo arco-íris de vida e carreira, aponta que o desenvolvimento de carreira ocorre ao longo de estádios no ciclo vital (*life-span*), nos quais a pessoa experimenta papéis de vida (*life-space*). O autor propõe cinco estádios nos quais existem tarefas vocacionais que o indivíduo deve superar ao longo do ciclo vital. Associa a adolescência ao estádio da Exploração (15-24 anos), sendo um período favorável ao aumento da consciência de características pessoais e do mundo do trabalho e ao ensaio de novos papéis. Neste sentido, a observação dos vários papéis e a eventual oportunidade de os desempenhar, proporcionam aos indivíduos um melhor autoconhecimento e a estruturação de um conceito de si mais claro quanto ao tipo de profissões que poderá vir a exercer. De acordo com Linda Gottfredson (1981), a adolescência caracteriza-se por um estádio de orientação para o intrapessoal, onde as características mais privadas do *self*, como os interesses, os valores e as capacidades se demonstram importantes. Segundo a autora, os indivíduos consideram opções académicas e profissionais percebidas como viáveis de acordo com as suas preferências e competências, as quais são influenciadas por fatores como o género e o prestígio percebido das opções.

O desenvolvimento de carreira na adolescência acompanha desafios e exigências do sistema educativo. Com efeito, o período de vida em que os indivíduos são formalmente confrontados com as primeiras tomadas de decisão relacionadas com o percurso académico e a carreira é a adolescência. Considerando-se a estrutura do sistema de ensino português (EUROGUIDANCE, 2015), é esperado que no final do 3.º ciclo do ensino básico, os/as alunos/as escolham um curso/área de estudos para frequentar no ensino secundário (Silva, 2016). Após concluírem o ensino básico, os/as jovens dispõem de várias opções para continuarem os seus estudos no ensino secundário (e.g., cursos artísticos especializados, cursos com planos próprios). No entanto, as duas opções mais frequentes são ingressar no ensino secundário com certificação escolar (ou cursos científico-humanísticos) ou, em alternativa, frequentar percursos de dupla certificação (ou cursos profissionais). Enquanto os primeiros são sobretudo indicados para os/as estudantes que pretendem seguir os estudos após concluírem a escolaridade

obrigatória (12.º ano), os segundos representam um dos percursos do nível secundário de educação caracterizado por uma forte ligação com o mundo profissional. Por sua vez, o ensino secundário é um nível do percurso de formação com a duração de três anos (10.º, 11.º e 12.º), que correspondem aos últimos anos da escolaridade obrigatória. Os/as estudantes do ensino secundário são desafiados, por um lado, a implementar uma escolha para o 10.º ano e, por outro lado, a preparar-se para um período de término da escolaridade obrigatória. Durante este ciclo de estudos, são confrontados/as com vários desafios onde a sua adaptação à mudança contribuirá para o sucesso das transições seguintes, quer para o ensino superior, quer para o mercado de trabalho, e afetará o sucesso das futuras opções escolares e profissionais (e.g., Cordeiro et al., 2018).

As decisões que os/as adolescentes são chamados/as a realizar ocorrem num período da vida caracterizado por transições e mudanças físicas e psicológicas, que geram, muitas vezes, crises associadas à dificuldade em definir identidade, o que consecutivamente pode dificultar escolhas académicas e profissionais (Oliveira, 2013; Sprinthall & Collins, 1995). As transições implicam, frequentemente, o assumir de novos papéis, tornando necessária a mobilização de recursos pessoais que permitam que estas se façam com sucesso (Gamboa et al., 2003). A vivência de conflitos internos e externos na construção da identidade conferem à adolescência e aos primeiros anos da vida adulta um carácter de transição, assumindo-se estimulante ao nível do desenvolvimento psicológico, mas também como propício a vulnerabilidade (Taveira, 2005).

Assumindo-se a importância das intervenções de carreira, vários autores (e.g., Carvalho, 2012; Faria et al, 2008; Gamboa et al., 2011; Königstedt & Taveira, 2010; Whiston et al., 2011) têm desenvolvido investigações que apontam para a importância da implementação de intervenções que promovam o desenvolvimento de carreira de adolescentes, as quais se demonstram essenciais ao desenvolvimento e ajustamento psicossocial (Negru-Subtirica et al, 2017; Plant, 2003; Porfeli & Skorikov, 2010; Taveira, 2000). As intervenções de carreira caracterizam-se como práticas que objetivam promover competências de carreira, bem como auxiliar os indivíduos a tomar decisões de carreira e implementá-las de forma eficaz, reconhecendo influências na exequibilidade dos seus planos de carreira, e proporcionando momentos de reflexão, baseados em experiências passadas e presentes (Brott, 2005; Spokane, 2004). Especificamente, na adolescência, as intervenções de carreira podem apoiar a exploração, sendo um componente importante dos processos de tomada de decisão e da

construção da identidade vocacional dos/as jovens (Porfeli & Skorikov, 2010; Taveira, 2001). De acordo com Hartung e Taber (2008), podem também promover a adaptabilidade de carreira, que, com origem no conceito de maturidade vocacional (Super et al., 1996), caracteriza a capacidade dos indivíduos para lidarem com tarefas presentes e antecipadas do desenvolvimento de carreira e com transições ocupacionais, a fim de serem capazes de solucionar problemas que se apresentam como complexos, ao longo do ciclo vital (Savickas, 2005, 2009). Em Portugal, tem sido evidenciado o efeito positivo das intervenções de carreira no incremento e desenvolvimento de competências, tais como, a exploração, a tomada de decisão e a adaptabilidade de carreira (Cordeiro et al., 2017; Gamboa et al., 2011; Faria et al., 2011; Königstedt & Taveira, 2010; Taveira et al., 2020; Taveira & Faria, 2009). A escola tem um papel crucial neste âmbito para que os/as estudantes encarem o futuro positivamente, e também para que o tracem com confiança e responsabilidade (Pinto, 2011). Atendendo à conjuntura social e com base na literatura, devem valorizar-se programas que contemplam a mediação psicológica da corresponsabilização de docentes, figuras parentais e profissionais da comunidade (Baptista & Costa, 2004). Estas intervenções precisam, no entanto, de salvaguardar atenção às características pessoais e aos contextos de desenvolvimento e, assim, melhor responder às necessidades de intervenção (Howard et al, 2009; Vasconcelos, 2004).

Tomada de Decisão de Carreira

O ser humano, no decurso do seu desenvolvimento ao longo da vida, toma um incontável número de decisões. Decidir é uma tarefa complexa e, por isso, alguns indivíduos procuram ajuda profissional para tal (Mitchell & Krumboltz, 1984; Silva, 2004). A maioria das decisões relacionadas com a carreira têm implicações significativas para o estilo de vida das pessoas, os indivíduos com quem socializa, as atividades de tempos livres a que se dedicam e, em última análise, a qualidade da sua vida e o seu bem-estar geral. Nesse sentido, as decisões relacionadas com a carreira, incluindo todas as escolhas educativas que antecipam a entrada no mundo profissional, encontram-se entre as mais importantes que os indivíduos têm de realizar ao longo do percurso de vida (Silva, 2010).

As decisões constituem um tema clássico de interesse na Psicologia da Carreira. Implicam a análise de opções e o compromisso com escolhas que têm implicações nas diversas áreas de desenvolvimento e funcionamento humano, nomeadamente social, familiar e pessoal (Gati & Tal, 2008). No campo da Psicologia da Carreira, o trabalho

de Parsons (1909, citado por Carvalho & Taveira, 2012) contribuiu para um conjunto de concepções e modelos sobre a tomada de decisão (Hartung, 2010; Patton & McIlveen, 2009; Tien, 2007). No entanto, assiste-se a um interesse crescente em aprofundar este tema, tendo por base teorias e modelos de tomada de decisão que integrem a complexidade e o dinamismo que caracterizem as sociedades atuais (Carvalho & Taveira, 2012).

Na literatura, é possível salientar três principais abordagens à tomada de decisão de carreira (Santos, 2007). A primeira abordagem retrata a decisão de carreira como um processo que evolui ao longo de vários estádios. Deixa, por isso, de ser estudada de forma isolada e pontual, para passar a ser concebida como um processo desenvolvimental (Super, 1980; Tiedeman, 1961). A este respeito, Super (1990) defende que o desenvolvimento de carreira é composto pelo conjunto de decisões que um indivíduo toma ao longo do seu percurso de vida. Assim, o desenvolvimento de carreira é um processo de constante evolução, com variações individuais, em construção e com vários processos de tomada de decisão ao longo do ciclo vital (Savickas, 2008). Por outro lado, Tiedeman (1961) refere que a tomada de decisão é um processo que se vai repetindo ao longo da vida e que oscila entre ciclos de planeamento-implementação sempre que se verifica um momento de escolha. Esta abordagem permite enfatizar o papel da exploração na tomada de decisão de carreira (Blustein, 1992). Por exemplo, ao envolverem-se no processo dinâmico da exploração, os/as adolescentes podem desenvolver competências necessárias à resolução de tarefas no âmbito da carreira, como o planeamento ou a antecipação do compromisso com uma opção, avançando na formação da sua identidade vocacional, na tomada de decisão de carreira e na adaptação às mudanças exigidas pelos contextos de vida (Taveira, 1997). Neste sentido, a exploração de carreira decorre ao longo do ciclo vital e sustenta processos de tomada de decisão e o compromisso com opções de vida/carreira (Taveira, 1997).

A segunda abordagem salienta a necessidade de se atender à forma como os indivíduos realizam as suas decisões. Bell et al. (1988) propuseram três tipos de modelos de tomada de decisão de carreira: normativos, descritivos e prescritivos. Os modelos normativos, segundo Gati e Tal (2008), são baseados na avaliação de cada alternativa possível de acordo com a utilidade dos resultados associados a cada uma, em termos dos benefícios e custos, considerando metas e preferências do indivíduo e a probabilidade de que a escolha leve a um resultado. Os modelos normativos defendem

que as pessoas utilizam diferentes procedimentos para avaliar se uma alternativa pode compensar a outra, levando em conta as vantagens e desvantagens de cada uma. Devido à forma como a decisão é processada, os modelos normativos podem também ser concebidos como modelos compensatórios da tomada de decisão (Gati & Tal, 2008). Por sua vez, os modelos descritivos focam-se nas maneiras pelas quais as pessoas tomam decisões e no desfasamento entre procedimentos ideais e reais (Gati & Tal, 2008). Por sua vez, os modelos prescritivos integram as vantagens dos modelos normativos e descritivos, minimizando ou contornando as suas desvantagens (Gati & Tal, 2008). Estes oferecem uma estrutura para tomar decisões de carreira, reconhecendo que as pessoas tomam decisões, por vezes, de modo intuitivo e por isso, de forma não completamente racional ou meramente cognitiva (Gati & Tal, 2008).

Finalmente, a terceira abordagem explora as variáveis individuais que podem ajudar a compreender diferenças individuais nos processos de tomada de decisão. A partir desta perspetiva, a literatura tem procurado conceber e investigar estilos de decisão, dificuldades no processo de tomada de decisão (onde se pode incluir a indecisão vocacional) e estratégias não racionais de aproximação aos problemas de carreira e sua resolução (Hartung, 2010; Patton & McIlveen, 2009; Tien, 2007). Em particular, na literatura da Psicologia da Carreira, acompanham-se preocupações em qualificar os indivíduos em grupos de acordo com um estilo dominante de tomada de decisão (Gati et al., 2012), essencialmente associado a características de personalidade (Gati et al., 2010). Todavia, os estudos neste âmbito têm demonstrado que a abordagem de dominância única de um estilo de tomada de decisão apenas explica parcialmente as diferenças individuais nestes processos (Gati et al., 2012). Em superação desta lacuna, tem sido crescente o interesse científico pelos perfis de tomada de decisão de carreira, os quais integram características da personalidade e influências situacionais nos comportamentos de tomada de decisão. Neste sentido, os perfis de tomada de decisão podem ser concebidos como multidimensionais, pois ao invés de os indivíduos adotarem um estilo isolado, recorrem a mais do que um estilo ou até mesmo à junção de vários estilos para tomar decisões de carreira (Delaney et al., 2015). A multidimensionalidade dos perfis de tomada de decisão permite uma avaliação mais abrangente e refinada da abordagem segundo o qual os indivíduos tendem a tomar decisões de carreira (Gati et al., 2010).

Seguindo esta linha de estudo e pensamento, Gati et al. (2010) sugeriram um modelo multidimensional para descrever a tomada de decisão dos indivíduos. Este

modelo ancora-se em duas premissas principais: (a) são necessárias várias características paralelas (dimensões) para abordar os processos de tomada de decisão; e (b) algumas das dimensões que caracterizam os perfis de tomada de decisão do indivíduo estão relacionadas com a personalidade, enquanto outras estão relacionadas e sofrem influência de fatores situacionais (Gati & Levin, 2012). Os perfis de tomada de decisão de carreira de um indivíduo – ou as preferências, percepções, e modos de pensar, sentir e atuar perante decisões de carreira – baseiam-se nas seguintes dimensões: recolha de informação, processamento de informação, locus de controlo, esforço investido no processo, procrastinação, velocidade na tomada de decisão final, consultar os outros, dependência de outros, desejo de agradar os outros, aspiração por uma ocupação ideal, vontade de se comprometer e uso da intuição (Gati et al., 2010). Cada dimensão pode ser percebida como um contínuo onde se posiciona o indivíduo, tendo também impacto na adaptabilidade na tomada de decisões, isto é, na capacidade de proceder e tomar uma decisão atempadamente e levando em consideração informações relevantes (Gadassi et al., 2012; Gadassi et al., 2013; Willner et al., 2015). Contudo, são ainda necessários estudos sobre os perfis de tomada de decisão, em alinhamento com a perspetiva multidimensional à tomada de decisão de carreira (Lopes, 2019) e que explorem influências contextuais.

Avaliação dos Perfis de Tomada de Decisão

A avaliação dos perfis de tomada de decisão torna-se necessária para apoiar a investigação e prática. Gati et al. (2012) construíram o *Career Decision-Making Profile* (CDMP) de modo a possibilitar a avaliação dos perfis de tomada de decisão. O desenvolvimento do CDMP foi baseado numa conceção multidimensional da tomada de decisão de carreira, definindo-a como um padrão de estratégias adotadas na tomada de tais decisões. Estudos psicométricos têm permitido sustentar a conceção multidimensional subjacente ao instrumento. Por meio da análise fatorial confirmatória (AFC), identificou-se um ajustamento adequado da estrutura multidimensional, particularmente com 11 dimensões, a dados recolhidos em versão hebraica e inglesa do CDMP (Gati et al., 2012). Desde 2012, o CDMP foi revisto e passou a incluir uma subescala adicional (Gati et al., 2012), que permite diferenciar os seguintes estilos de tomada de decisão de carreira: (a) recolha de informações, (b) processamento de informações, (c) locus de controlo, (d) esforço investido no processo, (e) procrastinação, (f) velocidade de tomar a decisão final, (g) consultar os outros, (h) dependência dos outros, (i) desejo de agradar os outros, (j) aspiração por uma ocupação ideal, (k) vontade

de se comprometer e (l) usar a intuição (Gati et al., 2010; Gati & Asulin-Peretz, 2011; Gati & Levin, 2012).

A estrutura fatorial multidimensional do CMDP tem também sido empiricamente sustentada a partir de estudos de adaptação e validação em diversos países. Na Ásia, o CMDP foi já aplicado na China, onde se confirmou a sua estrutura multidimensional (Tian et al., 2014). Um estudo adicional, que procurou analisar diferenças culturais em estudantes de graduação, verificou que os/as estudantes chineses pontuavam significativamente mais alto em consultar os outros, no desejo de agradar os outros, na disposição para se comprometer, na dependência de outros e na procrastinação, mas mais baixo na aspiração por uma ocupação ideal, no locus de controlo interno e no esforço investido na tomada de decisões de carreira do que os/as estudantes norte-americanos (Guan et al., 2015). Ao mesmo par, Willer et al. (2015) procuraram analisar associações entre os perfis de tomada de decisão de carreira avaliados pelo CDMP e as dificuldades na tomada de decisão avaliadas pelo Questionário de Dificuldades de Tomada de Decisão de Carreira (CDDQ) junto de quatro grandes amostras: adultos/as americanos/as, jovens adultos/as israelenses, estudantes americanos/as e chineses. Nas quatro amostras, verificou-se que algumas dimensões do CDMP foram associadas a menos dificuldades de tomada de decisão de carreira, nomeadamente, maior locus de controle interno, menos procrastinação, maior rapidez na tomada de decisão final e menor dependência de outros. Além disso, nas quatro amostras, constatou-se que quanto maior a adaptabilidade de tomada de decisão de carreira de um indivíduo (derivada dos perfis de tomada de decisão), menos dificuldades eram evidenciadas antes e durante o processo de tomada de decisão de carreira.

Na Europa, o CDMP já foi utilizado na Itália (Ginevra et al., 2012), Finlândia (Meriläinen et al., 2014), Alemanha (Ebner et al., 2016) e Chipre (Vasoula & Loucia, 2020). Nestes países, confirmou-se a estrutura multidimensional do instrumento, embora com variações no número de dimensões. Por exemplo, Ebner et al. (2016), na versão alemã, com maioritariamente adultos/as, verificaram uma estrutura de 12 fatores, enquanto Vasoula e Loucia (2020), no seu estudo com estudantes adolescentes, identificaram oito dimensões na versão greco-cipriota. Ao nível da validade por relação com outras variáveis, Ginevra et al. (2012) verificaram que adolescentes decididos apresentaram perfis de CDMP mais adaptativos do que adolescentes indecisos, apoiando a validade concorrente do CDMP. Ebner et al. (2016) demonstraram ainda

relações entre os 12 fatores do CDMP, a autoeficácia ocupacional, a personalidade, a adaptabilidade de carreira e a satisfação com a vida. Relativamente à comparação entre grupos, Ginevra et al. (2012) verificaram que adolescentes do sexo feminino eram mais propensas a consultar e depender de outras pessoas, a investir mais esforço e, conseqüentemente, a levar mais tempo para tomar uma decisão do que adolescentes do sexo masculino. Num outro estudo com 575 jovens adultos/as israelenses, Perez e Gati (2017) testaram diferenças entre homens e mulheres, onde as mulheres obtiveram pontuações superiores no CDMP nas dimensões recolha de informações e esforço investido no processo. Adicionalmente, Meriläinen et al. (2014) identificaram três tipos diferentes de decisores/as de carreira: os/as seguidores, os/as que tomam decisões de modo cauteloso, e os/as que tomam decisões orientados/as para objetivos. Segundo os autores, as características destes grupos de decisores/as podem ajudar a entender as características pessoais que promovem ou retardam a tomada de decisão de carreira de adolescentes.

Nesta linha de pensamento, o CDMP foi alvo de tradução e adaptação por Lopes (2019), com utilização junto de *bloggers* e *youtubers*, adolescentes, jovens adultos/as e adultos/as de nacionalidade portuguesa e brasileira. Neste estudo, embora não se tenham apresentado resultados fatoriais, obtiveram-se índices de fidelidade adequados na maioria das dimensões, à exceção das dimensões processamento de informações e esforço investido no processo. Verificou-se ainda que indivíduos brasileiros apresentam maior disposição para se comprometer com a decisão do que indivíduos portugueses. Contudo, apesar deste contributo, prevalece necessário prosseguir estudo psicométrico do CDMP no país. Reconhecendo a pertinência do CDMP, a análise psicométrica do instrumento numa amostra em Portugal poderá ser útil à investigação e à intervenção psicológica no desenvolvimento de carreira junto de adolescentes.

Método

Objetivos, Hipóteses e Desenho de Investigação

O objetivo principal deste estudo consiste em avaliar as propriedades psicométricas do CDMP (Gati et al., 2012) em adolescentes em Portugal do 12.º ano. Como objetivos específicos, pretende-se (a) analisar a sensibilidade e validade de construto numa amostra de adolescentes do 12.º ano; (b) testar a fidelidade da escala nessa amostra; e (c) analisar a validade por relação com outras variáveis, através de associações entre os perfis de tomada de decisão, a autoeficácia para a tomada de

decisão, a satisfação com a vida, assim como diferenças nos perfis de tomada de decisão em função do sexo.

Com base na literatura revista, espera-se que: o instrumento apresente uma solução de 12 fatores na amostra de adolescentes (H1); os fatores da escala apresentem estimativas de consistência interna favoráveis, em coerência com os resultados da versão original (H2); os fatores apresentem uma associação positiva com a autoeficácia para a tomada de decisão, exceto o fator consultar os outros (Gadassi et al., 2013) (H3); o fator aspiração por uma ocupação ideal se relacione positivamente com a satisfação com a vida (Ebner et al., 2016) (H4); o fator esforço investido no processo de tomada de decisão de carreira se relacione negativamente com a satisfação com a vida (Ebner et al., 2016) (H5); existam diferenças relativamente aos fatores ou perfis de tomada de decisão entre sexos, nomeadamente com resultados do sexo feminino superiores nos fatores esforço investido no processo de tomada de decisão, recolha de informação, locus de controlo e consultar outras pessoas comparativamente aos do sexo masculino (Gati et al., 2010; Ginevra et al., 2012; Perez & Gati, 2017) (H6).

Trata-se de um estudo empírico de metodologia quantitativa, pois recorre-se à medição e análise de construtos psicológicos, obtendo dados numéricos tratados com recurso a técnicas de estatística (Dalfovo et al., 2008). Assume desenho transversal, uma vez que se centra num único momento de recolha de dados (Freire & Almeida 2008). Ademais, a presente investigação assume finalidade aplicada, uma vez que os resultados podem fundamentar implicações para a atuação profissional de psicólogos/as da educação, nomeadamente ao nível da avaliação psicológica de carreira.

Participantes

Este estudo assume como população alunos/as do 12.º ano de escolaridade. A escolha por este ano de escolaridade justifica-se pela evidência científica que remete para a importância de considerar esta população e, ainda, pela proximidade que apresenta de um momento formal/expectável de tomada de decisão de carreira. Na seleção dos elementos da amostra, recorreu-se a uma estratégia de amostragem não probabilística, uma vez que os elementos da população não apresentaram a mesma probabilidade de integrar a amostra. Em particular, foi considerada uma estratégia de conveniência, que ocorre quando a amostra é “constituída por indivíduos facilmente acessíveis e que respondem a critérios de inclusão precisos” (Fortin, 2009, p. 321). A opção por este método de amostragem justificou-se pela viabilidade de recrutar participantes residentes no distrito de Braga, onde se localiza a instituição de ensino

superior que acolhe este estudo. Como critérios de inclusão, e com vista a recrutar um grupo heterogéneo com características similares às da população, foram integrados indivíduos: a frequentar 12.º ano de escolaridade em escolas públicas e privadas com ou sem retenções prévias; de nacionalidade portuguesa ou outra (em concordância com a multiculturalidade que atualmente caracteriza as escolas), desde que entendessem a língua portuguesa escrita e falada.

Participaram no estudo 300 indivíduos com idades compreendidas dos 17 aos 20 anos ($M = 17.52$, $DP = .67$), sendo 164 (54.7%) do sexo feminino e 136 (45.3%) do sexo masculino. A maioria dos/as participantes ($n = 266$, 88.7%) é de nacionalidade portuguesa, embora estejam também representadas outras nacionalidades (e.g., brasileira, angolana). Em relação ao enquadramento familiar, as habilitações das mães variam entre o 1.º Ciclo do Ensino Básico e o ensino superior, incidindo maioritariamente no ensino secundário e superior (55.7%; $Mdn = 5$). Por sua vez, as habilitações dos pais variam entre sem escolaridade e ensino superior, estando maioritariamente representados o 3.º Ciclo do Ensino Básico, ensino secundário e ensino superior (66%; $Mdn = 4$). No que se refere à situação profissional da mãe, a maioria está empregada ($n = 246$, 82%), embora haja 45 (15%) mães desempregadas e sete (2.7%) reformadas. Relativamente à situação profissional dos pais, a maioria também está empregado ($n = 261$, 87%), mas existem 16 (5.3%) pais desempregados e nove (3%) reformados.

No que respeita à área e via de estudos em que se encontram, 260 (86.7%) participantes frequentam cursos científico-humanísticos (CCH) e 40 (13.3%) cursos profissionais (CP). Nomeadamente, no que se refere a CCH, 113 (37.7%) estudantes frequentam Ciências e Tecnologias, 77 (25.7%) Línguas e Humanidades, 49 (16.3%) Ciências Socioeconómicas e 21 (7%) Artes Visuais. Relativamente aos CP, 18 (6%) estudantes frequentam o curso de Técnico de Ação Educativa, 11 (3.7%) de Técnico de Multimédia e 11 (3.7%) de Técnico de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos. Entre os/as participantes, 239 (79.7%) usufruíram de intervenção de carreira no ano letivo 2022-23 e 209 (69.7%) em anos letivos anteriores (Tabela 1).

Tabela 1

Descrição da Amostra

Variável	Opções de Resposta	<i>n</i>	%
Idade	17	171	57

Variável	Opções de Resposta	<i>n</i>	%
	18	104	34.7
	19	23	7.7
	20	2	7
Sexo	feminino	164	54.7
	masculino	136	45.3
Nacionalidade	portuguesa	266	88.7
	brasileira	23	7.7
	Dupla nacionalidade	8	2.7
	Angolana	1	0.3
	Chinesa	1	0.3
	Americana	1	0.3
Curso de Ensino Secundário	CCH	260	86.7
	CP	40	13.3
Designação do curso	Línguas e Humanidades	77	25.7
	Ciências e Tecnologias	113	37.7
	Ciências Socioeconómicas	49	16.3
	Artes Visuais	21	7
	Técnico/a de Multimédia	11	3.7
	Técnico/a de Gestão e Programação de Sistemas Informáticos	11	3.7
	Técnico/a de Ação Educativa	18	6
Habilitações Escolares mãe	1.º Ciclo	17	5.7
	2.º Ciclo	50	16.7
	3.º Ciclo	57	19
	Ensino Secundário	77	25.7
	Ensino Superior	90	30
Habilitações Escolares pai	Sem habilitações	3	1
	1.º Ciclo	29	9.7
	2.º Ciclo	53	17.7
	3.º Ciclo	60	20
	Ensino Secundário	68	22.7

	Ensino Superior	70	23.3
Situação profissional mãe	Empregada	246	82
	Desempregada	45	15
	Reformada	7	2.3
Situação profissional pai	Empregado	261	87
	Desempregado	16	5.3
	Reformado	9	3
Intervenção vocacional no presente ano letivo	Sim	239	79.7
	Não	55	18.3
Intervenção vocacional em anos letivos anteriores	Sim	209	69.7
	Não	87	29

Nota. CCH = cursos científico-humanísticos; CP = cursos profissionais

Medidas

Questionário de Caracterização Sociodemográfica e Académica

Para o propósito deste estudo, foi construído um questionário para efetuar um levantamento de informações sociodemográficas e académicas dos/as participantes. Este compreende 11 itens, sendo três de resposta aberta e os restantes de resposta fechada. Obteve-se, assim, informação como, por exemplo, idade, sexo, nacionalidade, curso, usufruto de intervenção de carreira, bem como, o nível de escolaridade dos pais/encarregados de educação e respetivas profissões (Anexo E).

Career Decision-Making Profile (CDMP; Gati et al., 2012)

O CDMP compreende 39 itens, dos quais 36 itens representam as 12 dimensões do CDMP (três itens para cada dimensão), um item de aquecimento (“Estou preocupado/a com a escolha de uma formação ou profissão”), e dois itens de validade que garantem que os indivíduos respondem somente após a leitura adequada dos itens e consideram as suas respostas. Os/as participantes são solicitados/as a avaliar o quanto concordam com cada afirmação numa escala do tipo *Likert* de sete pontos (1 “Não concordo nada”, 7 “Concordo completamente”). Cada uma das 36 afirmações centrais representa um dos dois polos que ancoram cada dimensão. Por exemplo, a afirmação “Eu investi muito esforço na minha decisão de carreira” representa o polo alto na dimensão do esforço investido do processo. Além dos *scores* das 12 dimensões, pode ser calculado um índice de Adaptabilidade à Decisão de Carreira (CDA), que representa o quão adaptável o indivíduo toma decisões de carreira (Gati & Levin, 2012). A

pontuação do CDA é estimada pelo cálculo da pontuação média das seis dimensões a seguir (após a inversão das pontuações das três últimas dimensões): recolha de informações, locus de controlo, velocidade de tomada de decisão final, procrastinação, dependência dos outros e desejo de agradar aos outros. No estudo de Gati et al. (2012), encontraram-se valores de alfa de *Cronbach* entre .81 e .82 para as 12 dimensões. Com uma amostra de adolescentes, jovens adultos/as e adultos/as portugueses e brasileiros, Lopes (2019) encontrou valores de alfa de *Cronbach* acima do .70, exceto nos seguintes casos: na amostra total, nas dimensões locus de controlo e Consultar os Outros ($\alpha = .60$; $\alpha = .69$); e nas dimensões processamento de informações, esforço investido no processo, e adaptabilidade ($\alpha < .60$). Na amostra Portuguesa, registam-se valores de alfa de *Cronbach* entre .60 e .69 nas dimensões esforço investido no processo e velocidade na tomada de decisão final; e valores menores que .60 em processamento de informações, consultar os outros e adaptabilidade. Já na amostra Brasileira, registaram-se valores de alfa de *Cronbach* entre .60 e .69 na dimensão adaptabilidade; e valores menores que .60 em processamento de informações, locus de controlo, esforço investido no processo.

Escala de Autoeficácia para a Tomada de Decisão (CDSE-SF; Betz & Taylor, 2012; adaptado para a população portuguesa por Silva et al., 2009; Miguel et al., 2013)

Para avaliar as expectativas de autoeficácia na decisão de carreira com estudantes do ensino secundário (Silva et al., 2012), foi utilizada a versão portuguesa da CDSE-SF. A escala inclui 25 itens desenhados para medir os cinco domínios de autoeficácia na decisão de carreira: auto-avaliação precisa, recolha de informações ocupacionais, seleção de metas, elaboração de planos para o futuro, e resolução de problemas. As respostas são dadas por meio de uma escala de *Likert* com cinco alternativas, variando de 1 “Nada confiante” a 5 “Totalmente confiante”. Apesar da estrutura multidimensional original da escala, estudos psicométricos com amostras portuguesas sugerem que uma estrutura unidimensional apresenta melhor ajustamento aos dados (Miguel et al., 2013; Silva et al., 2012). Assim, considera-se uma pontuação total relativa à autoeficácia na decisão de carreira. O *score* total da escala é calculado através da soma ou média das respostas aos 25 itens; pontuações mais altas indicam níveis mais altos de autoeficácia na decisão de carreira. No estudo de Silva e colaboradores (2009), foi obtido um alfa de *Cronbach* de .90. Por sua vez, no estudo de Miguel e colaboradores (2013), foi obtido um alfa de *Cronbach* de .97. Na presente amostra, obteve-se um valor de alfa de *Cronbach* de .93.

Escala de Satisfação com a Vida (SWLS; Diener et al., 1985; adaptado por Neto, 1993; Silva et al., 2014)

A versão portuguesa da SWLS foi utilizada para avaliar a satisfação com a vida. Caracteriza-se por ser um instrumento breve com cinco itens (e.g., “Estou satisfeito com minha vida”; “Até agora eu consegui as coisas importantes que eu quero na vida”). Estes podem ser respondidos consoante uma escala de *Likert* de sete pontos, que varia desde 1 “Discordo totalmente” e 7 “Concordo totalmente”. Quanto às propriedades psicométricas, este instrumento demonstra evidências satisfatórias de confiabilidade, apresentando, nos estudos que incluem adolescentes em Portugal, valores de alfa de *Cronbach* superiores a .70 (Neto, 1993; Silva et al., 2014). No estudo psicométrico junto de uma amostra de estudantes de ensino superior, a escala obteve um alfa de *Cronbach* de .77 (Reppold et al., 2019). Na presente amostra, obteve-se o valor de alfa de *Cronbach* de .78.

Procedimentos

Obteve-se autorização do autor da versão original do instrumento CDMP para estudar as suas propriedades psicométricas numa amostra de estudantes do 12.º ano em Portugal. A par, procedeu-se ao pedido de autorização para uso e acesso à versão do CDMP traduzida e adaptada para Português, no âmbito de um estudo preliminar com adolescentes, jovens adultos/as e adultos/as portugueses/as e brasileiros/as (Lopes, 2019). Ademais, procedeu-se ao pedido de autorização aos autores dos restantes instrumentos já validados para Portugal para a sua utilização.

Ao aceder à versão traduzida e adaptada para Português do CDMP, após retroversão e conferindo-a com a versão original em articulação com os autores, realizou-se a reflexão falada. Para tal, colaboraram dois estudantes do 12.º ano, do sexo feminino e masculino, de cursos CP e CCH. Solicitou-se que analisassem o protocolo de recolha de dados, nomeadamente o CDMP, com o objetivo de verificar se os itens, as instruções e a escala de resposta eram compreensíveis. Face a este trabalho, não resultou nenhuma proposta de alteração de conteúdo, sendo que os/as estudantes consideraram o CDMP claro e compreensível, ainda que denso e repetitivo. Ainda assim, a partir da reflexão falada, procedeu-se a um ajuste às instruções, no sentido de facilitar a interpretação dos itens e o enquadramento da tarefa.

Para prosseguir na recolha de dados, obteve-se autorização para aplicação de inquéritos/realização de estudos de investigação em meio escolar, ao abrigo do

Despacho n.º 15847/2007, publicado no DR 2ª série n.º 140 de 23 de julho, através do sistema de Monitorização de Inquéritos em Meio Escolar (MIME, Direção-Geral da Educação, 2022), autorização do inquérito n.º 0864500001. Após essa autorização, e em consonância com o método de amostragem por conveniência, foi solicitada autorização às direções de duas escolas, uma pública e uma privada, no distrito de Braga (Anexo B). De acordo com aprovação institucional e recomendações diretivas, foram contactados/as os/as professores/as de disciplinas não sujeitas a exame nacional, no sentido de agendar momentos para se apresentar o objetivo do estudo, entregar pedidos de consentimento informado dirigidos aos/às encarregados/as de educação (Anexo C), bem como para depois efetuar a recolha de dados. Por sua vez, os/as alunos/as, sob consentimento dos/as encarregados/as de educação foram também informados/as do propósito do estudo e voluntariamente decidiram participar ou não (Anexo D).

Após obtenção de todas as autorizações necessárias, os dados foram recolhidos presencialmente no final do 2.º período do ano letivo 2022-23, com recurso a papel-e-lápis, pela estudante de mestrado junto dos/as participantes, em grupo e contexto de sala de aula, com presença do professor/a, assegurando a sua não interferência. A resposta ao protocolo de recolha de dados demorou aproximadamente 30 minutos.

Ao longo deste estudo, foram respeitados os cuidados legais e éticos subjacentes à investigação em Psicologia, de acordo com o Código Deontológico da Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP; Regulamento n.º 258/2011) e do Código de Ética da *American Psychological Association* (APA). Assim, salvaguardaram-se os cuidados éticos de consentimento informado, participação voluntária, anonimato, confidencialidade, respeito pela dignidade da pessoa e proteção da identidade dos/as participantes.

Análises

Para efetuar a análise dos dados, foi utilizado o *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 28 para *Windows*, que permite realizar análises de estatística, mediante a inserção de dados recolhidos e a criação de variáveis.

Numa primeira fase, foi analisada a sensibilidade e estrutura interna do CDMP, uma vez que estas estão ainda sob análise na população portuguesa. Primeiramente, procedeu-se à análise dos itens. Em particular, calcularam-se os efeitos chão e teto dos itens (evidenciados quando mais de 15% dos/as participantes selecionam a opção de resposta mais baixa ou mais alta – Terwee et al., 2007), valores mínimos e máximos, médias e desvio padrão, de assimetria e curtose de cada item. A correlação média

corrigida item-total (*ritc*) foi calculada para examinar o poder de discriminação dos itens. As correlações médias entre itens do CDMP (AIIC) foram calculadas para avaliar a homogeneidade dos itens. A validade de constructo da escala foi analisada através de uma análise fatorial exploratória, com método de componentes principais e rotação *direct oblimin*. Integraram-se os itens do CDMP numa análise por componentes principais, uma vez que esta procura explicar a maior variância possível através do menor número de componentes e não exige a normalidade da distribuição dos dados (Field, 2005). Considerou-se rotação oblíqua (*método direct oblimin*), em coerência com estudos internacionais desta medida e tendo em conta a preferência por essa rotação quando teoricamente se antecipam correlações entre fatores (Field, 2005). Foi também realizada uma análise de confiabilidade através do cálculo do alfa de *Cronbach*, indicador de consistência interna. Considerou-se fiabilidade apropriada quando o alfa de *Cronbach* apresenta um valor de pelo menos .70 (Nunnally, 1978, citado por Maroco & Garcia-Marques, 2006).

Numa segunda fase, foram efetuadas análises descritivas para caracterizar as variáveis na amostra. Seguiram-se análises de estatística inferencial, em que se testaram relações entre as variáveis com coeficientes de correlação e se analisaram diferenças entre grupos. Previamente, foi necessário testar a normalidade de distribuição das variáveis na amostra. Para o efeito, foram utilizados os Testes de *Kolmogorov-Smirnov* e de *Shapiro-Wilk*. Devido à não normalidade da distribuição das variáveis, utilizou-se o teste não-paramétrico para analisar relações entre variáveis - Coeficiente de Correlação de *Spearman*. Para interpretar a sua magnitude, consideraram-se: correlações menores do que .20 como muito baixas; maiores ou iguais a .20 e menores do que .40 como baixas; maiores ou iguais a .40 e menores do que .70 como moderadas; maiores ou iguais a .70 e menores do que .90 como altas; e maiores ou iguais a .90 como muito altas (Bryman & Cramer, 2003).

Efetuiu-se o teste *t* de *student* para a análise de diferenças inter-sujeitos (entre sexos) na autoeficácia para a tomada de decisão de carreira e satisfação com a vida. Para se proceder à análise de diferenças nos perfis de tomada de decisão em função do sexo, recorreu-se à análise de variância multivariada (MANOVA). A vantagem desta análise consiste em testar o impacto de grupos em várias variáveis dependentes ao mesmo tempo (French et al., 2008). Atendendo aos pressupostos estatísticos inerentes a esta análise, verificou-se que o pressuposto de ausência de singularidade e de multicolinearidade, que sugere inexistência de variáveis alta ou perfeitamente

correlacionadas entre si estava cumprido (Field, 2009; Marôco, 2003; Tabachnick & Fidell, 2013). Também se comprovou cumprimento do pressuposto de homogeneidade das variâncias e covariâncias, através dos testes de *Levene* e de *Box*. Reuniram-se, assim, condições para considerar o Λ de *Wilks* nos resultados multivariados (Tabachnick & Fidell, 2013). Registe-se que, como o pressuposto de normalidade univariada e multivariada não se encontrava cumprido, os resultados univariados decorrentes da MANOVA foram contrastados com os obtidos através de teste não-paramétrico (*Mann-Whitney*), considerando resultados paramétricos perante coerência de conclusões destes testes estatísticos.

Resultados

Resultados da Análise dos Itens

Conforme descrito na Tabela 2, os resultados da análise dos itens sugeriram que os itens do CMDP não apresentam efeito de chão. No entanto, todos os itens apresentam efeito teto. Os sete pontos da escala de *Likert* foram utilizados na resposta a todos os itens, à exceção do item 14, onde os pontos 1 e 2 não foram utilizados, e do item 24, onde o ponto 1 não foi utilizado. Foram obtidos valores médios de resposta entre 1.39 a 6.47. Os resultados de assimetria e curtose sugeriram que 11 itens não apresentam uma distribuição normal, uma vez que excedem o intervalo de [-1 a 1] na assimetria ($n = 5$, itens 10, 23, 37, 38), na curtose ($n = 1$, item 32), ou em ambos ($n = 6$, itens 9, 14, 24, 27, 30, 35). Os resultados do *ritc* sugerem que cada item do CMDP discrimina os/as participantes na mesma direção que a dimensão originalmente atribuída. A Tabela 3 apresenta a matriz de correlação entre itens, sendo que valores de AIIC variam entre -.61 a .31.

Tabela 2

Itens CDMP: Resultados Descritivos

Itens	Efeito Teto %	Efeito Chão %	Min	Máx	M	DP	Assimetria	Curtose	ritc
1	37.3	6.0	1	7	5.2	1.84	-.90	-.24	
2	23.3	3.7	1	7	3.81	1.65	-.15	-.87	.69
3	31	1	1	7	5.59	1.35	-.92	.45	.77
4	18.3	10.3	1	7	4.16	2.05	-.06	-1.3	.85
5	29	2	1	7	5.29	1.45	-.88	.46	.80
6	32.3	8	1	7	3.05	2.02	.61	-.97	.88
7	18.7	7.7	1	7	3.48	1.87	.32	-.98	.85
8	21.7	5	1	7	4.81	1.78	-.45	-.82	.80
9	60	2.7	1	7	2.06	1.70	1.69	1.88	.71

Itens	Efeito Teto %	Efeito Chão %	Min	Máx	M	DP	Assimetria	Curtose	ritc
10	45	2	1	7	2.36	1.66	1.17	.53	.83
11	29	4.3	1	7	5.25	1.73	-.94	.01	.89
12	22.7	3.3	1	7	4.91	1.82	-.72	-.39	.86
13	22.3	3.3	1	7	4.71	1.66	-.33	-.74	.84
14	66	.3	3	7	6.46	.88	-1.59	1.68	
15	30.7	1.7	1	7	2.57	1.52	.90	.12	.74
16	26.7	1	1	7	5.36	1.43	-.71	-.09	.83
17	20.7	7	1	7	4.25	1.78	-.06	-.98	.83
18	38.7	.7	1	7	5.81	1.25	-.98	.72	.68
19	30	6.3	1	7	3.11	2.01	.61	-.91	.91
20	18.3	7.7	1	7	3.55	1.83	.28	-.95	.87
21	21	6.3	1	7	4.71	1.86	-.49	-.77	.76
22	28	2.7	1	7	2.73	1.60	.80	-.11	.81
23	41.7	2	1	7	2.29	1.52	1.23	.89	.80
24	68.3	.7	2	7	6.47	.95	-2.21	5.43	.61
25	24	4.3	1	7	5.09	1.64	-.74	-.1	.80
26	22	2.3	1	7	5	1.57	-.43	-.54	.87
27	78	.3	1	7	1.39	.92	3.09	10.80	
28	36	1.3	1	7	2.57	1.64	.80	-.45	.77
29	35.3	.7	1	7	5.67	1.33	-.87	.23	.79
30	49	1	1	7	5.96	1.38	-1.52	2.05	.54
31	25.3	1.3	1	7	5.25	1.45	-.59	-.25	.75
32	27	9	1	7	3.24	2.04	.52	-1.04	.88
33	23	7	1	7	3.43	1.80	.42	-.83	.77
34	27.7	3.3	1	7	5.21	1.66	-.78	-.23	.78
35	51	.7	1	7	2	1.39	1.60	1.99	.77
36	32.7	3.3	1	7	2.62	1.67	.95	.03	.84
37	42.7	2.7	1	7	5.64	1.69	-1.25	.49	.87
38	32	3.3	1	7	5.39	1.65	-1.02	.30	.73
39	24	3.7	1	7	4.53	1.60	-.23	-.64	.79

Nota. As células em branco dizem respeito aos itens de aquecimento e de validade

Resultados da Análise Fatorial Exploratória

No que concerne aos pressupostos inerentes à análise fatorial exploratória (AFE), verificou-se que a dimensão da amostra é adequada, uma vez que respeita a proposta de Field (2005) de incluir um mínimo de 300 participantes em estudos psicométricos e de validação de medidas, bem como se obteve um valor de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) de .74. Os resultados do teste de esfericidade de *Bartlett*, cuja hipótese nula postula que a matriz de correlações é semelhante a uma matriz de identidade (Field, 2005) sugerem cumprimento do pressuposto de fatoriabilidade da matriz de correlações, $\chi^2(435) = 3081.63, p < .001$.

Reconhecendo a possibilidade de obter várias soluções fatoriais a partir de uma matriz de correlações, analisaram-se diferentes opções sem e com especificação de número de fatores. O estudo de distintas soluções (Tabela 4) permitiu definir critérios, a partir dos quais se optou pela solução fatorial final:

- a) Aproximação da solução fatorial à encontrada por Gati e colaboradores (2012)
- b) Articulação entre o número de fatores extraídos e o seu significado teórico, já que um elevado número de fatores pode conduzir à “criação de construtos com pouco valor teórico” (Treiblmaier & Filzmoser, 2010, p.199);
- c) Saturações fatoriais iguais ou superiores a .40 (Maroco & Garcia-Marques, 2006)
- d) Solução fatorial mais simples possível, evitando fatores compostos por um único item e itens que saturassem em vários fatores.

Tabela 4*CDMP: Soluções Fatoriais Analisadas*

Solução	Especificação de fatores	Rotação	Justificação
10 fatores	Não	Oblíqua	Identificação livre de número de fatores extraído
12 fatores	Sim	Oblíqua	Especificação do número de fatores encontrado na versão original do instrumento (Gati et al., 2012).
11 fatores	Sim	Oblíqua	Diminuição do número extraído de fatores devido à verificação, na solução fatorial anterior, de fatores com apenas um item e de itens que saturavam em vários fatores.
12 fatores	Sim	Oblíqua	Especificação do número de fatores encontrado na versão original do instrumento (Gati et al., 2012), sem os itens 5,9,15,20,28,31 por, nas soluções anteriores, apresentarem saturações fatoriais superiores a .40 em vários fatores.
11 fatores	Sim	Oblíqua	Diminuição do número extraído de fatores sem os itens 5,9,15,20,28,31, devido à verificação, na solução fatorial anterior, de fatores com apenas um item e de itens que apresentavam saturações fatoriais superiores a .40 em vários fatores.
10 fatores	Sim	Oblíqua	Diminuição do número extraído de fatores sem os itens 5,9,15,20,28,31, devido à verificação, na solução fatorial anterior, de fatores com apenas um item e de itens que apresentavam saturações fatoriais superiores a .40 em vários fatores.

Itens	Saturações fatoriais									
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10
34			.81							
35									-.85	
36				.78						
37								-.85		
38						-.78				
39		.76								

Nota. F = Fator

O fator 1 inclui os itens 6, 19, 32, com saturações fatoriais entre -.84 e -.89. Apresenta um alfa de *Cronbach* de .88. Com base no conteúdo dos itens e na solução fatorial original (Gati et al., 2012), nomeia-se *procrastinação*, pois os itens referem-se ao modo como os indivíduos evitam ou atrasam o início ou o avanço do processo de tomada de decisão de carreira.

O fator 2, *uso da intuição*, apresenta um de alfa de *Cronbach* de .78, e é constituído pelos itens 13, 26, 39. As saturações fatoriais variam entre .76 e .88, sendo que os itens estão associados aos comportamentos instintivos na tomada de decisão.

O fator 3, com os itens 8, 21, 34, apresenta saturações fatoriais que oscilam entre .73 e .81, e um alfa de *Cronbach* de .70. Designa-se por *consultar os outros*, atendendo à forma em que os indivíduos consultam os outros durante as diferentes fases do processo de tomada de decisão.

O fator 4, *desejo de agradar os outros*, apresenta um alfa de *Cronbach* de .78 e abrange os itens 10, 23, 36. As saturações fatoriais variam entre .78 e .83. Os itens referem-se à tentativa de o indivíduo satisfazer as expectativas de outros significativos (e.g., pais, amigos) na tomada de decisão.

O fator 5, com um alfa de *Cronbach* de .64, integra os itens 4, 17, 30 com saturações fatoriais que variam entre .45 e .86. Designa-se por *locus de controlo* e representa o grau em que os indivíduos acreditam controlar o seu futuro de carreira e sentem que suas decisões afetam as oportunidades que poderão ter, ou que, opostamente, são determinadas por forças externas, como destino ou a sorte.

O fator 6, denominado *vontade de se comprometer*, inclui os itens 12, 25, 38, com saturações fatoriais entre -.78 e -.85. Apresenta um alfa de *Cronbach* de .76, sendo

que os itens estão associados à disposição do indivíduo para ser flexível em relação à sua alternativa preferida de decisão quando encontram dificuldades em realizá-la.

O fator 7, com alfa de *Cronbach* de .71, é composto pelos itens 3, 16, 18, 29, que apresentam saturações entre -.62 e -.78. Interpreta-se como *processamento de informação* e representa o grau em que o indivíduo analisa as informações, os seus componentes e as processa.

O fator 8, com os itens 11, 24, 37, cujas saturações fatoriais oscilam entre -.73 e -.85, revela um alfa de *Cronbach* de .74. Nomeia-se *aspiração por uma ocupação ideal* ao abarcar itens que compreendem a perspectiva dos indivíduos para uma ocupação que seja a sua predileta.

O fator 9, *dependência dos outros*, apresenta um alfa de *Cronbach* de .72 e engloba os itens 22 e 35. As saturações fatoriais localizam-se entre -.78 a -.85 e os itens consideram a responsabilidade e agência na tomada de decisão (mesmo que se consultem outras pessoas), em vez de esperar que outros tomem a decisão por eles/as.

Por fim, o fator 10, *recolha de informação* inclui os itens 2, 7, 33, com saturações entre .55 a .71. Apresenta um alfa de *Cronbach* de .48. Os itens dizem respeito ao modo em que os indivíduos são meticolosos e minuciosos na recolha e organização de informações.

Resultados Descritivos e Diferenciais: Autoeficácia para a Tomada de Decisão e Satisfação com a Vida

A Tabela 6 apresenta os resultados descritivos da autoeficácia para a tomada de decisão e da satisfação com a vida. Verifica-se que as médias obtidas pela amostra são superiores aos pontos médios possíveis dos instrumentos de autoeficácia para a tomada de decisão e de satisfação com a vida. Na autoeficácia para a tomada de decisão e na satisfação com a vida, os valores mínimos e máximos registados pelos/as participantes são compatíveis com os pontos mínimos e máximos dos instrumentos.

Tabela 6

Autoeficácia para Tomada de Decisão e Satisfação com a Vida: Resultados Descritivos

Variáveis	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Assimetria</i>	<i>Curtose</i>
Autoeficácia para a Tomada de Decisão	3.70	.60	1	5	-.50	.67
Satisfação com a Vida	5.03	1.12	1	7	-.50	-.07

Com o recurso ao teste *t* de *student* para avaliar as diferenças na autoeficácia para a tomada de decisão de carreira e na satisfação com a vida em função do sexo, não se encontraram diferenças significativas ($p > .05$) (Tabela 7).

Tabela 7

Diferenças na Autoeficácia Para a Tomada de Decisão de Carreira e na Satisfação com a Vida em Função do Sexo

	Feminino		Masculino		Teste <i>t</i> de <i>student</i>		
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>p</i>
Autoeficácia para a tomada de decisão de carreira	3.66	.62	3.74	.57	-1.06	298	.29
Satisfação com a vida	4.99	1.12	5.09	1.13	-.76	298	.45

Resultados da Validade por Relação Com Outras Variáveis

Antes de correlacionar os fatores do CDMP com outras variáveis, testaram-se correlações entre os fatores da medida. Como se percebe na Tabela 8, foi encontrada uma relação estatisticamente significativa negativa muito baixa entre *uso da intuição* e *consultar os outros* ($r_s = -.17, p = .003$). Encontraram-se ainda relações estatisticamente significativas positivas, nomeadamente baixa entre o *desejo de agradar os outros* e a *procrastinação* ($r_s = .25, p < .001$), e muito baixa entre *desejo de agradar os outros* e *consultar os outros* ($r_s = .12, p = .04$).

Em particular, o fator *locus de controlo* apresenta relações estatisticamente significativas negativas muito baixas com *uso da intuição* ($r_s = -.14, p = .02$) e com *desejo de agradar os outros* ($r_s = -.16, p = .004$), e baixa com *procrastinação* ($r_s = -.24, p < .001$).

O fator *processamento de informação* apresenta correlações estatisticamente significativas negativas baixas com *procrastinação* ($r_s = -.34, p < .001$) e com *desejo de agradar os outros* ($r_s = -.26, p < .001$), e muito baixa com a *uso da intuição* ($r_s = .19, p < .001$). Revela ainda correlações estatisticamente significativas positivas baixas com *desejo de agradar os outros* ($r_s = -.26, p < .001$) e com *vontade de se comprometer* ($r_s = .27, p < .001$), e muito baixa com *consultar os outros* ($r_s = .14, p = .01$).

O fator *aspiração por uma ocupação ideal* revela associações estatisticamente significativas negativas baixas com *procrastinação* ($r_s = -.29, p < .001$), e muito baixa com *desejo de agradar os outros* ($r_s = -.16, p = .01$). Apresenta ainda relações

estatisticamente significativas positivas baixas com *uso da intuição* ($r_s = .39, p < .001$) e com *processamento de informação* ($r_s = .35, p < .001$), e muito baixa com *vontade de se comprometer* ($r_s = .18, p < .001$).

O fator *dependência dos outros* apresenta correlações estatisticamente significativas positivas: baixa com *procrastinação* ($r_s = .32, p < .001$); muito baixa com *consultar os outros* ($r_s = .13, p = .02$); moderada com *desejo de agradar os outros* ($r_s = .45, p < .001$). Revela ainda relações estatisticamente significativas negativas muito baixas com *locus de controle* ($r_s = -.19, p < .001$) e com *aspiração por uma ocupação ideal* ($r_s = -.19, p < .001$), e baixa com *processamento de informação* ($r_s = -.24, p < .001$).

O fator *recolha de informação* apresenta correlações estatisticamente significativas negativas baixas com *desejo de agradar os outros* ($r_s = -.21, p < .001$) e com *dependência dos outros* ($r_s = -.26, p < .001$), além de moderada com *procrastinação* ($r_s = -.43, p < .001$) e uma relação estatisticamente significativa positiva muito baixa com *locus de controle* ($r_s = .17, p = .003$).

Quanto à relação com outras variáveis, verifica-se que a autoeficácia para a tomada de decisão de carreira apresenta correlações estatisticamente significativas positivas baixas com *recolha de informação* ($r_s = .21, p < .001$) e com *uso da intuição* ($r_s = .24, p < .001$), muito baixa com *locus de controle* ($r_s = .19, p < .001$) e com *vontade de se comprometer* ($r_s = .13, p = .02$), além de moderada com *processamento de informação* ($r_s = .46, p < .001$). Revela ainda relações estatisticamente significativas negativas muito baixas com *dependência dos outros* ($r_s = -.19, p < .001$), baixa com *desejo de agradar os outros* ($r_s = -.27, p < .001$), moderada com *aspiração por uma ocupação ideal* ($r_s = .42, p < .001$) e *procrastinação* ($r_s = -.46, p < .001$).

Por sua vez, a satisfação com a vida apresenta correlação estatisticamente significativa negativa baixa com *procrastinação* ($r_s = -.34, p < .001$), bem como relações estatisticamente significativas negativas muito baixas com *desejo de agradar os outros* ($r_s = -.14, p = .01$) e *dependência dos outros* ($r_s = -.18, p = .002$). Também se verifica que a satisfação com a vida apresenta uma correlação estatisticamente significativa positiva moderada com a autoeficácia para a tomada de decisão de carreira ($r_s = .40, p < .001$).

Tabela 8*Coefficientes de Correlação Entre Fatores e com Outras Variáveis*

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	AE	SV
F1	-											
F2	-.06	-										
F3	-.09	.17***	-									
F4	.25***	-.01	.12*	-								
F5	-.24***	-.14*	.03	-.16***	-							
F6	-.02	.10	.01	-.01	-.07	-						
F7	-.34***	.19***	.14*	-.26***	-.04	.27***	-					
F8	-.29***	.39***	-.06	-.16**	.09	.18***	.35***	-				
F9	.32***	-.07	.13*	.45***	-.19***	-.08	-.24***	-.19***	-			
F10	-.43***	-.06	-.03	-.21***	.17***	-.09	.06	.06	-.26***	-		
AE	-.46***	.24***	.03	-.27***	.19***	.13*	.46***	.42***	-.19***	.21***	-	
SV	-.34***	.08	-.01	-.14**	.11	.15**	.23***	.27***	-.18***	.11	.40***	-

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. *Nota.* F1 = Procrastinação; F2 = Uso da intuição; F3 = Consultar os outros; F4 = Desejo de agradar os outros; F5 = Locus de Controlo; F6 = Vontade de se comprometer; F7 = Processamento de informação; F8 = Aspiração por uma ocupação ideal; F9 = Dependência dos outros; F10 = Recolha de informação

Os resultados da MANOVA sugerem um efeito multivariado estatisticamente significativo do sexo nos perfis de tomada de decisão, $Wilks' \Lambda = .07$, $F(10, 289) = 2.19$, $p = .02$.

Tabela 9

Diferenças nos Perfis de Tomada de Decisão de Carreira em Função do Sexo

	Sexo		$F(1, 298)$
	Feminino ($n = 164$) $M(DP)$	Masculino ($n = 136$) $M(DP)$	
Procastinação	3.11 (1.90)	3.16 (1.70)	.06
Uso da Intuição	4.77 (1.27)	4.72 (1.42)	.11
Consultar os outros	4.97 (1.39)	4.84 (1.41)	.59
Desejo de agradar os outros	2.17 (1.18)	2.73 (1.48)	13.45***
Locus de controlo	4.84 (1.37)	4.74 (1.30)	.43
Vontade de se comprometer	5.13 (1.44)	5.13 (1.36)	.00
Processamento de informação	5.68 (.96)	5.52 (.99)	1.89
Aspiração por uma ocupação ideal	5.89 (1.13)	5.66 (1.30)	2.64
Dependência de outros	2.34 (1.35)	2.39 (1.30)	.11
Recolha de informação	3.64 (1.27)	3.77 (1.21)	.73

Testes univariados revelam que o sexo feminino e o sexo masculino diferem significativamente no fator *agradar os outros*, $F(1, 298) = 13.45$, $p > .001$, sendo que o sexo masculino apresenta resultados superiores ($M = 2.73$) aos do sexo feminino ($M = 2.17$).

Discussão

O presente estudo teve como objetivo analisar as propriedades psicométricas do CDMP (Gati et al., 2012) em estudantes em Portugal do 12.º ano. Globalmente, o

objetivo foi cumprido, tendo-se obtido evidências quanto à estrutura interna, à fidelidade e à validade por relação com outras variáveis da medida. No entanto, é possível debater os resultados obtidos atendendo aos objetivos específicos, bem como às hipóteses de investigação inicialmente estipulados.

O primeiro objetivo específico remetia para a análise da sensibilidade e validade de construto do CDMP. Por um lado, resultados da análise dos itens revelaram um efeito de teto na resposta dos/as participantes, uma vez que tendem a posicionar-se no ponto mais elevado da escala de *Likert*. Tal parece não suceder noutros estudos que apresentaram resultados descritivos do CDMP moderados (e.g., Ebner et al., 2016; Ginevra et al., 2012; Meriläinen et al., 2014; Vasoula & Loucia, 2020). O efeito de teto verificado no instrumento, no presente estudo, poderá dever-se a questões de desejabilidade social e/ou às características do grupo de participantes (e.g., idade, percurso educativo, experiência). Atendendo a este efeito, poderá salientar-se a necessidade de recorrer a outras técnicas de avaliação psicológica, em coerência com a sua natureza multimétodo, tais como entrevistas, de modo a explorar aprofundadamente os perfis de tomada de decisão de carreira. Ao mesmo par, podem adotar-se estratégias para minimizar a influência da desejabilidade social na resposta ao CDMP.

Por outro lado, os resultados da AFE permitiram constatar semelhanças e diferenças da estrutura interna na presente amostra face à versão original (Gati et al., 2012). Como semelhanças, destaca-se a obtenção de uma estrutura multidimensional, que corrobora o pressuposto teórico de que os indivíduos podem adotar mais do que um comportamento ao mesmo tempo para descrever a sua tomada de decisão de carreira (Gati et al., 2012). Como diferenças, no presente estudo, foram identificadas 10 dimensões, contrariamente ao esperado. Assim, não se sustentou a H1. Nomeadamente, identificaram-se os fatores *procrastinação*, *uso da intuição*, *consultar os outros*, *desejo de agradar os outros*, *locus de controlo*, *vontade de se comprometer*, *processamento de informação*, *aspiração por ocupação ideal*, *dependência dos outros* e *recolha de informação*. Contudo, extraíram-se os fatores *esforço investido no processo* e *velocidade na tomada de decisão final*. Os itens 5, 9, 15, 20, 28 e 31 foram retirados ao longo da AFE, devido às suas saturações elevadas em mais do que um fator. Esta decisão foi tomada para salvaguardar que cada item contribuísse de forma evidente para a sua respetiva dimensão, evitando ambiguidades na estrutura interna e inerente interpretação dos resultados. Apesar da exclusão desses itens, a estrutura do CDMP manteve-se consistente com a multidimensionalidade da versão original, pois apenas

duas dimensões não foram totalmente identificadas. Ainda assim, as diferenças na estrutura fatorial do CDMP face à versão original estão justificadas teoricamente e demonstraram coerência com o construto que se pretendia avaliar. Estas alterações na estrutura podem ser explicadas pelo contexto cultural ou por características específicas da amostra. Deste modo, recomenda-se que estudos futuros continuem a analisar as características psicométricas do CDMP em diferentes amostras de adolescentes e contextos de Portugal para verificar se estas alterações na estrutura interna se mantêm. Torna-se também relevante prosseguir estudos com a análise fatorial confirmatória, a fim de verificar a estrutura interna.

Relativamente às inter-correlações entre fatores, os resultados indicam que indivíduos que confiam mais na sua intuição tendem a evitar a consulta regular a outras pessoas. Isso sugere que tomar decisões com base na intuição poderá simplificar a tomada de decisão, uma vez que se baseia em perceções subjetivas e sentimentos pessoais, não considerando tanto outras pessoas. Por outro lado, atender a opiniões externas pode ser complexo, bem como gerar conflitos e demora no processo de decisão. O *desejo de agradar os outros* associa-se à *procrastinação*, uma vez que talvez o receio de desagradar ou dececionar as expectativas de figuras significativas possa levar à busca constante por validação externa, o que prolonga o tempo necessário à tomada de decisão. Por outro lado, indivíduos que apresentam um locus de controlo interno e que confiam nas suas convicções pessoais, tendem a evitar a *procrastinação*, uma vez que priorizam suas próprias escolhas em vez de agradar aos outros. O perfil de tomada de decisão baseado no *processamento de informações* está correlacionado negativamente com a *procrastinação* e o *desejo de agradar aos outros*. A análise criteriosa de informações pode reduzir a *procrastinação*, uma vez que os indivíduos se sentem preparados para agir, o que também pode aumentar a segurança nas suas decisões e reduzir o receio de desagradar aos outros. O perfil de tomada de decisão que valoriza o *processamento de informações* está positivamente correlacionado com o *uso da intuição*, sugerindo que podem ser abordagens complementares. O *processamento de informações* implica lidar com dados concretos e racionais, enquanto a intuição fornece elementos emocionais e subjetivos relevantes para a decisão. O perfil de tomada de decisão orientado pela *aspiração por uma ocupação ideal* está associado à determinação em alcançar objetivos profissionais. Os indivíduos que priorizam aspirações pessoais e elementos intuitivos, parecem apresentar menor receio de desagradar aos outros, o que reitera a importância da motivação intrínseca na tomada de

decisão. A *dependência dos outros* na tomada de decisão poderá refletir baixa confiança, baixa autonomia e necessidade de aprovação social. Isso poderá resultar em *procrastinação* e *desejo de agradar aos outros*, devido ao receio de desapontar figuras significativas. O perfil que valoriza a *recolha de informações* está associado ao evitar da *procrastinação*, à priorização de convicções pessoais e ao *locus de controlo*. A procura abrangente de informações pode proporcionar segurança na decisão e conduzir à priorização objetivos pessoais em vez de procura de aprovação externa.

O segundo objetivo específico consistiu em analisar a fidelidade da escala na amostra. Ao analisar especificamente os valores do alfa de *Cronbach*, observa-se que a maioria dos fatores apresenta uma consistência interna adequada. No entanto, o fator *recolha de informação* apresentou um alfa de *Cronbach* de .48, e o fator *locus de controlo* um valor de .64. Estes resultados estão abaixo do valor considerado aceitável, ainda que segundo Maroco e Garcia-Marques (2006), em alguns cenários de investigação das ciências sociais, um valor de alfa de *Cronbach* de .60 possa ser considerado aceitável. Por isso, a H2 foi parcialmente sustentada neste estudo. O alfa de *Cronbach* é uma estimativa da fiabilidade dos dados obtidos que é sujeita a várias influências que devem ser tidas em conta na interpretação dos resultados (Maroco & Garcia-Marques, 2006). Primeiro, como o alfa de *Cronbach* é dependente da amostra, repetir a aplicação do instrumento com diferentes amostras e ampliar a sua dimensão, em futuras investigações, poderá fornecer mais evidências sobre a consistência interna do instrumento. Segundo, os/as participantes deste estudo são mais novos do que os/as participantes do estudo de Gati et al. (2012), o que pode gerar variações na interpretação dos itens e na representação cognitiva de conceitos. Por sua vez, a natureza complexa dos construtos representados por estes fatores pode influenciar a sua consistência interna. Especificamente, a *recolha de informação* pode envolver diferentes abordagens e estratégias, o que pode dificultar a homogeneidade das respostas e a interpretação dos itens por parte dos/as participantes. Da mesma forma, o *locus de controlo* pode ser influenciado por crenças pessoais e contextos específicos. Deste modo, os itens que compõem estes fatores poderão precisar de uma revisão cuidadosa em termos de formulação, de modo a se tornarem mais adequados a adolescentes, em termos linguísticos e de coerência com as suas características de desenvolvimento. Terceiro, a utilização de uma única estimativa de fiabilidade é sujeita a erro (Maroco e Garcia-Marques 2006). Assim, estudos futuros poderão considerar opções complementares para continuar a investigar a fiabilidade do CDMP.

O terceiro objetivo específico incidiu na análise da validade por relação com outras variáveis. No que respeita à relação com a autoeficácia para tomada de decisão, a H3 foi parcialmente sustentada. Não se obteve relação entre o fator *consultar os outros* e a autoeficácia para a tomada de decisão, tal como antecipado e em coerência com outros estudos (Gadassi et al., 2013). Por sua vez, a autoeficácia para a tomada de decisão de carreira apresentou correlações estatisticamente significativas com a maioria dos fatores. No entanto, constata-se que apresentou correlações negativas com os fatores *procrastinação*, *desejo de agradar os outros* e *dependência dos outros*. A correlação negativa com o fator *procrastinação* pode sugerir que indivíduos que apresentam baixa autoeficácia para tomar decisões relacionadas à carreira, podem estar mais propensos a adiar o efetuar de escolhas, talvez devido a uma maior insegurança ou ansiedade em relação ao processo de decisão. Já as correlações negativas com os fatores de *desejo de agradar os outros* e *dependência dos outros*, podem indicar que indivíduos que demonstram menor autoeficácia para a tomada de decisão de carreira, poderão estar mais vulneráveis às opiniões e expectativas dos outros. Contrariamente, indivíduos que revelam maior autoeficácia, podem estar mais propensos a tomar decisões de carreira com base nos seus objetivos e valores, não ficando dependentes da busca pela aprovação de outros. Estes resultados são suportados pela literatura que refere que quanto maior a autoeficácia na tomada de decisão de carreira, maior o compromisso com objetivos de carreira e maior o envolvimento em comportamentos de carreira, como procura de emprego (Nasta, 2007), tomada de decisão (Miguel et al., 2013), ou exploração vocacional (Blustein, 1989).

Adicionalmente, resultados deste estudo sustentaram a H4. Encontrou-se uma correlação positiva significativa entre a satisfação com a vida e o perfil *aspiração por uma ocupação ideal*, tal como esperado com base noutros estudos (Ebner et al., 2016). Além disso, encontraram-se correlações positivas da satisfação com a vida com os perfis *vontade de se comprometer* e *processamento de informação*. Tal pode sugerir que indivíduos que se apresentam mais dispostos a comprometer-se com as suas escolhas de carreira e que seguem uma abordagem mais analítica e criteriosa na tomada de decisões, apresentam uma maior satisfação geral com as suas vidas. Por outro lado, também se identificaram correlações negativas da satisfação com a vida com os perfis *procrastinação*, *desejo de agradar os outros* e *dependência dos outros*. A correlação negativa com o fator *procrastinação* pode indicar que a tendência de adiar decisões importantes em relação à carreira pode estar associada a uma menor satisfação com a

vida, o que pode ser explicado pela ansiedade e incerteza geradas pela procrastinação, que podem afetar negativamente o bem-estar e a realização pessoal. Deste modo, é fundamental identificar as fontes que contribuem tanto para um sentimento geral mais positivo com a vida, como potenciar os recursos de carreira neste perfil em particular (Rudolph et al., 2017; Teixeira & Costa, 2017). Da mesma forma, as correlações negativas com os perfis *desejo de agradar os outros* e *dependência dos outros* parecem apontar que uma excessiva preocupação em agradar e depender de outros pode estar relacionada a uma menor satisfação com a vida. Estes perfis podem levar a escolhas de carreira menos autênticas, menos alinhadas com as aspirações, interesses e objetivos do indivíduo, o que pode afetar negativamente seu nível geral de satisfação com a vida. Vale ainda clarificar que não foi possível testar a H5, pois não se obtiveram dados para a sua discussão.

Por último, os resultados não ofereceram sustentação à H6. Os resultados obtidos apontam que o sexo feminino e o sexo masculino diferem na dimensão *desejo de agradar os outros*, com resultados superiores no sexo masculino. Este resultado é contrário ao esperado e à literatura (Gati et al., 2010; Ginevra et al., 2012; Perez & Gati, 2017; Taveira et al., 1998). A divergência entre os resultados do presente estudo e a literatura poderá dever-se a diferenças culturais, uma vez que as normas culturais variam de um país para outro e até mesmo dentro de regiões de um mesmo país. Poderá suceder que os rapazes sintam maior pressão para serem bem-sucedidos e, ainda sob visão tradicional de género, ter futuramente de assumir papéis de liderança e conseguir garantir o sustento familiar. Ao mesmo par, poderão estar preocupados em agradar os outros (e.g., docentes, pais/encarregados de educação, pares) para se sentirem integrados e envolvidos na escola. Além das questões de género e das expectativas sociais, estes resultados podem ser explicados pelas variações entre sexos noutras variáveis, como autoestima e autoconceito. Estudos futuros poderão prosseguir análises em torno desta hipótese, a partir de outras amostras de estudantes de 12.º ano.

Conclusão

O objetivo do presente trabalho foi investigar as propriedades psicométricas do CDMP em estudantes em Portugal do 12.º ano. Em conclusão, os resultados indicam que o CDMP é uma escala adequada para avaliar a os perfis de tomada de decisão de carreira e que pode ser aplicável a estudantes em Portugal.

Apesar dos seus contributos, este estudo apresenta algumas limitações ou barreiras que devem ser superadas em investigação futuras. Nomeadamente, este estudo assumiu metodologia quantitativa e, como tal, baseou-se na aplicação de questionários e focou-se numa medida de autorrelato em particular - CMDP. Contudo, neste tipo de estudos, existe a possibilidade de os/as participantes responderem ao acaso e de os resultados poderem ser enviesados sob efeito de desabilidade social. Por outro lado, junta-se a densidade do protocolo, o contexto e o *timing* de recolha de dados (coincidente com término de período letivo e com outras atividades como visitas de estudo), que podem ter contribuído para o cansaço e distratibilidade dos/as participantes. Neste sentido, em estudos futuros, seria útil complementar o CDMP com outras técnicas qualitativas, como entrevistas, bem como, analisar até que ponto as respostas aos itens do CDMP podem ser afetadas por viés de desabilidade social. Como segunda limitação, reconhece-se que este estudo deriva de um método de amostragem por conveniência, o que limita a generalização dos resultados. Acresce-se que a amostra é somente proveniente do distrito de Braga, o que limita a representação da população. Dadas estas características, sugere-se a replicação deste estudo com um método de amostragem probabilístico e com uma amostra mais representativa de áreas geográficas distintas. Deste modo, também se poderiam explorar diferenças entre nacionalidades nos perfis de tomada de decisão, dado os fenómenos da globalização e da multiculturalidade que caracterizam a sociedade atual.

Ao partilhar resultados psicométricos iniciais do CDMP junto de adolescentes em Portugal do 12.º ano, este trabalho pode estimular próximas investigações sobre a medida e o tema, assim como apoiar o aprofundamento do conhecimento científico e técnico-profissional na avaliação e intervenção psicológica no desenvolvimento de carreira. No que respeita à investigação, estudos posteriores poderão continuar a analisar as propriedades psicométricas do CDMP. Nomeadamente, recorrendo à análise fatorial confirmatória, poderá testar-se o modelo multidimensional, bem como o modelo hierárquico em que alguns fatores contribuem para a adaptabilidade na decisão de carreira. Poderá também investigar-se a estrutura interna do CDMP com adolescentes em diversos níveis de ensino, mas também com adultos/as em diferentes situações profissionais. Adicionalmente, estudos futuros poderão verificar se existem diferenças nos perfis de tomada de decisão em função de fatores contextuais, como metodologias ativas de ensino (e.g., aprendizagem em serviço), fatores económicos e financeiros, e, ainda, averiguar o papel moderador do suporte social dos pais/encarregados de educação

e dos pares. Revela-se também importante esclarecer se as estratégias de tomada de decisão de carreira se assumem como hábitos estáveis ou se estão sujeitas a mudanças, sendo necessário para esse fim um estudo longitudinal. Mais estudos são também necessários para explorar se os perfis de tomada de decisão influenciam o bem-estar dos indivíduos.

Os resultados permitem ainda refletir sobre implicações práticas para psicólogos/as da educação na intervenção direta e indireta. Assim, o CDMP pode ser usado para apoiar a avaliação psicológica de carreira e a identificação precoce de indivíduos em risco com perfis menos adaptativos. Nessa sequência, ao nível da intervenção psicológica de carreira direta, poderá ser útil incorporar, em intervenções individuais ou em grupo, reflexões sobre vantagens e desvantagens associadas a tais padrões, bem como ajudar os/as adolescentes a utilizarem estratégias que possam ser mais eficazes na tarefa que estão a enfrentar. O CDMP também pode ser usado para analisar a eficácia das intervenções psicológicas de carreira, nomeadamente consoante as idiossincrasias de adolescentes do 12.º ano de escolaridade (Ginevra et al., 2012; Vasoula & Loucia, 2020). Por sua vez, em intervenção indireta, o CDMP pode ser útil para sensibilizar os agentes educativos para a importância das instituições no desenvolvimento de carreira dos/as estudantes. Desta forma, seria pertinente dinamizar práticas de consultoria para pais/encarregados de educação e docentes apoiarem educandos/as, atendendo aos diferentes perfis de tomada de decisão que possam apresentar. Seria ainda útil apoiar as instituições educativas na formalização de parcerias com entidades da comunidade, que permitissem a realização de atividades de transferência de conhecimentos académicos e que visam investir no percurso de carreira dos indivíduos.

Referências

- Araújo, A. (2009). *Antecedentes, dinâmica e consequentes do desenvolvimento vocacional na infância*. (Tese de Doutoramento não publicada). Universidade do Minho
- Araújo, S. (2002). *Desenvolvimento vocacional na infância: Um estudo exploratório com crianças em idade pré-escolar* (Tese de Mestrado não publicada). Universidade do Minho
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of a behavioral change.

- Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Baptista, C. M., & Costa, J. A. (2004). O desenvolvimento vocacional numa perspetiva de integração curricular. In M. C. Taveira, H. Coelho, H. Oliveira, & J. Leonardo (Eds.), *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: Fundamentos, princípios e orientações* (pp. 171-180). Almedina.
- Bell, D. E., Raiffa, H., & Tversky, A. (Eds.). (1988). *Decision making: Descriptive, normative, and prescriptive interactions*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511598951.003>
- Betz, N. E., & Taylor, K. M. (2012). Career decision self-efficacy scale. *Mental Measurements Yearbook with Tests in Print*.
- Blustein, D. L. (1988). The relationship between motivacional processes and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 345-357.
- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35(2), 194-203. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90040-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90040-7)
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 22, 423- 432. 10.1590/S0103-863X2012000300014
- Brott, P. E. (2005). A constructivist look at life roles. *The Career Development Quarterly*, 54(2), 138-149.
- Bryman, A & Crammer, J (2003). *Quantitative data analysis with SPSS release 8 for Windows: A guide for social scientists*. New York, NY: Routledge.
- Carvalho, M., & Taveira, M. C. (2012). A implementação de decisões vocacionais: Revisão da literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(1), 27-35.
- Carvalho, M., & Taveira, M. D. C. (2009). Influência de pais nas escolhas de carreira filhos: visão de diferentes atores. *Revista brasileira de Orientação Profissional* 10(2), 33-41.
- Chuang, N. K., Lee, P. C., & Kwok, L. (2020). Assisting students with career decision-making difficulties: Can career decision-making self-efficacy and career decision-making profile help?. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 26, 100235. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2019.100235>
- Cordeiro, P. M., Paixão, M. P., Lens, W., Lacante, M., & Luyckx, K. (2018). Parenting

- Styles, Identity Development, and Adjustment in Career Transitions: The Mediating Role of Psychological Needs. *Journal of Career Development*, 45(1), 83-97. <https://doi.org/10.1177/0894845316672742>
- Cordeiro, S.A., Taveira, M.C., Neves, L., Silva, A.D., Rodrigues, B., Costa-Lobo, C. (2017). Efeitos de uma intervenção psicológica vocacional na adaptabilidade de carreira. *Revista de Psicologia da Criança e do Adolescente*, 8(1), 93-104.
- Dalfovo, M. S., Lana, R. A., & Silveira, A. (2008). Métodos quantitativos e e qualitativos: Um resgate teórico. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, 2(4), 1-13.
- Delaney, R., Strough, J., Parker, A. M., & Bruin, W. B. (2015). Variations in decision-making profiles by age and gender: A cluster-analytic approach. *Personality and Individual Differences*, 85, 19-24. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.04.034>
- developmental-contextual perspective. *European Journal of Education and Psychology*, 2 (1), 49-67.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
- Direção Geral da Educação. (2022). *Inquéritos em meio escolar*. Direção-Geral da Educação. <https://www.dge.mec.pt/inqueritos-em-meio-escolar-0>
- Ebner, K.; Thiele, L.; Spurk, D.; Kauffeld, S. (2016). Validation of the German Career Decision-Making Profile-An Updated 12-Factor Version. *Journal of Career Assessment*, 26 (1), <https://doi.org/10.1177/1069072716679996>
- Estreia, M., Gamboa, V., Rodrigues, S., & Paixão, O., (2018). Suporte parental e autoeficácia nos processos de exploração e de tomada de decisão de carreira. *Revista Psicologia e Educação On-Line* 1(1), 91-102
- EUROGUIDANCE (2015). Sistema Educativo Português. Retirado de <http://euroguidance.gov.pt/index.php?c=int&id=2>
- Faria, L., Araújo, A., Taveira, M. C., & Pinto, J. (2008). Consulta psicológica vocacional em grupo: Estudo de caso com alunos de 9ºano de escolaridade. *Psicologia, Educação e Cultura*, 12(1), 45-60.
- Faria, L., Königstedt, M., & Taveira, M. C. (2011). Avaliação da eficácia das intervenções vocacionais. *Psicologia, Educação e Cultura*, 15(1), 107-123.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. (3.a ed.). Sage.
- Fortin, M. F., Côté, J., & Filion, F. (2009). Fundamentos e etapas do processo de investigação. Lusodidacta, Loures.

- Freire, T., & S Almeida, L. (2008). Metodologia da investigação em psicologia e educação. Psiquilíbrios Edições.
- French, A., Macedo, M., Poulsen, J., Waterson, T., & Yu, A. (2008). *Multivariate analysis of variance (MANOVA)*. San Francisco State University.
- Gadassi, R., Gati, I., & Dayan, A. (2012). The adaptability of career decision-making profiles. *Journal of Counseling Psychology, 59*, 612–622.
<https://doi.org/10.1037/a0029155>
- Gadassi, R., Gati, I., & Wagman-Rolnick, H. (2013). The adaptability of career decision-making profiles: Associations with self-efficacy, emotional difficulties, and decision status. *Journal of Career Development, 40(6)*, 490–507.
<https://doi.org/10.1177/0894845312470027>
- Gamboa, V., Paixão, P., & Jesus, S. N. (2011). A eficácia de uma intervenção de carreira para a exploração vocacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 12(2)*, 153-164.
- Gamboa, V., Saúde, S., & Figueira, E. (2003). Os Jovens em Formação Inicial: Motivações, valores e aspirações face ao mundo de trabalho. In E. Figueira (Coord.). *Formação Profissional na Europa: Cultura, valores e significados*, (pp. 81-91). Coleção Novos Formadores. Instituto para a Inovação na Formação (INOFOR).
- Gati, I., & Asher, I. (2011). Prescreening, in-depth exploration, and choice: From decision theory to career counseling practice. *The Career Development Quarterly, 50(2)*, 140-157. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00979.x>
- Gati, I., & Asulin-Peretz, L. (2011). Internet-based self-help career assessments and interventions: Challenges and implications for evidence-based career counseling. *Journal of Career Assessment, 19(3)*, 259-273.
- Gati, I., Gadassi, R., & Mashiah-Cohen, R. (2012). Career decision-making profiles vs. styles: Convergent and incremental validity. *Journal of Vocational Behavior, 81(1)*, 2–16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.03.004>
- Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L., & Gadassi, R. (2010). From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach. *Journal of Vocational Behavior, 76(2010)*, 277–291.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.11.001>
- Gati, I., Levin, N., Landman-Tal, S. (2019). Modelos de Tomada de Decisão e

- Orientação de Carreira. In: Athanasou, JA, Perera, HN (eds) Manual Internacional de Orientação Profissional. Springer, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_6
- Gati, I. & Levin, N. (2012). The stability and structure of career decision-making profiles: A 1-year follow-up. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 390–403.
<https://doi.org/10.1177/1069072712448892>
- Ginevra, M. C., Nota, L., Soresi, S., & Gati, I. (2012). Career Decision-Making Profiles of Italian adolescents. *Journal of Career Assessment*, 20(4), 375-389.
<https://doi.org/10.1177/1069072712448739>
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). Occupational choice. In *Occupational Choice*. Columbia University Press.
- Gjersing, L., Caplehorn, JR & Clausen, T. (2010). Adaptação transcultural de instrumentos de pesquisa: idioma, ambiente, tempo e considerações estatísticas. *BMC Med Res Methodol* 10, 13. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-10-13>
- Goede, I., Branje, S. & Meeus, W. (2009). Developmental changes in adolescents' perceptions of relationships with the parents. *Journal Youth Adolescence*, 38, 75-88. <https://doi.org/10.1007/s10964-008-9286-7>
- Gonçalves, I. C. M. (2013). *Autoeficácia nos papéis de carreira e Exploração vocacional de jovens que vivem em Lares de Infância e Juventude* (Doctoral dissertation). Universidade do Minho.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling psychology*, 28(6), 545-579.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545>
- Guan, Y., Chen, S. X., Levin, N., Bond, M. H., Luo, N., Xu, J., ... & Zhang, J. (2015). Differences in career decision-making profiles between American and Chinese university students: The relative strength of mediating mechanisms across cultures. *Journal of Cross- Cultural Psychology*, 46(6).
<https://doi.org/10.1177/0022022115585874>
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., & Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 95–103. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.007>.
- Gudmundsson, E. (2009). Guidelines for translating and adapting psychological

- instruments. *Nordic Psychology*, 61(2), 29-45. <https://doi.org/10.1027/1901-2276.61.2.29>
- Hambleton, R. K. (1994). Guidelines for adapting educational and psychological tests: A progress report. *European Journal of Psychological Assessment*, 10(3), 229-244.
- Hambleton, R. K. (2005). *Issues, designs, and technical guidelines for adapting tests into multiple languages and cultures*. In R. K.
- Hartung, P. J. (2011). Practice and research in career counseling and development—2009. *The career development quarterly*, 59(2), 98-142.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00057.x>
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2011). Career adaptability in childhood. *The Career Development Quarterly*, 57 (1), 63-74.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00166.x>
- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of vocational behavior*, 66(3), 385-419.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.006>
- Hartung, P. J., & Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 75-85.
<https://doi.org/10.1177/106907270730577>
- Howard, K., Ferrari, L., Nota, L., Solberg, S., Soresi, S. (2009). The relation of cultural context and social relationships to career. *Journal of vocational behavior*, 75(2), 100-108. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.013>
- International Test Commission. (2010). International Test Commission guidelines for translating and adapting tests. Recuperado em 24 julho 2012, de <http://www.intestcom.org/upload/sitefiles/40.pdf>
- Königstedt, M., & Taveira, M. C. (2010). Exploração vocacional em adolescentes: \ Avaliação de uma intervenção em classe. *Paideia*, 20(47), 303-312.
- Lopes, F. B. (2019). *Perfis de decisão de carreira de bloggers e youtubers portugueses e brasileiros*. Universidade do Minho.
- Marôco, J. (2003). *Análise Estatística com Utilização do SPSS*. (2.a ed.). Edições Sílabo.
- Marôco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de psicologia*, 4(1), 65-90.
<https://doi.org/10.14417/lp.763>

- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- McMahon, M., & Watson, M. (2022). Career development learning in childhood: a critical analysis. *British Journal of Guidance & Counselling*, *50*(3), 345-350. <https://doi.org/10.1080/03069885.2022.2062701>
- Meriläinen, M., Puhakka, H., & Sinkkonen, H. M. (2014). Vocational career decision-making of Finnish upper secondary school students. *Research in Post-Compulsory Education*, *19*(4), 341-356. <https://doi.org/10.1080/13596748.2014.955363>
- Miguel, J. P., Silva, J. T. & Pietro, G. (2012). Career Decision Self- Efficacy Scale — Short Form: A Rasch Analysis of the Portuguese Version. *Journal of Vocational Behavior*, *82*, 116-123. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.12.001>
- Mitchell, A. M. & Krumboltz, J. D. (1984). Research on human decision making: Implications for career decision making and counseling. In S. D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 238-282). New York: Wiley.
- Nasta, K. A. (2007). *Influence of self-career efficacy beliefs on career exploration behaviors*. Tese de Mestrado. EUA: Universidade de Nova Iorque.
- Negrú-Subtirica, O., Pop, E., & Crocetti, E. (2017). A longitudinal integration of identity styles and educational identity processes in adolescence. *Developmental Psychology*, *53*, 2127-2138. <https://doi.org/10.1037/dev0000325>
- Neto, F. (1993). A escala de satisfação com a vida: propriedades psicométricas numa amostra de adolescentes. *J Juventude Adolescência* *22*, 125-134 <https://doi.org/10.1007/BF01536648>
- Oliveira, I.M., & Taveira, M.C. (2016). Desenvolvimento vocacional na infância: Contributos para uma abordagem integradora. In N.L. Pereira-Silva, A.J.G. Barbosa, & M.C. Rodrigues (Eds.), *Pesquisas em desenvolvimento humano e educação* (pp. 355-384). Curitiba, Brasil: Editora CRV.
- Oliveira, N. Q. (2013). A importância da orientação profissional para o direcionamento de carreira na adolescência (Trabalho de conclusão de curso, Centro universitário Jorge Amado).
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2016). Código Deontológico. 2ª Série do Diário da República.
- Patton, W., & McIlveen, P. (2009). Practice and research in career counseling and

- development—2008. *The Career Development Quarterly*, 58(2), 118-161.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00052.x>
- Perez, M. & Gati, I. (2017). Advancing in the career decision-making process: The role of coping strategies and career decision-making profiles. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17, 285–309.
<https://doi.org/10.1007/s10775-016-9334-x>
- Pessôa, R.C. (2011). *Maturidade de carreira e desempenho acadêmico em estudantes do ensino fundamental*. (Tese Mestrado em Psicologia). Universidade Federal da Bahia.
- Pinto, F., (2011). Diferenciação pedagógica e prevenção das desigualdades educativas: breve contributo reflexivo. *Cadernos de Investigação Aplicada*, 5, 149-166.
- Plant, P. (2003). The five swans: Educational and vocational guidance in the the nordic countries. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 85- 100. <https://doi.org/10.1023/A:1024704022790>
- Porfeli, E. J., & Lee, B. (2012). Career development during childhood and adolescence. *New directions for youth development*, 2012(134), 11-22.
<https://doi.org/10.1002/yd.20011>
- Porfeli, E. J., Härtung, P. J., & Vondracek, F. W. (2008). Children’s vocational development: A research rationale. *The Career Development Quarterly*, 57 (1), 25-37. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00163.x>
- Porfeli, E. J., & Skorikov, V. B. (2010). Specific and diverse career exploration during late adolescence. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 46-58.
<https://doi.org/10.1177/1069072709340528>
- Reppold, C., Kaiser, V., Zanon, C., Hutz, C. S., Casanova, J. R., & Almeida, L. S. (2019). Escala de Satisfação com a Vida: Evidências de validade e precisão junto de universitários portugueses. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 6(1), 15-23.
<https://doi.org/10.17979/reipe.2019.6.1.4617>
- Rosseto, M. L. R., Souza, M. L., Soares, N. M., & Soares, L. M. (2022). Escolha profissional e adolescência: velhas questões, novas reflexões. *Research, Society and Development*, 11 (3) <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i3.26907>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151-173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003>

- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2008). David V. Tiedeman: Engineer of career construction. *The Career Development Quarterly*, 56(3), 217-224. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00035>.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Schultheiss, D. (2005). Elementary career intervention programs: Social action initiatives. *Journal of Career Development*, 31 (3), 185-194.
<https://doi.org/10.1177/08948453050310030>
- Silva, A. D., Taveira, M. D. C., Marques, C., & Gouveia, V. V. (2014). Satisfaction with life scale among adolescents and young adults in Portugal: Extending evidence of construct validity. *Social Indicators Research*, 120(1), 309-318.
- Silva, C. (2011). *Estudo de competências emocionais e sua correlação com o auto-conceito*. Dissertação de Mestrado: Universidade do Porto
- Silva, J. M. T. (2010). Decisão de carreira: processo, desafios e soluções. *Psychologica*, (53), 5-25. https://doi.org/10.14195/1647-8606_53_1
- Silva, J. T. (2004). Avaliação da indecisão vocacional. In L. M. Leitão (Ed.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp. 347-386). Coimbra: Quarteto
- Silva, J. T., Paixão, M. P., & Albuquerque, A. M. (2012). Características psicométricas da versão Portuguesa da Career Decision Self-Efficacy Scale–Short Form (CDSE– SF). *Psychologica*, (51), 27-46. https://doi.org/10.14195/1647-8606_51_3
- Silva, L. (2016). Estudo sobre a orientação vocacional e profissional: Escolhas. *Psicologia Escolar e Educacional*, 20(2), 239-244. <https://doi.org/10.1590/2175-353920150202957>
- Sireci, S. G., Yang, Y., Harter, J., & Ehrlich, E. J. (2006). Evaluating guidelines for test

- adaptations: A methodological analysis of translation quality. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 37(5), 557-567.
<https://doi.org/10.1177/0022022106290478>
- Soares, M. C. (2016). *A Psicologia da Construção da Vida: Incurções no conceito de adaptabilidade para o estudo da influência parental na construção de carreira em adolescentes*. (Tese de Doutoramento não publicada). Universidade de Lisboa.
- Sparta, M. (2003). O desenvolvimento da orientação profissional no Brasil. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1-2), 1-11.
- Sprinthall, N. A., & Collins, W. A. (1995). *Adolescent psychology: A development view*. New Yor: McGraw-Hill
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development* (3rd ed.) (pp.121-178). San Francisco: Jossey-Bass
- Tabachnick, B. C., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson.
- Tanzer, N. K. (2005). Developing tests for use in multiple languages and cultures: A plea for simultaneous development. In R. K. Hambleton, P. F. Merenda, & C. D. Spielberger (Eds.), *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment* (pp. 235-264). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Taveira, M. C. (1997). *Exploração e desenvolvimento vocacional de jovens: Estudo sobre as relações entre a exploração, a identidade e a indecisão vocacional*. (Tese de Doutoramento). Universidade do Minho
- Taveira, M. C. (1999). Intervenção precoce no desenvolvimento vocacional. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, 1, 173-190.
- Taveira, M. C. (2001). O modelo de intervenção vocacional por programas. Lisboa: Casa Pia de Lisboa
- Taveira, M. C., & Faria, L. (2009). Efeito da intervenção psicológica vocacional na na indecisão e comportamento exploratório. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 29(3), 558-573. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932009000300010>
- Taveira, M. C., Marques, C., & Oliveira, Íris. (2020). Adaptabilidade de carreira em adolescentes portugueses. *Revista De Psicologia Da Criança E Do Adolescente*,

- 10(2), 67–74. <https://doi.org/10.34628/30g5-j867>
- Taveira, M. C., Silva, MC, Rodriguez, ML, & Maia, J. (1998). Características individuais e exploração da carreira na adolescência. *Jornal britânico de orientação e aconselhamento*, 26 (1), 89-104.
- Taveira, M. D. C. (2005). Comportamento e desenvolvimento vocacional na adolescência. *Psicologia escolar: Uma proposta científico-pedagógica*, 143-177.
- Teixeira, M. O. & Costa, C. J. (2017). Carreira e bem-estar subjetivo no ensino superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 18(1), 19-29. <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n1p19>
- Terwee, C. B., Bot, S. D., de Boer, M. R., van der Windt, D., Knol, D., Dekker, J., Bouter, L., & Vet, H. C. (2007). Quality criteria were proposed for measurement properties of health status questionnaires. *Journal of Clinical Epidemiology*, 60(1), 34-42. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2006.03.012>
- Tiedeman, D. V. (1961). Decision and vocational development: A paradigm and its implications. *Personnel and Guidance Journal*, 40, 15-20.
- Tien, H. L. S. (2007). Practice and research in career counseling and development. *The Career Development Quarterly*, 56(2), 98-140. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00025.x>
- Timmerman, M. (2005). Factor analysis.
- Treiblmaier, H., & Filzmoser, P. (2010). Exploratory factor analysis revisited: How robust methods support the detection of hidden multivariate data structure in IS research. *Information & Management*, 47 (4), 197-207. <https://doi.org/10.1016/j.im.2010.02.002>
- Vasconcelos, M.D. (2004). A escola da periferia: Escolaridade e segregação nos subúrbios. *Educação e Sociedade.*, 25(86), 273-278. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302004000100017>
- Vasoula, G., & Loucia, D. (2020). Career Decision-Making Profiles of Adolescents in Cyprus. *European Journal of Teaching and Education*, 2(1), 138-147. <https://doi.org/10.33422/ejte.v2i1.183>
- Vondracek, F. W., & Porfeli, E. J. (2008). Social contexts for career guidance throughout the world: Developmental-contextual perspectives on career across the lifespan. In J. A. Athanasou, & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 209-225). Springer Editors.
- Willner, T., Gati, I. & Guan, Y. (2015). Career decision-making profiles and career

decision-making difficulties: A cross-cultural comparison among US, Israeli, and Chinese samples. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 143–153.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.007>

Anexos

Anexo B. Pedido de Autorização Escolas



Pedido de Autorização – Escola

Exmo.(a) Sr.(a) Diretor(a)

No âmbito do Mestrado em Psicologia da Educação da Universidade Católica Portuguesa – Centro Regional de Braga, encontro-me a elaborar uma dissertação orientada pela Professora Doutora Íris Oliveira, com o objetivo de validar um questionário para estudantes portugueses do 12.º ano sobre o modo como habitualmente pensam e tomam decisões de carreira. Este trabalho justifica-se por evidência científica que reconhece a importância de conhecer perfis de tomada de decisão, de modo a apoiar a investigação científica e práticas psicológicas de orientação e aconselhamento vocacional.

Para desenvolver esse trabalho, é necessário que alunos do 12.º ano respondam, num mesmo momento, a quatro questionários – um de caracterização sociodemográfica e académica, um sobre os perfis de tomada de decisão, outro sobre autoeficácia para a tomada de decisão de carreira e outro sobre satisfação com a vida. Os dados serão recolhidos em sala de aula.

Assim, venho por este meio solicitar a sua autorização para que alunos do 12.º ano que frequentem a instituição escolar que dirige possam participar no presente estudo. Apenas participarão alunos cujos Encarregados de Educação assim o consentam e que também, de forma livre e voluntária, consentam a sua própria participação. Um aluno poderá abandonar este estudo em qualquer momento, se assim for sua vontade ou do seu Encarregado de Educação. Salva-se a confidencialidade e nenhuma informação será transmitida a terceiros. Os dados serão tratados de modo a garantir a confidencialidade e considerados apenas para fins desta investigação. Após o tratamento dos dados, os mesmos serão armazenados, selados, em local seguro na universidade, com salvaguarda de confidencialidade e por um período legal previsto em investigação, findo o qual serão destruídos. Caso assim seja de interesse à escola, poderá conhecer os principais resultados obtidos após finalização do trabalho.

Agradecemos a sua importante disponibilidade e colaboração.

Com os melhores cumprimentos

Martina de Oliveira

Martina Oliveira
Estudante de Mestrado
Universidade Católica Portuguesa
martinaoliveira12@gmail.com

Íris Martins Oliveira

Prof. Doutora Íris M. Oliveira
Professora Auxiliar Convidada
Universidade Católica Portuguesa
imoliveira@ucp.pt

Autorizo/não autorizo (risque o que não se aplicar) a colaboração da instituição escolar no trabalho apresentado. Declaro ter lido e compreendido este documento. Reconheço que o trabalho académico me foi devidamente explicado e compreendo a possibilidade de, agora ou mais tarde, colocar questões acerca do trabalho. Asseguraram-me que a informação recolhida será guardada de forma confidencial e que apenas alunos que consentam a sua própria participação e cujos Encarregados de Educação expressem também o seu consentimento participarão no estudo. Percebo ainda que um aluno é livre de, a qualquer momento, abandonar a colaboração no trabalho.

Anexo C. Consentimento Informado Encarregado/a de Educação



Pedido de Consentimento Informado – Encarregado(a) de Educação

Exmo.(a) Encarregado (a) de Educação

No âmbito do Mestrado em Psicologia da Educação da Universidade Católica Portuguesa – Centro Regional de Braga, encontro-me a elaborar uma dissertação orientada pela Professora Doutora Íris Oliveira, com o objetivo de validar um questionário para estudantes portugueses do 12.º ano sobre o modo como habitualmente pensam e tomam decisões de carreira. Este trabalho justifica-se por evidência científica que reconhece a importância de conhecer perfis de tomada de decisão, de modo a apoiar a investigação científica e práticas psicológicas de orientação e aconselhamento vocacional.

Para desenvolver esse trabalho, é necessário que alunos do 12.º ano respondam, num mesmo momento, a questões sociodemográficas para caracterizar posteriormente os jovens participantes, bem como a quatro questionários – um de caracterização sociodemográfica e académica, um sobre perfis de tomada de decisão, outro sobre confiança na tomada de decisão de carreira e outro sobre satisfação com a vida. Os dados serão recolhidos em sala de aula.

Assim, venho por este meio solicitar a sua autorização para participação do seu educando no presente estudo. A participação é livre e voluntária, pelo que o aluno poderá abandonar este estudo em qualquer momento, se assim for a sua vontade. Os dados serão anónimos, tratados de modo a garantir a confidencialidade e considerados apenas para fins desta investigação. Após o tratamento dos dados, os mesmos serão armazenados online mediante cuidados de segurança informática em vigor na universidade, com salvaguarda de confidencialidade e por um período legal previsto em investigação, findo o qual serão destruídos. Caso assim o deseje, poderá conhecer os principais resultados globalmente obtidos após finalização do trabalho.

Agradecemos a sua importante disponibilidade e colaboração. Qualquer dúvida, não hesite em contactar.

Com os melhores cumprimentos

Martina Melo Oliveira

Martina Oliveira

Estudante de Mestrado

Universidade Católica Portuguesa

martinaoliveira12@gmail.com

Íris M. Oliveira

Prof. Doutora Íris M. Oliveira

Professora Auxiliar Convitada

Universidade Católica Portuguesa

imoliveira@ucp.pt

Consinto/não consinto (risque o que não se aplicar) o meu educando a participar no trabalho apresentado. Declaro ter lido e compreendido este documento. Reconheço que o trabalho académico me foi devidamente explicado e compreendo a possibilidade de, agora ou mais tarde, colocar questões acerca do mesmo. Asseguraram-me que a informação recolhida será guardada de forma confidencial. Percebo ainda que o meu educando é livre de, a qualquer momento, abandonar a colaboração no trabalho.

Data de hoje: ____/____/____

Assinatura: _____

Anexo D. Consentimento Informado Alunos/as



Pedido de Consentimento Informado - Aluno(a)

Exmo.(a) Aluno(a)

No âmbito do Mestrado em Psicologia da Educação da Universidade Católica Portuguesa - Centro Regional de Braga, encontro-me a elaborar uma dissertação orientada pela Professora Doutora Íris Oliveira, com o objetivo de validar um questionário para estudantes portugueses do 12.º ano sobre o modo como habitualmente pensam e tomam decisões de carreira. Este trabalho justifica-se por evidência científica que reconhece a importância de conhecer perfis de tomada de decisão, de modo a apoiar a investigação científica e práticas psicológicas de orientação e aconselhamento vocacional. Para desenvolver esse trabalho, é necessário que alunos do 12.º ano respondam, num mesmo momento, a quatro questionários - um de caracterização sociodemográfica e académica, um sobre os perfis de tomada de decisão, outro sobre autoeficácia para a tomada de decisão de carreira e outro sobre satisfação com a vida. Os dados serão recolhidos em sala de aula.

Assim, venho por este meio solicitar a sua participação no presente estudo. A participação é livre e voluntária; poderá abandonar este estudo em qualquer momento, se assim for a sua vontade. Salvuaguarda-se a confidencialidade e nenhuma informação será transmitida a terceiros. Os dados serão tratados de modo a garantir a confidencialidade e considerados apenas para fins desta investigação. Após o tratamento dos dados, os mesmos serão armazenados, selados, em local seguro na universidade, com salvaguarda de confidencialidade e por um período legal previsto em investigação, findo o qual serão destruídos. Caso assim o deseje, poderá conhecer os principais resultados após finalização do trabalho.

Agradecemos a tua importante disponibilidade e colaboração.

Com os melhores cumprimentos.

Martina Melo Oliveira

Martina Oliveira

Estudante de Mestrado

Universidade Católica Portuguesa

martinaoliveiral2@gmail.com

Íris Oliveira

Prof. Doutora Íris M. Oliveira

Professora Auxiliar Convidada

Universidade Católica Portuguesa

imoliveira@ucp.pt

Consinto/não consinto (risque o que não se aplicar) participar no trabalho apresentado. Declaro ter lido e compreendido este documento. Reconheço que o trabalho académico me foi devidamente explicado e compreendo a possibilidade de, agora ou mais tarde, colocar questões acerca do trabalho. Asseguraram-me que a informação recolhida será guardada de forma confidencial. Percebo ainda que sou livre de, a qualquer momento, abandonar a colaboração no trabalho.

Data de hoje: ___/___/___

Assinatura: _____

Anexo E. Questionário de Caracterização Sociodemográfica e Académica

Questionário Sociodemográfico e Académico

De seguida, apresentam-se algumas questões para caracterização sociodemográfica e académica.

Idade: _____ anos

Sexo: Feminino Masculino

Nacionalidade: _____

Tipo de curso de ensino secundário

Curso Científico-Humanístico Curso Profissional Outro _____

Designação do curso de ensino secundário: _____

Habilitações literárias Mãe/Encarregada de Educação

Sem habilitações

1.º Ciclo

2.º Ciclo

3.º Ciclo

Ensino Secundário

Ensino Superior

Habilitação literárias Pai/Encarregado de Educação

Sem habilitações

1.º Ciclo

2.º Ciclo

3.º Ciclo

Ensino Secundário

Ensino Superior

Situação profissional da Mãe/Encarregada de Educação

Empregada Desempregada Reformada

Situação profissional do Pai/Encarregado de Educação

Empregado Desempregado Reformado

No presente ano letivo, teve intervenção vocacional?

Sim Não

Nos anos anteriores, teve intervenção vocacional?

Sim Não