



MESTRADO

Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos

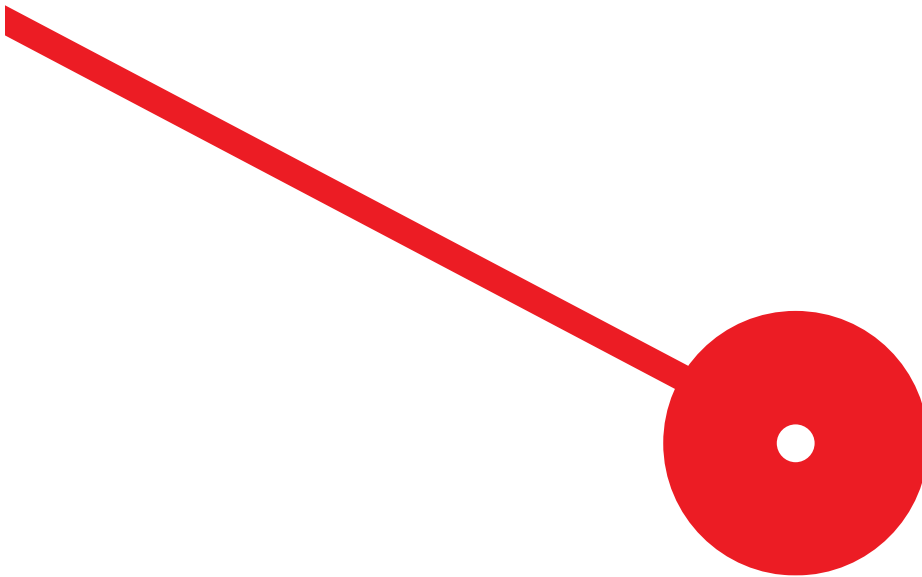
Empoderar para a Carreira: Programa de Desenvolvimento do Capital Psicológico em Pré- *Alumnie Alumni*

Mónica Vanessa da Mota Barbosa

10/2025

Mónica Vanessa da Mota Barbosa. Empoderar para a Carreira: Programa de
Desenvolvimento do Capital Psicológico em pré-*Alumnie Alumni*

10/2025



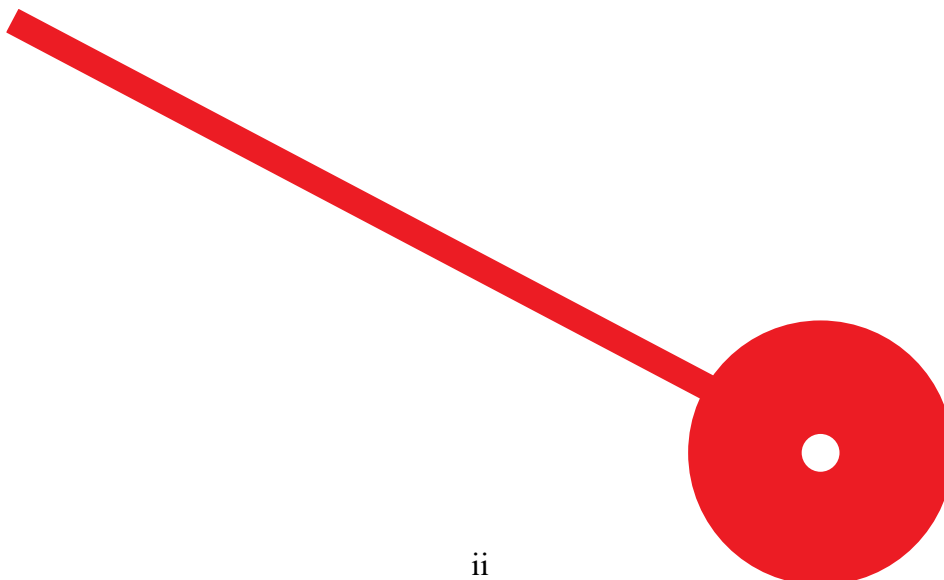


Empoderar para a Carreira: Programa de Desenvolvimento do Capital Psicológico em Pré- *Alumnie Alumni*

Mónica Vanessa da Mota Barbosa

Trabalho de Projeto apresentado ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto para a obtenção do grau de Mestre em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos, sob orientação da Professora Doutora Viviana Meirinhos e da Professora Doutora Ana Cláudia Rodrigues.

Mónica Vanessa da Mota Barbosa. Empoderar para a
Carreira: Programa de Desenvolvimento do Capital
Psicológico em pré - *Alumnie Alumni*
10/2025



Dedicatória

Ao meu coração fora do peito...

Agradecimentos

Ao Tiago. Por todas as horas em que aturou o meu génio. Pelo incentivo. Pela sua companhia nesta viagem que é a vida.

Aos meus pais, por sempre me incentivarem a estudar, a ir mais além e ser uma eterna estudante.

À Professora Ana Cláudia Rodrigues e à Professora Viviana Meirinhos por não desistirem de mim e do meu projeto. Agradeço a orientação, a paciência e terem-me recebido de braços abertos quando consegui voltar.

Às *Fantastic Four*, que foram companheiras nesta jornada e proporcionaram insights, parceria, gargalhada e colo.

Agradeço a todos os Professores e colegas de mestrado por me proporcionarem muitos momentos de reflexão, partilha e aprendizagem.

Um especial agradecimento a todos os que participaram de alguma forma neste projeto, nomeadamente durante o processo de validação. Sem o vosso contributo fundamental não seria possível alcançar este resultado.

Por fim, agradecer o facto de não ter desistido deste projeto. Foi uma prova de superação num período crítico. Por vezes ficou entorpecido, teve muitas pausas, mas nunca ficou esquecido! Espero que este ciclo que se encerra traga consigo o (re)início de uma bela jornada...

Resumo:

O presente projeto de intervenção foi estruturado em resposta a uma necessidade apresentada pelo Gabinete Alumni e Carreira (GAC) do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP, P.PORTO), no âmbito de um programa de apoio ao desenvolvimento de carreira direcionado a *pré-Alumni* e *Alumni*.

A partir do pedido do cliente, da análise teórica e de mercado, procedeu-se à estruturação e validação de um programa de desenvolvimento de competências de Capital Psicológico, com vista à aquisição de competências de autogestão de carreira e empregabilidade, direcionado a *pré-Alumni* e *Alumni*. O programa visa dotar de competências de planeamento de carreira profissional, através do desenvolvimento das competências Esperança, Autoeficácia, Resiliência e Otimismo.

A competência de Capital Psicológico (PsyCap) reflete a sua importância na autogestão de carreira pela definição de objetivos, pelo desenvolvimento de estratégias para superar desafios de forma positiva e proativa. Indivíduos com níveis mais elevados de PsyCap são mais resilientes, conseguem definir e estruturar tarefas e projetos de forma mais eficaz e desenvolvem uma atitude otimista face às adversidades.

O Programa apresentado é constituído por oito módulos, com frequência facultativa e/ou obrigatória, na modalidade *blended learning*. Aliada a esta metodologia, a frequência no Programa integra momentos de *coaching* individual, visando apoiar o participante no seu processo de aprendizagem. Cada módulo tem associado um conjunto de instrumentos de intervenção envolvidos neste âmbito.

A implementação decorreu ao longo de três momentos de validação do Programa, por meio de Focus Group e entrevistas. Ao longo deste processo, foram auscultados 14 potenciais utilizadores do Programa e seis técnicos de Gestão de Carreira. Deste processo e da consequente análise, procederam-se a (re)ajustes que culminaram na versão final apresentada neste trabalho.

Palavras chave: Capital Psicológico, (auto)Gestão de Carreira, Competências, Empregabilidade, Programa

Abstract:

This intervention project was structured in response to a need identified by the *Alumni* and Career Office (GAC) of the Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto (ISCAP, P.PORTO), resulting in a career development support program aimed at *pre-Alumni* and *Alumni*.

Based on the client's request and theoretical and market analyses, this Psychological Capital skills development program was structured and validated to acquire career self-management and employability skills for *pre-Alumni* and *Alumni*. The program aims to provide professional career-planning skills through the development of Hope, Self-efficacy, Resilience, and Optimism.

The Psychological Capital (PsyCap) competency underscores its importance for career self-management by defining objectives and developing strategies to overcome challenges in a positive, proactive way. Individuals with higher levels of PsyCap are more resilient, able to define and structure tasks and projects more effectively, and develop an optimistic attitude in the face of adversity.

The Program consists of eight optional and/or mandatory modules delivered in a blended learning format. In addition to this methodology, attendance at the Program includes individual coaching sessions to support the participant in their learning process. Each module is associated with a set of intervention instruments developed in this context.

The implementation took place over three validation phases, using Focus Groups and interviews. Throughout this process, 14 potential Program users and 6 Career Management technicians were consulted. From this process and subsequent analysis, (re)adjustments were made, which culminated in the final version presented.

Key words: Psychological Capital, (self)Career Management, Skills, Employability, Program

Índice geral

Capítulo - Introdução.....	1
Capítulo I – Metodologia de Projeto.....	5
1 Metodologia Científica	6
1.1 Metodologia Científica Global: Investigação-Ação	6
1.1.1 Metodologia de gestão do projeto (PMBOK)	9
Capítulo II – Caracterização da Entidade Acolhedora do Projeto.....	11
2 Contexto Institucional do Projeto	12
2.1 Gabinete <i>Alumni</i> e Carreira (GAC)	13
Capítulo III – Conceção do Projeto	15
3 Ponto de Partida.....	16
3.1 Pedido do Cliente	16
3.1.1 Objetivos.....	17
3.1.2 Público-Alvo.....	18
3.1.3 Recursos Disponíveis	19
3.1.4 Cronograma do Projeto.....	20
3.2 Análise Teórica.....	22
3.2.1 Capital Psicológico e Gestão de Carreira	22
3.2.2 Psicologia Positiva e Comportamento Organizacional Positivo	22
3.2.3 Capital Psicológico	23
3.2.3.1 Competências do Capital Psicológico	24
3.2.3.2 Capital Psicológico e o seu potencial de desenvolvimento	25
3.2.4 A Gestão e Desenvolvimento de Carreira	27
3.2.5 Influência do Contexto: o Mercado de Trabalho.....	31
3.2.6 O papel das Instituições de Ensino Superior na Gestão de Carreira e Empregabilidade.....	32
3.2.7 Empregabilidade enquanto competência essencial no ES.....	34

3.3	Análise de Mercado (<i>benchmarking</i>)	37
Capítulo IV – Programa		38
4	Proposta Programa de desenvolvimento do Capital Psicológico com foco na autogestão de carreira	39
4.1	Designação.....	40
4.2	Destinatários	40
4.3	Objetivos.....	40
4.4	Conceito Geral e Estrutura	41
4.4.1	Atividades.....	43
4.4.2	Instrumentos de Intervenção.....	44
4.4.3	Avaliação da Intervenção/ Eficácia do Programa.....	44
4.5	Caraterísticas	45
4.5.1	Modelos de aprendizagem subjacentes ao Programa	45
4.5.2	Flexibilização do Programa	45
4.5.3	Formato B-Learning	46
4.5.4	Avaliação de Recursos.....	47
4.5.5	Candidaturas e Critérios de Seleção	48
4.5.6	Divulgação.....	48
Capítulo V – Validação do Programa.....		49
5	Proposta Programa de desenvolvimento do Capital Psicológico com foco na autogestão de carreira	50
5.1	Metodologia de validação.....	50
5.1.1	<i>Focus Group</i>	51
5.1.2	Entrevista Semiestruturada.....	52
5.1.3	Análise e Tratamento de Dados: Análise de Conteúdo	53
5.2	Primeira implementação - <i>Focus Group I</i>	53
5.2.1	Participantes	53
5.2.2	Programa.....	54

5.2.2.1	Questões Introdutórias	54
5.2.2.2	Avaliação do Programa	56
5.2.2.3	Propostas de Melhoria ao Programa	57
5.2.3	Instrumentos	60
5.2.3.1	Instrumento - Strengths in challenging Times.....	60
5.2.3.2	Instrumento - Advanced Goal Analysis (The Path is Mine)	62
5.2.3.3	Instrumento - Recognize Reflect Reframe Reachout	63
5.2.4	Medidas de Ação	64
5.3	Segunda Validação – Entrevista a Profissionais de GC	64
5.3.1	Participantes	64
5.3.2	Programa.....	65
5.3.3	Instrumentos	68
5.3.3.1	Instrumentos a testar na terceira fase de validação.....	71
5.4	Terceira Validação - <i>Focus Group</i> II	71
5.4.1	Participantes	71
5.4.2	Programa.....	71
5.4.3	Instrumentos	75
Capítulo VI – Avaliação do Projeto		79
6	Avaliação	80
6.1	Avaliação da Implementação.....	85
6.2	Avaliação da Realização.....	86
6.2.1	Experiência do Cliente.....	88
6.3	Limitações e Propostas de Melhoria.....	90
Capítulo VII – Conclusão		92
Referências bibliográficas.....		97
Apêndices.....		111
Apêndice I	– Entrevista GAC	112

Apêndice II – Análise de Mercado (benchmarking).....	114
Apêndice III – Programa H.E.R.O. of my Career – Versão inicial	120
Apêndice IV – Conteúdos Programáticos – Versão Inicial	122
Apêndice V – This is Me – Versão inicial.....	123
Apêndice VI – Recognizing my Strengths – Versão inicial	132
Apêndice VII– Strengths in Challenging Times – Versão inicial	135
Apêndice VIII – Past, Current & Future Strengths – Versão inicial	137
Apêndice IX– Goals & Strengths – Versão inicial	138
Apêndice X – Instrumentos – Versão inicial	140
Apêndice XI – Advanced Goal Analysis SMART – Versão inicial.....	143
Apêndice XII – Instrumentos – Versão inicial	147
Apêndice XIII – Recognize, Reflect, Reframe, Reachout – Versão inicial.....	150
Apêndice XIV – My Journey – Versão inicial	151
Apêndice XV – Psycap Atack – Versão inicial	154
Apêndice XVI – Assessment – Versão inicial.....	158
Apêndice XVII - Divulgação - 1ª Validação	164
Apêndice XVIII Guião do <i>Focus Group</i> I – 1ª Validação.....	165
Apêndice XIX Apresentação 1ª Validação	167
Apêndice XX- 1ª Validação – Strengths in Challenging Times.....	176
Apêndice XXI - 1ª Validação – Recognize, Reflect, Reframe, Reachout	177
Apêndice XXII - 1ª Validação – Advanced Goal Analysis	178
Apêndice XXIII - Grelha de avaliação dos instrumentos	181
Apêndice XXIV Estrutura da 1ª validação – Profissionais e utilizadores	183
Apêndice XXV - Descrição da 1ª validação	184
Apêndice XXVI – 1ª Validação: Questão introdutória.....	186
Apêndice XXVII – 1ª Validação Reflexão Capital Psicológico na GC	188
Apêndice XXVIII - 1ª validação: Papel do <i>Coaching</i> no Programa.....	191

Apêndice XXIX – Medidas de Ação após 1ª Validação.....	192
Apêndice XXX – Reformulação 1ª Validação– Strengths in Challenging Times....	195
Apêndice XXXI – Reformulação 1ª Validação– Recognize, Reflect, Reframe, Reachout	197
Apêndice XXXII – Reformulação 1ª Validação– Advanced Goal Analysis.....	199
Apêndice XXXIII - 2ª validação – Guião Entrevista.....	203
Apêndice XXXIV – 2ª Validação – Apresentação	205
Apêndice XXXV – 2ª Validação: Reformulação This is me.....	217
Apêndice XXXVI – 2ª Validação: Reformulação Recognize Refect Reframe Reachout	220
Apêndice XXXVII - 3ª validação – Divulgação.....	222
Apêndice XXXVIII - 3ª validação – Formulário Inscrição	223
Apêndice XXXIX - 3ª validação – Inscrições	227
Apêndice XL - 3ª validação – Guião <i>Focus Group</i> II	229
Apêndice XLI - 3ª validação – Apresentação FG II	231
Apêndice XLIII - 3ª validação: Questionário de Avaliação	246
Apêndice XLIV - 3ª validação: Respostas ao Questionário de Avaliação	249
Apêndice XLV - Programa H.E.R.O. of my Career – Versão Final	251
Apêndice XLVI – Conteúdos Programáticos – Versão Final.....	253
Apêndice XLVII – This is Me– Versão Final.....	255
Apêndice XLVIII – Recognizing my Strengths– Versão Final.....	258
Apêndice XLIX – Past, Current & Future Strengths– Versão Final	261
Apêndice L – Goals & Strengths– Versão Final.....	262
Apêndice LI – See Thro– Versão Final	264
Apêndice LII – Sessão <i>Coaching</i> – Versão Final	266
Apêndice LIII – Advanced Goal Analysis SMART– Versão Final	269
Apêndice LIV – Adv Goal Analysis The Path is Mine– Versão Final.....	272
Apêndice LV – Recognize Reflect Reframe Reachout– Versão Final	276

Apêndice LVI – My Journey– Versão Final.....	279
Apêndice LVII – PsyCap Atack– Versão Final.....	283
Apêndice LVIII – Assessment– Versão Final	287

Índice de Figuras

Figura 1. <i>Metodologia de Investigação-Ação no âmbito do Projeto</i>	8
Figura 2. <i>Etapas de Execução do Projeto com base o Guia PMBOK</i>	10
Figura 3. <i>Organograma ISCAP referente ao ano-letivo 24/25</i>	13
Figura 4. <i>Propósito, Missão, Visão e Valores GAC</i>	14
Figura 5. <i>Âmbito, Objetivo Estratégico e Objetivos Operacionais do Projeto</i>	18
Figura 6. <i>Esquema Psychological Capital Intervention</i>	27
Figura 7. <i>Estrutura do H.E.R.O of my Career</i>	42
Figura 8. <i>Detalhe das atividades a desenvolver em cada módulo</i>	43
Figura 9. <i>Estrutura de Validação</i>	50
Figura 10. <i>Avaliação da relevância e Conteúdo do Programa</i>	88
Figura 11. <i>Avaliação das atividades e métodos inerentes ao Programa</i>	89
Figura 12. <i>Avaliação Geral do Programa</i>	90
Figura 13. <i>Caraterização dos Participantes por escola P.PORTO</i>	245
Figura 14. <i>Distribuição dos participantes por ciclo de estudo</i>	245

Índice de Tabelas

Tabela 1. <i>Cronograma do Projeto de Mestrado</i>	20
Tabela 2. <i>Material de Apoio/ intervenção do Programa – Versão Inicial</i>	44
Tabela 3. <i>Análise de conteúdo - formulação de um programa de GC (FG I)</i>	54
Tabela 4. <i>Análise de conteúdo da Avaliação do Programa (FG I)</i>	56
Tabela 5. <i>Análise de conteúdo referente às propostas de melhoria (FG I)</i>	58
Tabela 6. <i>Análise de conteúdo da adequabilidade do Programa (FG I)</i>	59
Tabela 7. <i>Análise de conteúdo do instrumento Strengths in challenging Times (FG I)</i>	60
Tabela 8. <i>Análise de conteúdo do instrumento Advanced Goal Analysis (The Path is Mine) (FG I)</i>	62
Tabela 9. <i>Análise de conteúdo do instrumento Recognize Reflect Reframe Reachout (FG I)</i> .	63
Tabela 10. <i>Análise de conteúdo da avaliação do Programa (Profissionais GC)</i>	66
Tabela 11. <i>Análise de conteúdo da avaliação dos instrumentos (Profissionais GC)</i>	68
Tabela 12. <i>Análise de conteúdo da avaliação do Programa (FG II)</i>	72
Tabela 13. <i>Análise de conteúdo da avaliação dos instrumentos aplicados (FG II)</i>	75
Tabela 14. <i>Análise da segunda versão do instrumento This is Me</i>	78
Tabela 15. <i>Análise dos objetivos operacionais</i>	81
Tabela 16. <i>Indicadores de Implementação</i>	86
Tabela 17. <i>Procedimentos e instrumentos do Programa H.E.R.O. of my Career</i>	86
Tabela 18. <i>Guião da Entrevista de avaliação de necessidades do Cliente</i>	112
Tabela 19. <i>Análise de mercado (benchmarking)</i>	114
Tabela 20. <i>Proposta inicial do Programa</i>	120
Tabela 21. <i>Conteúdos Programáticos do Programa V.I.</i>	122
Tabela 22. <i>Guião Focus Group I</i>	165
Tabela 23. <i>Análise de conteúdo das questões introdutórias ao Programa (FG I)</i>	186

Tabela 24. <i>Análise de conteúdo do Capital Psicológico à empregabilidade (FG I)</i>	188
Tabela 25. <i>Análise de conteúdo da relevância do Coaching no Programa (FG I)</i>	191
Tabela 26. <i>Estruturação de Medidas de Ação de melhoria ao Programa</i>	192
Tabela 27. <i>Estruturação de Medidas de Ação de melhoria aos Instrumentos</i>	194
Tabela 28. <i>Guião entrevista Profissionais GC</i>	203
Tabela 29. <i>Guião do Focus Group II</i>	229
Tabela 30. <i>Respostas ao inquérito de avaliação do programa de capacitação</i>	249
Tabela 31. <i>Programa H.E.R.O. of my Career – Versão Final</i>	251
Tabela 32. <i>Conteúdos Programáticos do H.E.R.O. of my Career</i>	253
Tabela 33. <i>Workshops do módulo Step by Step</i>	254

Lista de abreviaturas

B-ON - Biblioteca do Conhecimento Online

CEDEFOP - European Centre for the Development of Vocational Training

CV – Curriculum Vitae

EBSCO – Elton B. Stephens Company – base de dados de pesquisa científica

EES – Estudantes do Ensino Superior

ES – Ensino Superior

FG – *Focus Group*

GAC - Gabinete *Alumni* e Carreira

GC – Gestão de Carreira

IES – Instituições de Ensino Superior

ILO - International Labour Office

ISCAP – Instituto Superior de contabilidade e Administração do Porto, Instituto Politécnico do Porto

OPP – Ordem dos Psicólogos Portugueses

P.PORTO – Instituto Politécnico do Porto

PMBOK - Project Management Body of Knowledge

PsyCap – Capital Psicológico

RH – Recursos Humanos

RJIES - Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior

VUCA – Volatility, Uncertainty, Complexity e Ambiguity : Volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade

O contexto sociocultural e económico atual, proporciona uma constância de alterações nos paradigmas da educação, formação profissional e empregabilidade. Estas mudanças, que impactam os pré-conceitos associados às profissões e ao emprego, geram novas necessidades no cenário profissional. Ao longo das últimas décadas, as transformações a nível tecnológico, político, económico e social, marcadas pela globalização e pela sociedade do conhecimento, traduz-se na incerteza de um ambiente em constante mutação e evolução, caracterizado pela imprevisibilidade, com impacto na estruturação das organizações e do trabalho (Pereira & Rodrigues, 2013). A flexibilidade, a capacidade de se adaptar, de lidar com a mudanças e aceitar novos desafios, assumem-se como imperativas às novas gerações (Pereira & Rodrigues, 2013). Partindo deste pressuposto, o modo como a gestão da carreira é concetualizada está em questionamento e implica mudanças que possam acompanhar as aceleradas transformações do mundo do trabalho (Fiorini, Bardagi & Silva, 2016). Face à realidade e volatilidade do mercado de trabalho, caracterizado por níveis elevados de desemprego e competitividade, as organizações necessitam de recursos humanos capazes de encarar este ambiente dinâmico e em constante mudança.

Neste novo mundo, a gestão da carreira visa uma satisfação primária e imediata das necessidades pessoais, através da recompensa obtida pelo alcance de objetivos e metas a curto e médio prazo. Esta flexibilidade facilita uma maior liberdade para explorar diferentes possibilidades ao longo do percurso pessoal e profissional, nomeadamente oportunidades que possam agregar valor em termos de ganhos financeiros, desenvolvimento pessoal e bem-estar (Fórum Económico Mundial, 2020).

Perspetiva-se, cada vez mais, a relevância do desenvolvimento de competências de gestão de carreira - autónoma e auto-gerível, recaindo especial necessidade de investimento na gestão e no desenvolvimento de competências, enquanto uma peça chave para o sucesso. Ao indivíduo, cabe o papel de assumir a responsabilidade pelo desenvolvimento, implementação e monitorização dos objetivos e estratégias ao seu desenvolvimento profissional (Hirschi & Koen, 2021). Esta nova realidade, cria oportunidades para recursos humanos cada vez mais competentes e capazes de adaptar os seus conhecimentos, capacidades e comportamentos a diferentes realidades e desafios.

Pela emergente globalização da sociedade do conhecimento, urge a necessidade de adaptação e inovação pelas Instituições de Ensino Superior (IES), no sentido da prossecução do desenvolvimento humano, social e económico dos jovens adultos.

Assumir o compromisso no processo de transição para o mercado de trabalho e com a empregabilidade da sua Comunidade, torna-se uma marca da qualidade das IES (Cernuşca, Csorba & Cilan, 2017).

No caso dos recém-diplomados, denota-se uma experiência laboral reduzida e pouco diversificada, traduzida por competências solicitadas pelos empregadores e mercado de trabalho numa dimensão emergente. Aqueles que demonstram uma maior dificuldade de transitar e se ajustar rapidamente ao mercado de trabalho, enfrentam mais desafios no seu processo de empregabilidade e de desenvolvimento de carreira (Carmona-Halty et al. 2019). A capacidade de ajuste e adaptação desempenha um papel fundamental neste processo de transição de vida.

O Capital Psicológico é entendido como um dos principais conceitos relacionados à vantagem competitiva individual e organizacional (Luthans, Youssef & Avolio, 2007a), pelo que se considera o desenvolvimento da competência de Capital Psicológico relevante no contexto do Ensino Superior. O desenvolvimento do Capital Psicológico atua com diferencial na capacidade de adaptação, requerida neste processo de transição, pois promove no indivíduo um maior repertório de estratégias para gerir as incertezas do mercado, melhora a sua auto percepção profissional e aumenta a probabilidade de inserção ou (re)transição no mercado de trabalho. Promover o desenvolvimento do Capital Psicológico é fundamental, pois, para além de ampliar a confiança do indivíduo nas suas competências, melhora a sua motivação e resiliência, promovendo uma transição mais suave entre a vida académica e o mercado de trabalho (Luthans Avolio, Avey & Norman, 2007b; Avey, Luthans & Jensen, 2009).

A intervenção na carreira e empregabilidade, com referencial do Capital Psicológico, é pouco replicada no contexto académico. Embora o Capital Psicológico seja reconhecido como um fator-chave para a resiliência, motivação e adaptação dos indivíduos ao mercado de trabalho, as intervenções específicas voltadas para fortalecer estes recursos ainda são escassas e pouco sistematizadas, pelo que urge a necessidade de desenvolver programas de intervenção com resultados significativos (Luthans, et al., 2007a). O desenvolvimento destas quatro competências tem igual impacto nos processos de transição e transição de carreira ao longo da vida, com efeito catalisador para uma adaptação mais rápida e eficaz às carências do mercado (Luthans et al., 2007b).

Considerando o diferencial proporcionado pelo Capital Psicológico, este projeto procura apresentar a configuração e validação de um programa que promova e impacte, na empregabilidade e autogestão de carreira, através da intervenção no Capital Psicológico em pré-Alumni e Alumni.

De acordo com a estrutura do projeto de intervenção, o presente documento encontra-se dividido em sete capítulos: Metodologia de Projeto; Caracterização da Entidade Acolhedora; Conceção do Projeto, Desenvolvimento do Programa, Validação do Programa, Avaliação e Conclusão.

CAPÍTULO I – METODOLOGIA DE PROJETO

1 Metodologia Científica

O presente trabalho considerou o Guia PMBOK – guia de boas práticas para a gestão de projetos, no sentido de garantir o sucesso do projeto. Integrado na metodologia de gestão do projeto PMBOK, o modelo metodológico da Investigação-Ação correspondeu à metodologia aplicada durante a conceção, realização e aperfeiçoamento das atividades de investigação inerentes à estruturação e validação do objeto deste projeto. O modelo metodológico da Investigação-Ação revê-se, sobretudo, na fase de Execução preconizada no guia PMBOK.

1.1 Metodologia Científica Global: Investigação-Ação

O projeto de mestrado segue uma metodologia de Investigação-Ação, que serve de base à lógica científica e metodológica do processo de criação, desenvolvimento e validação, assumindo-se uma natureza participativa e iterativa, centrada no desenvolvimento, validação e melhoria contínua do Programa.

A investigação-ação procura aceder a uma compreensão abrangente da realidade do mercado e das carências do cliente e potenciais utilizadores do produto, de forma que este seja construído no sentido de satisfazer as necessidades reais da população-alvo, enquanto garante um papel ativo aos indivíduos no seu processo de desenvolvimento (Lima 2003). A participação dos interessados ao longo da investigação foi fundamental no processo de implementação e validação, mediada pela responsável do projeto, com o intuito de auxiliar uma participação ativa e efetiva dos intervenientes. Esta sinergia, individual e coletiva, objetivou gerar mudanças, integrar diferenças e encontrar formas de redefinir o projeto em maior qualidade e adequabilidade face o *feedback* dos participantes (Pereira & Oliveira, 2021). Pelo pressuposto, considerou-se fundamental envolver como intervenientes neste projeto pré-*Alumni*, *Alumni* e profissionais de gestão de carreira.

A aplicação desta metodologia compreendeu a definição de fases distintas, que abrangiam a Identificação do Problema, Planeamento, Implementação, Análise dos Dados e Reflexão Crítica (Pereira & Oliveira, 2021).

A etapa da Identificação do problema, visou compreender as necessidades apresentadas pelo Gabinete *Alumni* e Carreira (GAC) do Instituto Superior de Contabilidade e Administração do P.PORTO (ISCAP), no campo da intervenção na carreira (Apêndice 1). Nesta fase, percebeu-se a necessidade da estruturação de um programa que permitisse

a autogestão e desenvolvimento de carreira aos *pré-Alumni* e *Alumni* ISCAP, que se caracterizasse por um serviço inovador e diferenciado dos existentes no Ensino Superior e que impactasse positivamente a empregabilidade dos potenciais utilizadores pela facilitação do processo de (re)transição profissional. Para além destas características, o programa deveria ser sustentável e obedecer às crescentes necessidades de apoio e orientação ao nível da carreira por parte das IES, considerar a vivência atual do mercado de trabalho e contribuir para fortalecer a relação entre a comunidade ISCAP. Com sentido, o projeto deveria atentar na elaboração e validação de um Programa de intervenção estruturado neste âmbito, que pudesse apresentar-se como um recurso a oferecer aos *pré-Alumni* e *Alumni* da instituição, em fase de transição para o mercado de trabalho ou reestruturação da sua carreira e redefinição do seu percurso profissional.

Na fase do Planeamento, verificou-se a formulação de um plano de ação, com a definição de metas, estratégias e tarefas a executar, por base a análise de potenciais recursos e dificuldades na prossecução de uma resposta que satisfizesse a necessidade apresentada.

A fase de Implementação abarcou a execução das ações. Esta fase compreendeu uma análise da literatura e de mercado, com vista a proposta inicial de um programa de desenvolvimento de competências, com foco na gestão de carreira e empregabilidade dos *pré-Alumni* e *Alumni*. Considerando o âmbito da aplicação do Programa, constatou-se essencial uma revisão da literatura inerente à gestão de carreira, ao mercado de trabalho atual e ao papel das Instituições de Ensino Superior (IES), na facilitação de estratégias de gestão de carreira e na promoção da empregabilidade da sua comunidade. Numa fase inicial e de modo exaustivo, procedeu-se a uma análise da bibliografia referente à temática do Capital Psicológico e das estratégias utilizadas para potenciar os seus quatro componentes, no sentido de otimizar a gestão da carreira. Privilegiou-se o recurso à base de dados EBSCO e B-On, por forma a garantir a autenticidade e cientificidade dos documentos e das suas informações. Esta análise visou não só um enquadramento teórico da temática, como também a análise de programas de intervenção em carreira, com base o referencial teórico do Capital Psicológico e programas com diferentes abordagens e metodologias que fossem aplicados em contexto de Ensino Superior (ES). Este momento abarcou, igualmente, a recolha de dados relativa à validação do programa proposto, enquanto produto deste projeto. No contexto deste projeto, a metodologia de investigação-ação participativa incidiu, em cada fase de implementação, numa análise detalhada do programa e da sua estrutura, assim como dos instrumentos desenvolvidos e

adaptados no seu âmbito, de forma a verificar-se a sua adequabilidade e enquadramento na necessidade apresentada. O ciclo de validação foi realizado com 3 iterações/implementações até chegar à versão final, que se apresenta como resultado deste projeto. No processo de validação, privilegiou-se a participação ativa dos intervenientes na resolução de problemas e na promoção de mudanças participativas à melhoria do Programa e materiais de intervenção (Kurt Lewin, 1944); Tripp, 2005).

A Análise dos Dados foi realizada de forma a obter insights sobre a problemática, as ações realizadas, o enquadramento do Programa e instrumentos de intervenção, desenvolvidos nesse contexto, com base nas necessidades do público-alvo.

De seguida, na fase da Reflexão Crítica, debruçou-se sobre os resultados e o seu significado, considerando os objetivos iniciais, o contexto e possíveis ajustes ao produto. Ao longo desta fase recorreu-se à análise bibliográfica e de *benchmarking* como auxílio ao processo de reflexão e base para a reformulação dos produtos.

Por fim, a Reformulação, em que se procedeu ao reajuste do produto inicial, integrando possíveis melhorias, de encontro às necessidades reais e potenciais dos prováveis utilizadores do produto (Pereira & Oliveira, 2021).

Na Figura 1 observam-se esquematicamente as tarefas da investigação, seguindo o enquadramento da metodologia investigação-ação.

Figura 1.

Metodologia de Investigação-Ação no âmbito do Projeto



1.1.1 Metodologia de gestão do projeto (PMBOK)

No sentido de compor uma lógica de estruturação e planeamento do projeto, consideraram-se as indicações do PMBOK - Project Management Body of Knowledge, (Project Management Institute, 2021). O recurso a este guia de gestão de projetos possibilitou reunir as melhores práticas e processos para facilitar a gestão do projeto de forma eficiente e eficaz, através de instruções ao nível do planeamento, execução, monitorização e conclusão de projetos (PMI, 2021).

Seguindo a estrutura PMBOK, organizou-se os processos que representam as principais fases do projeto. As fases interligam-se, podendo coocorrer em sintonia ou de forma mais sequencial em cinco momentos. A relevância do PMBOK ao longo do projeto verifica-se na facilitação da definição dos processos, ferramentas e prazos a seguir, na estruturação da execução do projeto, funcionando como um guião, no sentido de garantir o cumprimento das atividades e os prazos de entrega e a organização, eficiência e controlo sobre o mesmo. Na Figura 2, observa-se a aplicação deste guia no âmbito da execução do presente projeto.

A fase Iniciação coincidiu com a fase de identificação do problema junto do GAC e consequente definição do projeto, identificação de objetivos, resultados esperados e consequente proposta de plano de ação.

Na fase de Planeamento, definiu-se tarefas associadas a cada etapa do projeto e foram identificadas as necessidades e os recursos disponíveis para alcançar o sucesso. Nesta fase desenhou-se o cronograma inicial e definiu-se o objetivo do projeto.

A fase da Execução centrou-se na concretização do plano definido *a priori*, considerando os ajustes sofridos à proposta de projeto inicial. Uma das tarefas centrais incluía a estruturação e validação de um programa de desenvolvimento de competências de autogestão de carreira e empregabilidade e respetivos materiais de intervenção, antecedida por uma análise do *background* associado, através da revisão bibliográfica e análise de mercado. Outras tarefas centrais do projeto consignaram o processo de implementação, que implicou a validação e análise crítica dos resultados, recursos à reestruturação e reformulação dos materiais de intervenção e ajustes ao programa.

No que respeita a Monitorização e Controlo, considerando assumir-se como uma fase paralela a todo o processo, teve especial relevância na fase de execução, com a necessidade de reajustes ao planeamento e estratégia definidos inicialmente.

Por fim, a fase de Encerramento implica concluir todas as atividades do projeto, incluindo a defesa do projeto, a aprovação final e encerrar este processo com a inclusão das reflexões geradas na defesa pública do mesmo.

Figura 2.

Etapas de Execução do Projeto com base o Guia PMBOK



Considerando-se a investigação-ação uma metodologia que envolve a participação dos interessados na resolução de problemas, preconiza ciclos de planeamento, ação, observação e reflexão, foi intuitivamente integrada no guia de boas práticas de investigação PMBOK. Recorrer à estrutura do guia permitiu a organização sistemática e garantiu que cada ciclo de investigação-ação fosse bem documentado e controlado, aumentando a validade e a fiabilidade dos resultados. A estratégia contribuiu para a estruturação e apoio na implementação das mudanças propostas, colaborando na eficiência e controlo. A combinação destas ferramentas possibilitou uma abordagem sólida na condução de uma pesquisa organizada, participativa e reflexiva.

CAPÍTULO II – CARACTERIZAÇÃO DA ENTIDADE ACOLHEDORA DO PROJETO

2 Contexto Institucional do Projeto

O Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, P. PORTO, (ISCAP), é uma escola de ensino superior politécnico fundada em 1886, que integra o Instituto Politécnico do Porto desde 1988. Desde a sua fundação, o ISCAP é reconhecido pela oferta de formação académica direcionada à área das ciências empresariais.

Não obstante a localização geográfica o situar em Matosinhos, o ISCAP integra o Campus Universitário da Asprela desde 1995. A instituição disponibiliza à sua comunidade centros de informática, laboratório de línguas e multimédia, laboratório de marketing digital, uma biblioteca, dois auditórios, três anfiteatros, sala de atos, refeitório, três bares e um restaurante, salas de estudo e espaços de trabalho colaborativo, para além das salas de aulas e espaços necessários ao seu bom funcionamento letivo. De modo a assegurar a partilha de materiais didáticos com os estudantes, o ISCAP recorre a uma plataforma, MOODLE e disponibiliza um repositório dos materiais e investigações realizadas sobre a sua alçada.

A comunidade *Isclapiana* é constituída, maioritariamente, por estudantes a tempo integral. No entanto, devido à oferta formativa em regime pós-laboral, verifica-se uma heterogeneidade de alunos inscritos, cruzando-se estudantes de diferentes idades e contextos socioeconómicos.

No que concerne a oferta formativa, apresenta uma diversificada oferta de formação na área das ciências empresariais, através de diferentes níveis de complexidade como licenciatura, mestrado, pós-graduação e cursos TESP. De modo a complementar a formação dos seus estudantes, o ISCAP mantém uma estreita relação com Entidades, Empresas e Profissionais em contexto real de trabalho, que funcionam como recursos na formação dos seus estudantes, facilitando um contacto mais próximo com a realidade do mercado de trabalho pela partilha de experiências e boas práticas profissionais. O foco na criação de sinergias com empresas, autarquias e outras instituições de ensino nacionais e internacionais, traduz-se no aumento dos acordos de cooperação celebrados com várias instituições de ensino superior na Europa, no Brasil e em Angola. Devido a esta aposta na internacionalização, o número de estudantes internacionais tem aumentando nos últimos anos.

O ISCAP apresenta como valores a inovação, experiência e responsabilidade social, assim como da missão de dar continuidade ao seu papel de instituição de referência no

ensino superior, assente em quatro pilares fundamentais: ensino/formação, investigação, internacionalização e prestação de serviços à comunidade. Apresenta como missão específica a formação, a investigação, a criação e difusão da cultura e do saber e a prestação de serviços na área das ciências empresariais. Na Figura 3 pode observar-se a sua estrutura organizacional.

Figura 3.

Organograma ISCAP, referente ao ano-letivo 24/25.



Fonte: <https://www.iscap.ipp.pt/iscap/organica/OrganogramaISCAP.png>

2.1 Gabinete *Alumni* e Carreira (GAC)

O Gabinete *Alumni* e Carreira (GAC) do ISCAP foi fundado em 2012 com o objetivo de manter e potenciar o contacto com os diplomados e *Alumni* do ISCAP, bem como facilitar o contacto entre si, com o intuito de manter e criar relações de parceria privilegiadas com a comunidade Empresarial e Institucional. A missão deste gabinete é garantir que a relação entre o ISCAP, os seus *Alumni* e antigos colaboradores se mantém ativa e é suportada por uma lógica de valor acrescentado

O GAC incide o seu trabalho nos eixos de Gestão de Carreira, Comunicação e Relações *Alumni* e assume um papel preponderante na disponibilização de atividades direcionadas aos *Alumni* e *pré-Alumni*, preparando a sua transição para o mercado de trabalho. O

Gabinete representa um excelente elemento estratégico, considerando a sua capacidade em facilitar o acesso ao mercado de trabalho e a oportunidades de carreira, ao estimular a aprendizagem ao longo da vida e ao consolidar uma rede de contatos e *Networking*. Fazem parte destes serviços o apoio no planeamento do desenvolvimento individual de carreira, descontos no âmbito de formações, o acesso prioritário a oportunidades de emprego e eventos que facilitam o desenvolvimento profissional e o *Networking*.

A comunidade *Alumni* do ISCAP é constituída por mais de 120 000 membros em rede, espalhados pelo mundo, constituída por *Alumni* e ex-colaboradores (Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, s.d.). As vantagens em pertencer a esta comunidade permite o acesso aos serviços disponibilizados pelo próprio Gabinete e acesso exclusivo à rede LinkedIn *ALUMNI* ISCAP. Na Figura 4 observa-se o Propósito, Missão, Visão e Valores GAC.

Figura 4.

Propósito, Missão, Visão e Valores GAC



Fonte: <https://www.iscap.pt/Alumni/index> 1

CAPÍTULO III – CONCEÇÃO DO PROJETO

3 Ponto de Partida

Não obstante o objetivo inicial do pedido passar pelo acompanhamento e apoio aos *Alumni* no âmbito da empregabilidade e gestão de carreira, o GAC aferiu a importância que o acompanhamento e a construção precoce de uma relação de proximidade com os *pré-Alumni*, poderia representar no seu futuro profissional. O estabelecimento desta relação ainda enquanto *pré-Alumni*, possibilitaria conduzir a ganhos inestimáveis e criar uma ponte na manutenção desta (futura) relação de sinergia. Posto isto, considerou-se essencial a conceção e implementação de programas vocacionados aos *pré-Alumni*, que verssem esta sensibilização acerca da importância do planeamento de carreira numa fase precoce à entrada no mercado *per se*.

Como mais uma estratégia para colmatar o *gap* de competências transversais, alinhadas com as necessidades do mercado de trabalho, e potenciar a diferenciação dos estudantes do ISCAP na sua abordagem ao mercado, o GAC apresentou como necessidade a formulação de uma proposta de programa que preparasse os *pré-Alumni* e os dotasse de ferramentas facilitadoras da sua integração no mercado de trabalho. Essa necessidade foi apresentada no âmbito deste projeto de mestrado em Gestão e Desenvolvimento de Recursos Humanos. Em concordância, o programa de desenvolvimento de competências transversais deveria obedecer aos requisitos: ser impactante, inovador, sustentável, de fácil implementação e que instituisse um sistema de aferição dos resultados e impacto do programa.

Alinhado com o pedido do cliente, procedeu-se à revisão da literatura existente como fonte de suporte e contextualização das necessidades reconhecidas pelo GAC ao longo da sua atuação. Como estratégia de exploração e recolha de dados relativos a programas desta ordem, optou-se por uma análise de mercado (*benchmarking*), que recaiu sobre a oferta e proposta de promoção de competências de gestão de carreira e empregabilidade de diferentes IES.

3.1 Pedido do Cliente

Uma das primeiras etapas do projeto requeria compreender o pedido do cliente, reunindo informações acerca das necessidades, os objetivos, o público-alvo, os recursos disponíveis e o prazo para elaboração e execução do mesmo. Foram realizadas reuniões com a Coordenadora do GAC, na intenção de aferir estes dados e proceder à estruturação

da proposta de projeto (Apêndice 1). Para além da reunião de avaliação de necessidades iniciais, foram mantidas reuniões periódicas para apresentação e discussão das diferentes fases de desenvolvimento do projeto.

3.1.1 Objetivos

A proposta de projeto consiste na estruturação e validação de um Programa de desenvolvimento das competências de Capital Psicológico, com vista a aquisição de competências de autogestão de carreira e empregabilidade, direcionado a *pré-Alumni* e *Alumni*.

A partir do produto deste projeto, pretende-se apoiar os estudantes e diplomados no desenvolvimento e fortalecimento de competências que facilitem a integração no mercado de trabalho, transição ou reconfiguração de carreira, (re)colocação, ou exploração de outras opções profissionais.

O Programa obedece aos pressupostos e princípios do Capital Psicológico, Orientação Vocacional e aconselhamento de carreira, com foco no autoconhecimento, apoio guiado e na promoção da motivação do cliente. Centra-se no desenvolvimento da autoestima e autoeficácia, na estimulação de uma reestruturação cognitiva pela análise e substituição de crenças e pensamentos disfuncionais e construção de novas narrativas, com foco os objetivos de carreira. Por fim, visa promover a aquisição e desenvolvimento de competências práticas relativas à carreira e oportunidades de exploração de técnicas de procura de emprego, desenvolvimento de currículo(s) e perfil em redes profissionais, criação do(s) plano(s) de ação do cliente e acompanhamento personalizado durante a experiência no Programa (Drosos, Theodoroulakis, Antoniou & Rajter, 2021).

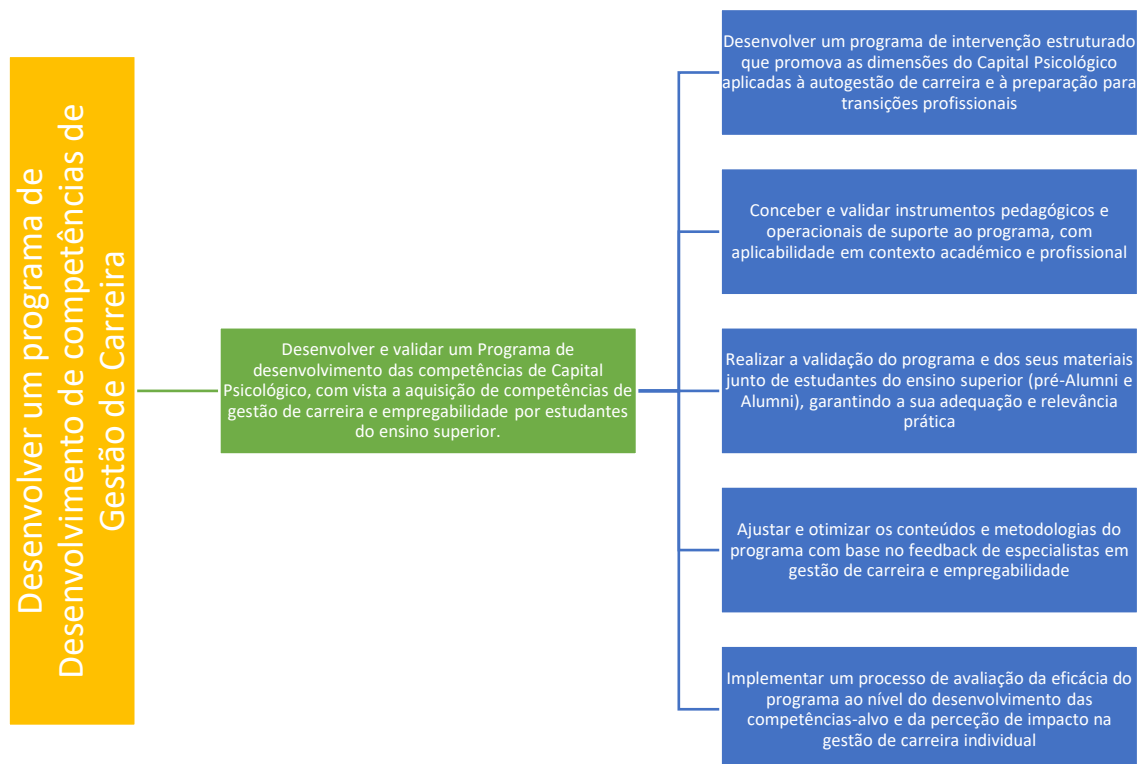
O projeto apresenta como principais objetivos específicos:

- Desenvolver um programa de intervenção estruturado que promova as dimensões do Capital Psicológico (Esperança, Autoeficácia, Resiliência e Otimismo) aplicadas à autogestão de carreira e à preparação para transições profissionais;
- Conceber e validar instrumentos pedagógicos e operacionais de suporte ao programa, com aplicabilidade em contexto académico e profissional;

- Realizar a validação do programa e dos seus materiais junto de estudantes do ensino superior (pré-*Alumni* e *Alumni*), garantindo a sua adequação e relevância prática;
- Ajustar e otimizar os conteúdos e metodologias do programa com base no feedback de especialistas em gestão de carreira e empregabilidade;
- Implementar um processo de avaliação da eficácia do programa ao nível do desenvolvimento das competências-alvo e da perceção de impacto na gestão de carreira individual.

Figura 5.

Âmbito, Objetivo Estratégico e Objetivos Operacionais do Projeto



3.1.2 Público-Alvo

O público ao qual este projeto se dirige são os estudantes inscritos e a frequentar uma IES e que pretendem desencadear um processo de planeamento e construção da sua carreira. O projeto também é pertinente para recém-diplomados e *Alumni* que necessitem de facilitar a integração ou reintegração no mercado de trabalho, recorrendo ao desenvolvimento das competências de Capital Psicológico.

No que respeita o universo do ISCAP, compreende os 4603 estudantes matriculados (2022) e 120 mil integrantes da comunidade ISCAP.

3.1.3 Recursos Disponíveis

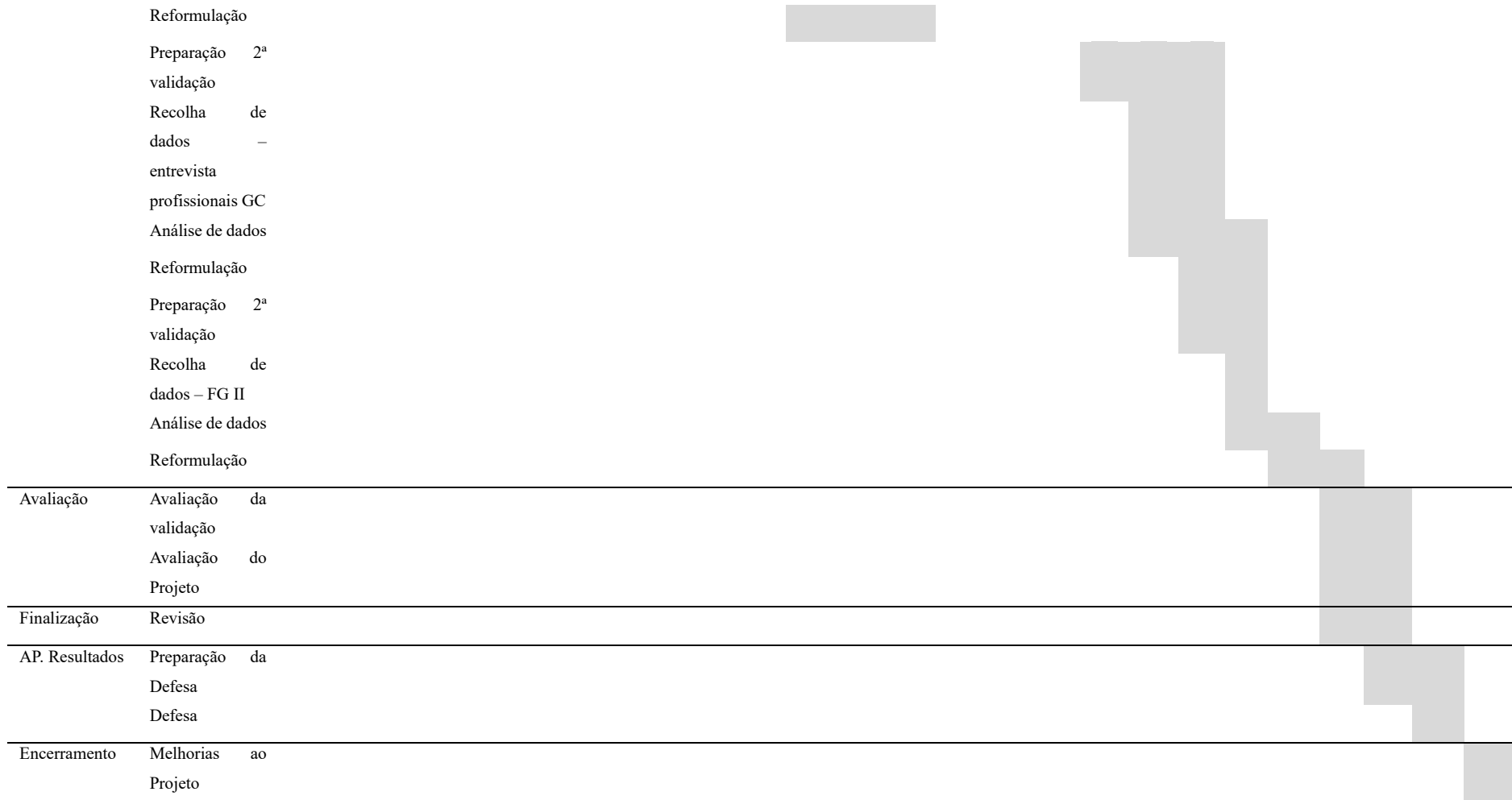
Para a concretização deste projeto, destaca-se o acesso privilegiado aos recursos humanos, físicos e de *Networking* do ISCAP. Os recursos físicos identificados como necessários são as salas de aula, auditórios, laboratórios, equipamentos e outras infraestruturas do ISCAP. No que respeita aos recursos humanos, encontra-se facilitado o acesso a professores, funcionários, estudantes, diplomados, prestadores de serviços e toda a comunidade ISCAP. Como outros recursos essenciais ao sucesso deste projeto apontam-se o *Networking* que a instituição torna possível pela sua construção de parcerias internas e externas, assim como o acesso facilitado ao público-alvo.

3.1.4 Cronograma do Projeto

Tabela 1.

Cronograma do Projeto de Mestrado

		Cronograma do Projeto																								
Fases	Atividade	2022			2023						2024						2025									
		Out/De	Ja	Fe	Ma	Ab	Ma	Ju	Ju	Ag	Se	Ou	No	De	Ja	Fe	Ma	Ab	Ma	Ju	Ju	Ag	Se	Ou	No	De
		z	n	v	r	r	i	n	l	o	t	t	v	z	n	v	r	r	i	n	l	o	t	t	v	z
	Revisão bibliográfica																									
	Análise documental																									
	Análise de mercado																									
	Avaliação das necessidades																									
	Desenvolvimento Programa																									
	Desenvolvimento materiais																									
	Materiais divulgação/apoi																									
	o																									
Implementação / Validação	Preparação 1ª validação																									
	Recolha de dados - FG I																									
	Análise de dados																									



3.2 Análise Teórica

3.2.1 Capital Psicológico e Gestão de Carreira

O desenvolvimento do Capital Psicológico impacta positivamente as competências de gestão de carreira e a empregabilidade (Luthans, Youssef-Morgan, Avolio, 2015; Calvo & Garcia, 2019). Ao capacitar os indivíduos com uma base psicológica sólida a gestão da sua carreira será mais eficiente, tornando-os mais capazes de potenciar a empregabilidade (Calvo & Garcia, 2019). Paralelamente, os estudantes com níveis mais elevados de PsyCap apresentam maior motivação na procura de emprego e melhor adaptação às exigências do mercado de trabalho (Madrid, Díaz, Leka, Leiva & Barros 2018).

A preparação da transição para o mercado de trabalho, representa um papel crucial na vida dos estudantes do ensino superior (Savickas, 2005). Esta jornada marca o início da identificação, exploração e procura de objetivos e oportunidades de carreira. A capacitação para uma gestão de carreira eficaz habilita os estudantes com competências e conhecimentos necessários para a tomada de decisões de carreira informadas, facilidade em movimentar-se pelo mercado de trabalho, ter sucesso nos planos de carreira escolhidos e desenvolver uma compreensão clara das suas aspirações profissionais e do modo como é possível alcançá-las. Uma gestão de carreira proativa auxilia os estudantes a desenvolverem uma visão clara de suas metas profissionais, aumentando a sua esperança e autoeficácia (Savickas, 2005).

3.2.2 Psicologia Positiva e Comportamento Organizacional Positivo

No seio Organizacional, o movimento da Psicologia Positiva, com foco no potencial Humano e centrado nos atributos positivos das Pessoas e das Organizações, conduziu à perspetiva Organizacional Positiva (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Com efeito, o Positive Organizational Behavior - POB (Luthans, Youssef -Morgan & Avolio, 2007c) é conceptualizado enquanto o estudo dos pontos fortes/ forças dos Recursos Humanos e das suas capacidades psicológicas, considerando a sua aplicação, no sentido promover a melhoria do desempenho no local de trabalho (Luthans 2002a). Concentra-se ao nível do indivíduo e das capacidades psicológicas positivamente orientadas, passíveis de mensuração, suscetibilidade ao desenvolvimento e capacidade de melhoramento a curto prazo que, conseqüentemente exibem um impacto positivo na performance organizacional (Luthans et al., 2007c). Revela-se como uma importante ferramenta para o mapeamento e desenvolvimento dos pontos fortes/forças dos colaboradores, em

detrimento à redutibilidade da gestão das suas dificuldades e limitações (Luthans, 2002a, Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Estes recursos psicológicos *state-like*, refletem uma capacidade maleável à mudança e desenvolvimento (Avolio & Luthans, 2006; Luthans, 2002a, 2002b; Luthans & Youssef, 2007; Luthans, Youssef, et al., 2007). São consideradas mais estáveis, com menor tendência a sofrer alterações ao longo do tempo, garantindo a sua fiabilidade e continuidade temporal (Avolio & Luthans, 2006; Luthans, 2002a, 2002b; Luthans & Youssef, 2007; Luthans, Youssef, et al., 2007).

Até ao momento, apenas quatro capacidades psicológicas foram incorporadas no POB: Autoeficácia; Esperança; Otimismo e Resiliência (Luthans et al., 2007c). A agregação destas competências é denominada de Capital Psicológico (Luthans et al., 2007c). Os estudos mais recentes apontam que níveis mais elevados de capital psicológico positivo são capazes de gerar valor acrescentado (Luthans et al., 2007a), impactam a formação de um ambiente de trabalho saudável (Caza & Cameron, 2008) e o bem-estar dos colaboradores (Avey et al., 2009).

3.2.3 Capital Psicológico

O Capital Psicológico, ou PsyCap, é retratado como transcendente relativamente ao capital humano e capital social. Compete-lhe a missão de redirecionar o foco sobre o Eu real e das infinitas possibilidades de desenvolvimento e transformação (Avolio & Luthans, 2006). Enquanto recurso psicológico positivo, caracteriza-se pela possibilidade de mensuração, maleabilidade e capacidade de desenvolvimento através de estimulação. Pode ser gerido de modo a impactar o desempenho singular e profissional, firmando-se enquanto vantagem competitiva humana (Luthans & Youssef, 2004).

O Capital Psicológico é considerado um fator de ordem superior, contemplando, quatro capacidades psicológicas de referência: autoeficácia/confiança, esperança, otimismo e resiliência. A conjugação destas capacidades psicológicas é reconhecida pelo acrónimo HERO - Hope, Efficacy, Resilience e Optimism (Luthans et al., 2007a). Com base nas capacidades psicológicas que o compõem, o Capital Psicológico é caracterizado pela (i) confiança em assumir e desencadear o esforço necessário para atingir o sucesso em tarefas desafiadoras (autoeficácia), (ii) fazer atribuições positivas acerca do futuro (otimismo), (iii) perseverar, redirecionar e reajustar o seu percurso e esforços em direção aos seus objetivos sempre que necessário e no sentido de alcançar o sucesso (esperança); (iv)

adaptar-se, recuperar e até mesmo superar os dilemas e adversidades na sua jornada para o sucesso (resiliência) (Luthans et al., 2007a). Estas capacidades coexistem, desenvolvem-se, manifestam-se e são acionados enquanto coletivo (Hobfoll, 2002), o que se traduz numa combinação interativa, de efeito mais acentuado do que a atuação singular de cada um destes recursos (Luthans et al., 2015). Esta interatividade resulta numa sinergia de evolução e florescimento, para além do que cabe na abrangência de qualquer um dos recursos isoladamente e vai além da substituição ou compensação que alguma destas competências possa oferecer para colmatar outra (Youssef & Luthans, 2007).

Apesar das capacidades psicológicas que constituem o Capital Psicológico possuírem características semelhantes, é, no entanto, através das suas diferenças que reside o fundamento de construções positivas individuais e distintas, como se verifica pela partilha do processo de mecanismos motivacionais autodirigidos, com impacto no desempenho profissional e atitudes profissionais (Youssef & Luthans, 2007).

Os níveis de Capital Psicológico mais elevados facilitam a ocorrência de uma panóplia de comportamentos positivos relacionados com o trabalho, que se traduzem em (Loghman, Quinn, Dawkins, Woods, Om Sharma, & Scott, 2023):

- Maior satisfação no trabalho, maior envolvimento e desempenho dos trabalhadores;
- Taxas mais baixas de intenção de rotatividade;
- Menor índice de esgotamento e *burnout* no local de trabalho;
- Resultados positivos de saúde e relacionamento interpessoal;
- Maior bem-estar subjetivo;

Acredita-se que impacto do Capital Psicológico é igualmente positivo para os indivíduos, equipas e organizações das mais diversas áreas de atuação: educação, militar, organizações sem fins lucrativos, cuidados de saúde, serviços de saúde mental e voluntariado (Loghman et al., 2023).

3.2.3.1 Competências do Capital Psicológico

A esperança, comumente designada de “força de vontade”, refere-se à capacidade de definir objetivos e encontrar caminhos para os alcançar, combinando a motivação para agir (energia orientada para atingir metas) e o planeamento necessário (estratégias para as atingir) (Snyder, Irving & Anderson, 1991). O papel desta competência no referencial

do Capital Psicológico passa pela agregação de um estímulo motivacional, condicionado pela percepção de sucesso (Snyder et al., 1991).

A autoeficácia alude à percepção de confiança nas próprias competências para mobilizar recursos e esforços no sentido do sucesso (Stajkovic & Luthans, 1998). A autoeficácia orienta comportamentos de realização - escolha de tarefas, esforço, persistência e aquisição de competências, num ciclo que reforça a própria percepção de eficácia (Schunk, 1989, 1991). Nos estudantes do ensino superior, crenças de autoeficácia em competências profissionais e de carreira associam-se a maior sucesso na transição para o mercado de trabalho, na procura ativa de emprego e na gestão de desafios (Xu et al., 2021; Vieira & Meirinhos, 2022; Audibert, Vieira, De Andrade & De Oliveira, 2020).

No que respeita a resiliência, trata-se da capacidade psicológica responsável pela integração e reestruturação da realidade do indivíduo, após adversidades ou situações stressantes. Evidencia a flexibilidade mental, emocional e comportamental do indivíduo e a sua capacidade para gerar/identificar novos recursos (Coutu, 2002). A sua atuação favorece a integração das mudanças como positivas, num mercado de trabalho em constante transformação (Masten, 2001).

Por sua vez, o otimismo é concetualizado enquanto a atribuição de eventos a circunstâncias internas e estáveis ou a circunstâncias externas e temporárias, englobando a expectativa de acontecimentos favoráveis no futuro (Seligman, 2002). A dicotomia da atribuição dos eventos assenta em duas dimensões explicativas: permanência (tempo) e difusão (espaço). Face à permanência, os eventos negativos podem ser temporários e os positivos permanentes. Quanto à difusão, os acontecimentos podem dever-se a situações específicas ou estabelecer-se generalizações (Seligman, 2002). No trabalho, níveis elevados de otimismo estão associados a maior desempenho e retenção (Seligman, 1998).

3.2.3.2 Capital Psicológico e o seu potencial de desenvolvimento

As intervenções no Capital Psicológico traduzem-se em atividades intencionais que visam promover sentimentos, comportamentos e cognições positivas (Luthans, Luthans & Avey, 2014). Por se tratar de um recurso psicológico moldável, uma das principais características do Capital Psicológico é a sua suscetibilidade de desenvolvimento através de programas e treino de curta duração (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Luthans, Avey, Avolio, Norman & Combs, 2006; Luthans et al., 2007b). O modelo PsyCap Intervention (PCI) (Luthans et al., 2006), projetado para amplificar os níveis de

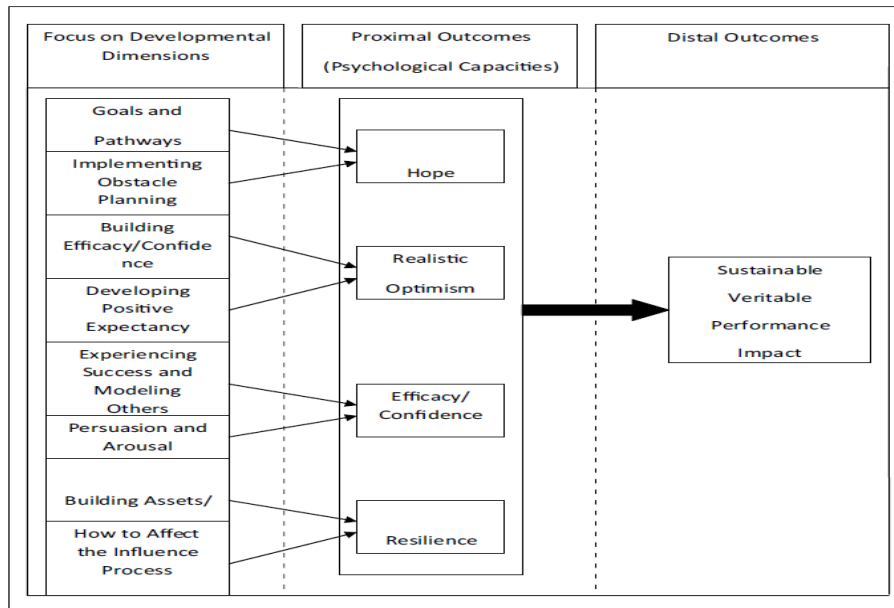
esperança, autoeficácia, resiliência, otimismo e o nível global de Capital Psicológico, continua a ser amplamente referenciado e orientador deste tipo de intervenções. A intervenção visa desenvolver os recursos em simultâneo, uma vez que a abordagem holística é considerada mais eficaz (Carter & Youssef-Morgan, 2022; Luthans et al., 2006). O contexto atual de reconfiguração e mudança dos paradigmas concernentes ao trabalho, educação e serviços, tornam atrativos o recurso a ferramentas online para este tipo de intervenção (Broad & Luthans, 2020).

Durante um estudo com Estudantes do Ensino Superior, verificaram-se diferenças significativas nos níveis de Capital Psicológico dos participantes que receberam treino PCI (Luthans, Avey, Avolio & Peterson, 2010). Após a intervenção, os níveis de Capital Psicológico dos estudantes aumentaram, enquanto no grupo de controlo permaneceram inalterados (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Verifica-se, igualmente que os níveis de Capital Psicológico ampliam significativamente após uma intervenção positiva de *microCoaching* e que essa ampliação é sustentada até quatro meses após a intervenção (Corbu et al., 2021).

O modelo desenvolvido por Luthans e colaboradores (2006), que se observa na Figura 6 é elucidativo de atividades/ações específicas para incrementar as capacidades psicológicas de esperança, otimismo, eficácia e resiliência que, em última instância, incrementarão os níveis gerais de Capital Psicológico. Este será um modelo de referência para a concetualização do programa de desenvolvimento de competências.

Figura 6.

Esquema da Psychological Capital Intervention



Fonte: Retirado de Luthans et al., 2006

3.2.4 A Gestão e Desenvolvimento de Carreira

O desenvolvimento vocacional é um processo que acontece ao longo da vida, pelos diferentes contornos da relação do indivíduo com o trabalho, nas diferentes fases do seu desenvolvimento (Fragoso, Valadas & Paulos, 2019). Partindo deste pressuposto, a concetualização do desenvolvimento de carreira não se restringe a questões do foro profissional do indivíduo. O indivíduo é percecionado na sua totalidade, não cabendo lugar à dissociação dos diferentes papéis que assume ao longo da sua existência, sejam eles profissionais, familiares, académicos ou de outro carácter (Super, 1980). À medida que experiencia a vida, o indivíduo vai construindo novas perceções e crenças, acerca de si próprio e do mundo. Estas modificam a natureza da sua relação com a atividade profissional e com o mundo do trabalho (Coimbra, 1997/98). Esta (des)continuidade facilita a ocorrência de transformações ao percurso profissional e o desenvolvimento psicológico e vocacional do indivíduo, ao longo do tempo (Vieira & Coimbra, 2006). O comportamento vocacional e de carreira ocorre durante todo o ciclo de vida e nos diversos contextos sociais da pessoa (Super, 1980), compreendendo fatores psicológicos, sociológicos, educativos e económicos, que interagem e influenciam a carreira (Ordem dos Psicólogos Portugueses - OPP, 2020).

As tarefas vocacionais e de carreira confrontam os jovens com a definição de projetos futuros, a tentativa de compreender o mercado de trabalho e a necessidade de adaptação face à proliferação de novas condições e imposições do trabalho, aliadas a um nível elevado de imprevisibilidade e incerteza face ao futuro (Vieira & Alves, 2024). Coincidentemente, durante o período de frequência do ensino superior, o processo de construção da identidade aporta um período de crise relacionada com a escolha vocacional. Este período de crise resulta na exploração e questionamento, face às escolhas de carácter vocacional (Erikson, 1968). Os estatutos de identidade alteram-se, no sentido de uma resolução mais positiva das questões de identidade vocacional, sobretudo no caso dos jovens que frequentam o Ensino Superior durante a adultez (Silva & Taveira, 2008). A aproximação ao final do curso pode espoletar um período de maior exploração nos diferentes domínios da identidade, sobretudo no domínio vocacional que, posteriormente, irá conduzir ao estabelecimento de um compromisso nesse domínio. Os indivíduos que assumem este comprometimento experienciam sentimentos de continuidade entre o passado, o presente e o futuro, e estados emocionais que refletem confiança, estabilidade e otimismo face a esse futuro (Archer e Waterman, 1994).

As distintas fases do desenvolvimento da carreira propõem que, em cada estágio, o indivíduo é confrontado por um conjunto de tarefas de desenvolvimento associadas à sua carreira, principiando nas concepções sobre trabalho e carreira durante a infância (Super, 1980). Por sua vez, a transição entre o término dos estudos e o início da atividade profissional é marcada pelo envolvimento em oportunidades que facilitam o contacto com o contexto real de trabalho - estágios, empregos temporários ou voluntariado, em paralelo com a intenção de explorar interesses e competências profissionais, experienciar diversas funções ou diferentes papéis e criar oportunidades (Super, 1980). Pressupõe-se que, no final desta fase, o indivíduo seja capaz de identificar os seus objetivos e consiga traçar um plano para os alcançar (Lent & Brown, 2013). A entrada no mercado de trabalho obriga ao processo de procura de emprego e ao estabelecimento de um plano de ação que respeite os principais interesses do indivíduo, a sua adaptação ao trabalho e à organização e o assumir de maior responsabilidade e independência (Super, 1980). A estabilização do autoconceito do indivíduo, permite a tomada de decisões no âmbito da sua carreira sem comprometer o sentido de si. Esta estabilização está dependente das experiências de vida do indivíduo e da sua experiência profissional e atua como uma âncora, estável ao longo

da vida do indivíduo, mantendo-o fiel à sua identidade e autoimagem, o que lhe permite tomar decisões no âmbito da sua carreira (Schein, 1996).

A conceptualização da gestão da carreira enquanto responsabilidade organizacional tem vindo a dar lugar a uma perspetiva de autogestão da carreira (Vieira & Alves, 2024). Na perspetiva contemporânea de carreira podem encontrar-se diferentes contributos teóricos, que vão no sentido do indivíduo como principal agente da sua carreira. O conceito de adaptabilidade na carreira assume um papel central, tratando-se de um recurso psicossocial relacionado à prestação para lidar com os desafios do trabalho e as suas condições (Savickas, 1997). A adaptabilidade de carreira comporta (i) a consciência que os estudantes apresentam face ao futuro profissional e os comportamentos que encetam na medida de alcançar os seus objetivos, (ii) a disciplina e crença na sua capacidade de autogestão da carreira, (iii) a exploração de possibilidades profissionais e novas oportunidades de carreira, (iv) a aquisição de novos conhecimentos e competências, e (v) a capacidade de tomar decisões e implementar um plano de vida. Para além da competência de adaptabilidade de carreira, existem diferentes recursos apontados como potenciadores de uma gestão de carreira individual eficaz, dos quais fazem parte as competências técnicas e transversais da pessoa, o apoio social percebido, *Networking* e o significado atribuído ao trabalho (Hirschi Nagy, Baumeler, Johnston, & Spurr 2018).

A capacidade de tomar decisões e implementar um plano reflete a competência psicológica de autoeficácia. Os índices mais elevados de autoeficácia refletem a crença dos estudantes na sua capacidade de aprender com os erros, enfrentar situações desafiadoras e alcançar sucesso na carreira (Vieira & Alves, 2024; Savickas Porfeli, Hilton, & Savickas, 2018).

O desenvolvimento da carreira depende da autoeficácia, expectativas e objetivos, influenciados por fatores contextuais que podem atuar como apoios ou barreiras (Xu, Yunlu & Kim, 2021). A autogestão de carreira, enfatiza o papel terminante das variáveis cognitivas, incluindo autoeficácia, expectativas de resultados e estabelecimento de metas e ações na autogestão da carreira (Lent et al. 2016; Lent e Brown 2013), reforçando a relevância das competências do Capital Psicológico de autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência ao longo deste processo (Luthans, Luthans & Luthans, 2004, Luthans et al., 2015; Luthans & Youssef-Morgan 2017). Estes recursos estão vinculados a comportamentos de comprometimento profissional e empregabilidade (Coetzee e Schreuder 2017), bem como à intenção e ao comportamento de procura ativa de emprego

(Lim et al. 2016) sugerindo a importância desses recursos na transição para o mercado e consequente satisfação na carreira.

Por sua vez, a autogestão de carreira reflete a responsabilidade pessoal em identificar as potenciais ameaças e recursos ao seu sucesso, identificar as necessidades de desenvolvimento e criar as condições para o desenvolvimento de competências, avaliar o seu contributo para a organização, estabelecer *Networking*, identificar oportunidades e momentos-chave para a mudança (DeFillipi & Arthur 1994). O indivíduo gere a sua carreira, podendo alterar a sua trajetória, de acordo com as características contextuais que o rodeiam e faz as suas próprias escolhas, integrando os elementos importantes da sua vida, segundo valores como liberdade, desenvolvimento pessoal e mobilidade interorganizacional (Hall, 2004). O sucesso (psicológico) na carreira é medido subjetivamente e a sensação de êxito é percebida pela satisfação no trabalho, com foco em duas competências-chave: adaptabilidade e sentido de identidade. Os indivíduos com elevado sentido de identidade e autoconsciência, percebem-se se como detentores das competências necessárias para atuar de forma multifacetada e flexível perante mudanças (Hall, 2004).

Face aos modelos teóricos (ex: teoria âncoras de carreira, carreira proteana, Modelo Social Cognitivo, Modelo de Adaptação (Career Construction Model of Adaption) e carreira inteligente) e percepção atual da carreira, o início da jornada no ES não determina a cessação da necessidade de orientação vocacional e apoio na construção da carreira, muito pelo contrário. Com impacto direto no mercado de trabalho, este período crítico é determinante para a preparação dos futuros profissionais ao nível das competências técnicas, competências transversais e no modo como encaram e gerem a sua carreira e posicionamento no mercado.

A intervenção de carreira ao longo da vida abrange a prática do aconselhamento e das atividades que lhe estão associadas e visam promover o planeamento de carreira, a exploração educacional e profissional, a tomada de decisão, o ajustamento ou adaptação ao trabalho, mobilidade profissional, o apoio à transição para a reforma e a seleção, efetivação e manutenção de um emprego (OPP, 2020). As competências de gestão de carreira podem ser perspetivadas como um conjunto de comportamentos adaptativos, aos quais o indivíduo recorre para se adaptar e prosperar nos diferentes contextos, ao longo da sua vida profissional (Lent & Brown, 2013).

A assunção de que a transição para o mercado de trabalho coincide com o princípio da formação superior, emprega mais força à necessidade de principiar a construção de um projeto de carreira desde esse momento (Fragoso, Valadas & Paulos, 2019). Aliás, a gestão de carreira deverá ser potenciada de forma integrada nos diversos níveis de ensino (Rodrigues, Carita, Alarcão & Pequito, 2019). A transição normativa para o mercado de trabalho requer uma intervenção que foque no desenvolvimento de comportamentos de gestão pessoal de carreira, contemplando a exploração vocacional, definição de objetivos, o delineamento e a implementação de planos de ação, monitorização e obtenção de feedback. De igual modo, deve contemplar as competências de procura ativa de emprego e o desenvolvimento de uma abordagem ao mercado centrada nas necessidades existentes (OPP, 2020). Cabe aos profissionais na área da carreira o papel de agentes de mudança e de coadjuvar os indivíduos, através das suas escolhas e decisões, a atingir a máxima gratificação e a tornarem-se eles próprios em agentes de mudança na sociedade (Hansen, 2001).

3.2.5 Influência do Contexto: o Mercado de Trabalho

No último trimestre de 2024 a taxa de desemprego de jovens (16 -24 anos) foi estimada em 21,6%, mais 1,1 pontos percentuais do que no ano anterior (INE, 2025).

Apesar do crescente nível de qualificação das gerações mais novas, as perspetivas de emprego são incertas face à conjectura do mercado socioeconómico. O percurso escolar torna-se tendencialmente mais longo, adiando a transição para a vida ativa. Por sua vez, o prolongamento da vida ativa amplifica a dificuldade do mercado em absorver os jovens recém-diplomados (Valente, 2014). Os diplomados enfrentam um número mais elevado de dificuldades a obter o primeiro emprego, demoram mais tempo a conseguir um emprego, exercem mais atividades diferentes da sua formação, detêm contratos precários e/ou condições vulneráveis de trabalho e experienciam mais situações de subemprego e desemprego (Marques & Vieira, 2014). A dificuldade na identificação de um candidato com as competências adequadas é apontada pelas organizações como a principal razão para a dificuldade em preencher vagas disponíveis (Valente, 2014).

As novas tecnologias facilitaram o alargamento do mercado de trabalho e a possibilidade de trabalhar a partir de qualquer lugar no mundo, contribuindo para a sua flexibilidade e globalização. Todavia, este mundo VUCA, traduz-se em mercados de trabalho e economias voláteis, incertos, complexos e ambíguos, com ciclos de vida muito curtos,

onde o diploma não é requisito suficiente para garantir a inserção profissional (Marques & Vieira, 2014). Nos países da Europa do Sul, verifica-se um maior período de instabilidade quanto à carreira devido às condições macroeconómicas e a sistemas de educação e formação menos abertos ao envolvimento dos empregadores e ao desenvolvimento da experiência de trabalho (Buchmann & Kriesi, 2011).

Paralelamente à desvalorização do diploma, associa-se um maior distanciamento e desconhecimento do mercado de trabalho e uma menor preparação para essa transição (Marques & Vieira, 2014). Com a entrada em vigor do Processo de Bolonha, que conferiu menor relevância à componente prática, ao mercado de trabalho, ao funcionamento das empresas e às pessoas, torna-se imperativo a adaptação das IES à necessidade da restituição de oportunidades de aproximação entre a sua comunidade estudantil e os empregadores e oferecer momentos para o desenvolvimento de competências diferenciadas e diferenciadoras (Marques & Vieira, 2014). Cada vez mais, os empregadores valorizam o candidato pela combinação das diferentes competências - competências técnicas e transversais, que aceleram o processo de transição para o mercado de trabalho e melhor desempenho em contexto de trabalho e organizacional (Valente, 2014).

A transição para o mercado de trabalho acarreta o confronto com diversas tarefas nos domínios social, relacional, emocional e de carreira profissional (Seco, Casimiro, Pereira, Dias, & Custodio, 2005). A sua resolução bem-sucedida é determinante para o sucesso na vida profissional (Seco et al., 2005), em paralelo com as condições dos contextos de vida durante cada transição (Menezes, Mena Matos & Costa, 1989).

A alteração observada nos últimos anos aos conceitos de trabalho e carreira, incita à necessidade de apoiar a transição dos diplomados para o mercado de trabalho e encetar precocemente a familiarização com o conceito de gestão de carreira (Rodrigues, Carita, Alarcão & Pequito, 2019).

3.2.6 O papel das Instituições de Ensino Superior na Gestão de Carreira e Empregabilidade

O Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior (RJIES), responsabiliza as IES em reforçar as condições para o desenvolvimento da oferta de atividades profissionais e a apoiar os estudantes e diplomados na inserção no mundo do trabalho (art.º 24.º, alíneas b e c). Acompanhar a transição para o contexto de trabalho não se coíbe a apoio e orientação

pontual, requerendo a facilitação de oportunidades de experimentação e de autorreflexão para a construção de um percurso pessoal com sentido, que se traduza numa gestão positiva da carreira (Rodrigues et al., 2019).

Contratualizado no RJIES, as IES são responsabilizadas por três funções capitais: (i) a promoção da cooperação entre a academia e o mercado de trabalho, (ii) o apoio direto à inserção profissional dos graduados no mercado de trabalho e (iii) a promoção e disseminação de dados relativos ao emprego dos graduados e das suas trajetórias profissionais. Face a esta atribuição legal, as IES ficaram determinantemente relacionadas e, em certa medida, comprometidas com a empregabilidade dos seus diplomados (Fragoso, Valadas & Paulos, 2019).

A educação não formal, complementar ao sistema tradicional de ensino, deve incluir a oferta de atividades de desenvolvimento pessoal e profissional através de estágios ou experiências profissionais, atividades extracurriculares e a possibilidade de participação em associações juvenis e programas de mobilidade (Marques & Vieira, 2014). No âmbito desta oferta, devem constar diferentes tipos de iniciativas de facilitação da inserção no mercado de trabalho, nas quais se englobam ações de sensibilização e divulgação de informação, formações de curta e média duração, divulgação de oportunidades de emprego, desenvolvimento de competências, facilitação do contato direto com a realidade laboral e preparação dos jovens para o mercado de trabalho (Marques & Vieira, 2014). A preparação dos jovens para o mercado de trabalho passa pela promoção de competências transversais distintas, que compreendem a construção do CV, preparação de uma entrevista, treino comportamental relacionado com atitudes, gestão da insegurança e ansiedade que possam surgir em situações de maior stresse, nomeadamente durante as entrevistas de emprego (Marques & Vieira, 2014). Registam-se necessidades de apoio ao nível das estratégias de procura de emprego e da gestão das preocupações associadas à escolha da carreira, passando pela exploração dos interesses e competências pessoais (Pereira et al., 2022).

Dados recentes apontam (Pereira et al., 2022) que 60,2% dos estudantes relataram nunca ter recebido qualquer tipo de ação/intervenção no âmbito da carreira. Segundo os diplomados, as IES devem proporcionar um conjunto de iniciativas dirigidas à promoção da empregabilidade, das quais a melhoria dos contextos e processos onde decorrem os estágios, manter a ligação com os *Alumni* e alargar as redes de parcerias e projetos (Marques & Vieira, 2014). Além disso, as IES devem facilitar unidades curriculares

transversais de preparação para o mercado de trabalho, oferecer formação específica sobre a preparação da entrevista, elaborar um CV, fazer um balanço de competências e proporcionar feiras de emprego, workshops e seminários (Marques & Vieira, 2014). Os estudantes identificaram igualmente a necessidade do apoio na tomada de decisões de carreira e a disponibilização de workshops de desenvolvimento de carreira (Crişan, & Amzăr, 2015). Especificamente em Portugal, identificou-se necessidades no apoio ao desenvolvimento de estratégias eficazes de procura de emprego e de gestão do tempo (Pinto, 2019), apoio na definição de escolhas de carreira, exploração de interesses e competências (Pereira et al., 2022) e a necessidade de oportunidades de experimentação através de estágios (Khurumova, 2022).

As atribuições das IES não devem centrar-se no apoio da transição para o primeiro emprego, mas conceptualizar uma abordagem holística do indivíduo, através do apoio na construção de carreiras significativas e de cidadãos participativos na sociedade (Cole & Tibby, 2013). Igualmente, o papel das IES é crucial no apoio aos seus estudantes e diplomados pela promoção de uma transição mais suave e eficaz da identidade de estudante para uma identidade profissional, preparando a sua comunidade para novos conceitos de estar e de trabalhar face às exigências do mercado e na modulação das suas expectativas face ao futuro (Rodrigues et al., 2019). As IES representam um papel estratégico na comunicação de informação confiável e atualizada face às necessidades do mercado e em proporcionar orientação profissional adequada, combinando o desenvolvimento de diferentes competências (Valente, 2014). Os serviços de carreira são uma parte essencial das IES, na medida em que apoiam os estudantes na transição para o trabalho e oferecem apoio psicoeducacional em questões educacionais, pessoais e de carreira (Taveira, 2017).

3.2.7 Empregabilidade enquanto competência essencial no ES

O conceito de competência reflete a capacidade de replicação e adaptação da aprendizagem pessoal de forma eficaz a um determinado contexto, que poderá passar pelas dimensões pessoal ou profissional, educacional ou de trabalho, (European Centre for the Development of Vocational Training - CEDEFOP, 2008).

Apesar de conceitos similares à primeira vista, empregabilidade e ter emprego não são sinónimos, assim como ser empregável não se traduz na obtenção de um emprego

(Rodrigues et al., 2019). Considerando este paradigma, passou-se a falar da empregabilidade enquanto competência essencial à obtenção de emprego.

Enquanto competência, a Empregabilidade refere-se à capacidade de um indivíduo obter e manter um emprego adequado às suas qualificações e competências. A empregabilidade pode ser definida como a capacidade do indivíduo garantir e manter-se num trabalho digno, progredir - internamente ou noutra emprego- e atualizar-se face à evolução das tecnologias e condições do mercado de trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 2001). Compreende o comportamento de obter um emprego inicial, manter o emprego, obter novo emprego e transições entre funções, empregos e organizações (Hillage & Pollard, 1998). A empregabilidade pode ser explicada enquanto construto psicossocial individual e é influenciada por fatores pessoais, como competências e pelo mercado de trabalho (Fugate, Kinicki e Ashforth, 2004). Relaciona-se com a capacidade de obter ou gerar um trabalho pela otimização e mobilização das suas competências (Marques & Vieira, 2014; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006).

Numa perspetiva construtivista, a aquisição de uma competência requer uma estruturação e integração dos diferentes saberes - saber-fazer, saber-ser e saber transformar-se – as quais se recorre e mobiliza, no sentido de resolver de modo competente as tarefas que vão surgindo ao longo do percurso de vida (Gonçalves, 2001). Concomitantemente, implica a adoção de uma perceção crítica dos recursos e potencialidades, assim como dos constrangimentos psicossociais e contextuais que possam interferir no sucesso dos projetos definidos (Gonçalves, 2001).

A perceção do indivíduo acerca das suas capacidades e competências influencia as oportunidades de acesso a um emprego (De Cuyper, Raeder, Van der Heijden, & Wittekind, 2012). Estas competências podem ser específicas a uma determinada área profissional ou genéricas e transversais (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). A perceção que do indivíduo face às suas atitudes proativas, concernentes à carreira e ao trabalho, determina a predisposição para uma adaptabilidade (pro)ativa comparativamente ao trabalho e à carreira. (Fugate & Kinicki, 2008).

No entanto, a empregabilidade não pode ser reduzida a fatores e recursos individuais, uma vez que não depende exclusivamente da capacidade da pessoa em satisfazer os requisitos para determinado emprego. Ao falar de empregabilidade é necessário ponderar os fatores contextuais que impactam a probabilidade de um indivíduo aceder ou manter um

emprego, independentemente das suas competências, diploma ou estatuto social (Valente, 2014). Esta é relativa, também, à posição do candidato face a outros candidatos (Valente, 2014). Igualmente, não se pode esquecer o papel decisivo do contexto socioeconómico e político na criação de emprego e considerar os contextos de ordem social, económica e cultural do indivíduo na existência de oportunidades de emprego (Vieira, 2012). Desta forma, assume-se a empregabilidade relativa às competências do indivíduo e às condições do contexto socioeconómico, que permitam dar resposta à lei da oferta-procura.

No que respeita a empregabilidade de diplomados do ES, a sua efetivação mede-se pela capacidade de o diplomado demonstrar atributos e competências, consideradas valiosas pelos empregadores, ao futuro funcionamento eficaz da sua organização (Harvey, 1999). A empregabilidade nos diplomados do Ensino Superior compreende “o capital humano, o capital social e os comportamentos e atributos individuais que sustentam a empregabilidade percebida de um indivíduo, num determinado contexto de mercado de trabalho, e que, em combinação, influenciam os resultados de emprego” (Clarke, 2018, p. 1931), o que reconhece a pluralidade de fatores individuais e contextuais na construção da empregabilidade.

Segundo a International Labour Office (ILO, 2002), o conjunto de competências que conferem empregabilidade aos diplomados do ES passa pelas designadas competências transversais, competências comuns e análogas a um grande leque de atividades profissionais e que facilitam a transferibilidade entre perfis profissionais. Estas podem ser entendidas como uma cartela de competências pessoais, interpessoais e técnicas, essenciais a uma multiplicidade de profissões, independentemente da área de formação académica (Marques & Vieira, 2014). Considerando a sua pluralidade, as competências transversais têm vindo a revelar a sua importância e a crescente valorização no mercado de trabalho.

Parece consensual o peso de outras competências, como é o caso das crenças de autoeficácia, autoconhecimento, comportamentos de exploração da carreira, definição de objetivos, planeamento e *Networking* para a promoção da empregabilidade e uma gestão eficaz da carreira (Alvarenga, Freitas, Bizarrias & Costa, 2019).

Não podendo equacionar a gestão de carreira sem o conceito de empregabilidade, a sua promoção deverá enquadrar um plano de acompanhamento face às constantes mutações do mercado, que passa pela mobilização de competências e desenvolvimento de

ferramentas pessoais, que amplifiquem a empregabilidade bem-sucedida da comunidade académica (Rodrigues, et al. 2019).

3.3 Análise de Mercado (*benchmarking*)

O *benchmarking* de programas, cujo objetivo se centra no desenvolvimento das competências de gestão de carreira, foi realizado através de uma pesquisa na internet, pela consulta de diferentes endereços de Instituições de Ensino Superior públicas portuguesas. A pesquisa recaiu em diversas entidades com propostas de serviços relacionados com o desenvolvimento profissional, empregabilidade e gestão e desenvolvimento da carreira. O *benchmarking* realizado permitiu analisar outras atividades associadas à gestão de carreira, identificar e compreender as necessidades do mercado, de modo a desenvolver um produto que satisfizesse as carências e exigências atuais do mercado e que fosse de encontro às necessidades do público-alvo (Apêndice 2).

As IES em Portugal oferecem programas de orientação profissional e de desenvolvimento pessoal para recém-licenciados, com enfoque na gestão de carreira e adaptação ao mercado de trabalho. Estas atividades e/ou programas incluem frequentemente sessões individuais, *workshops* e palestras relacionados com os desafios iniciais da carreira.

Os projetos das IES visam promover o desenvolvimento do Capital Psicológico nos estudantes, através da promoção destas competências em atividades isoladas. Os programas e atividades, normalmente conduzidos por Psicólogos, incluem atividades para melhorar a autoeficácia e a resiliência dos estudantes, mas sem dar referência à identificação e nomenclatura da competência a desenvolver e com pouca interligação e articulação entre as mesmas.

Em particular, a Universidade do Porto apresenta um programa focado no desenvolvimento de competências e empregabilidade, mas apenas dirigido a pré-*Alumni* e *Alumni* de doutoramento.

Não obstante, não se verifica qualquer programa estruturado, com base o referencial teórico do Capital Psicológico, seja específico para a promoção da gestão da carreira, preparação da transição para o mercado de trabalho e empregabilidade de pré-*Alumni* e/ou *Alumni* do Ensino Superior .

4 Proposta Programa de desenvolvimento do Capital Psicológico com foco na autogestão de carreira

Algumas das atividades a considerar num programa de desenvolvimento do Capital Psicológico, com foco na autogestão de carreira e empregabilidade, devem abranger a (i) explicitação do conceito de capital psicológico e dos seus benefícios para a gestão de carreira e empregabilidade; (ii) recursos e oportunidades práticas para construção do Capital Psicológico, (iii) atividades de carácter cognitivo-comportamental e (iv) estratégias/técnicas de definição de objetivos e metas. Outras atividades relevantes são a procura de feedback junto de pares, meditação guiada, a procura de um mentor e desenvolvimento de *Networking*.

Este Programa visa promover a autorreflexão e a autoconsciência, coadjuvando os participantes na identificação dos seus pontos fortes, interesses, valores e alinhamento com escolhas profissionais adequadas. Igualmente, incorporar o desenvolvimento de competências práticas, tais como o preparação para a elaboração de currículos, preparação para entrevistas e estratégias de *Networking*.

O Capital Psicológico influencia a crença de um indivíduo na sua capacidade de sucesso, na adoção de perspetiva positiva face ao futuro, motivação para atingir objetivos, capacidade de recuperar face a contratempos, maior adaptabilidade em relação à carreira e melhorar o desempenho e satisfação geral com seu trabalho.

Ao desenvolver a autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência, os participantes ampliam a sua capacidade de definir metas de carreira realistas, gerir contratempos, persistir nas atividades profissionais e de adaptar-se a novas circunstâncias. O Capital Psicológico atua como suporte para o sucesso e satisfação na carreira, garantindo a aquisição dos recursos psicológicos necessários para prosperar ao longo da vida.

Após a análise teórica, empírica e de mercado, procurou-se conceber um programa que aliasse ao referencial teórico do Capital Psicológico (PCI - Luthans et al., 2006) a atividades que, paralelamente, respeitassem a conceptualização da orientação e aconselhamento de carreira e das temáticas como o autoconhecimento, definição de objetivos e planeamento de ações para os alcançar (Drosos et al., 2021).

O programa pretende promover um desenvolvimento holístico e uma visão positiva acerca da carreira e dotar os participantes de competências que promovam a autogestão

da carreira e a sua empregabilidade, através da promoção do Capital Psicológico - esperança, eficácia, resiliência e otimismo-, e da experimentação de situações reais num ambiente protegido.

4.1 Designação

O programa tem o nome de H.E.R.O. of my Career, acomodando o acrónimo em inglês que reflete as quatro competências que constituem o Capital Psicológico (Hope, Efficacy, Resilience, Optimism - HERO), o que facilita o trocadilho com a palavra Herói. Esta referência remete para o processo de gestão e desenvolvimento de carreira enquanto uma responsabilidade pessoal e processo individual, onde cada um assume o papel de protagonista e “herói” no seu percurso.

4.2 Destinatários

O programa considera o público de interesse os pré-*Alumni* e *Alumni*, de forma a abranger todo o universo de estudantes, finalistas e diplomados, que se encontram em processo de (re)construção do seu percurso profissional e/ou que pretendem fazer uma transição de carreira. Não obstante o cliente inicial tratar-se do Gabinete *Alumni* e Carreira do ISCAP (GAC), o programa pode ser transversal à população pré-*Alumni* e *Alumni* de outras Instituições de Ensino Superior.

4.3 Objetivos

O presente Programa parte da premissa de dotar os participantes com estratégias de autogestão da carreira e empregabilidade, através do desenvolvimento de competências de Capital Psicológico. Ao longo do programa os participantes terão oportunidade de aprender e utilizar diversas estratégias, que visam alcançar os seguintes objetivos:

- Melhorar as competências psicológicas positivas como a esperança, autoeficácia, resiliência e otimismo;
- Desenvolver a autoconfiança e o autoconhecimento;
- Promover a Resiliência e a Capacidade de Enfrentar Adversidades;
- Reduzir a ansiedade relacionada à transição para o mercado de trabalho;
- Encetar estratégias para preservar a motivação e persistência durante os processos de procura de emprego e/ou redefinição de carreira;
- Fomentar a Proatividade na Gestão de Carreira, através da proficiência na definição de objetivos e mobilização de recursos;

- Desenvolver a capacidade de gerir e adaptar-se à mudança e adversidade ao longo da sua carreira;
- Promover a autonomização dos participantes na gestão da sua carreira e na transição para o mercado de trabalho;

Espera-se que após a conclusão do Programa os participantes sejam capazes de:

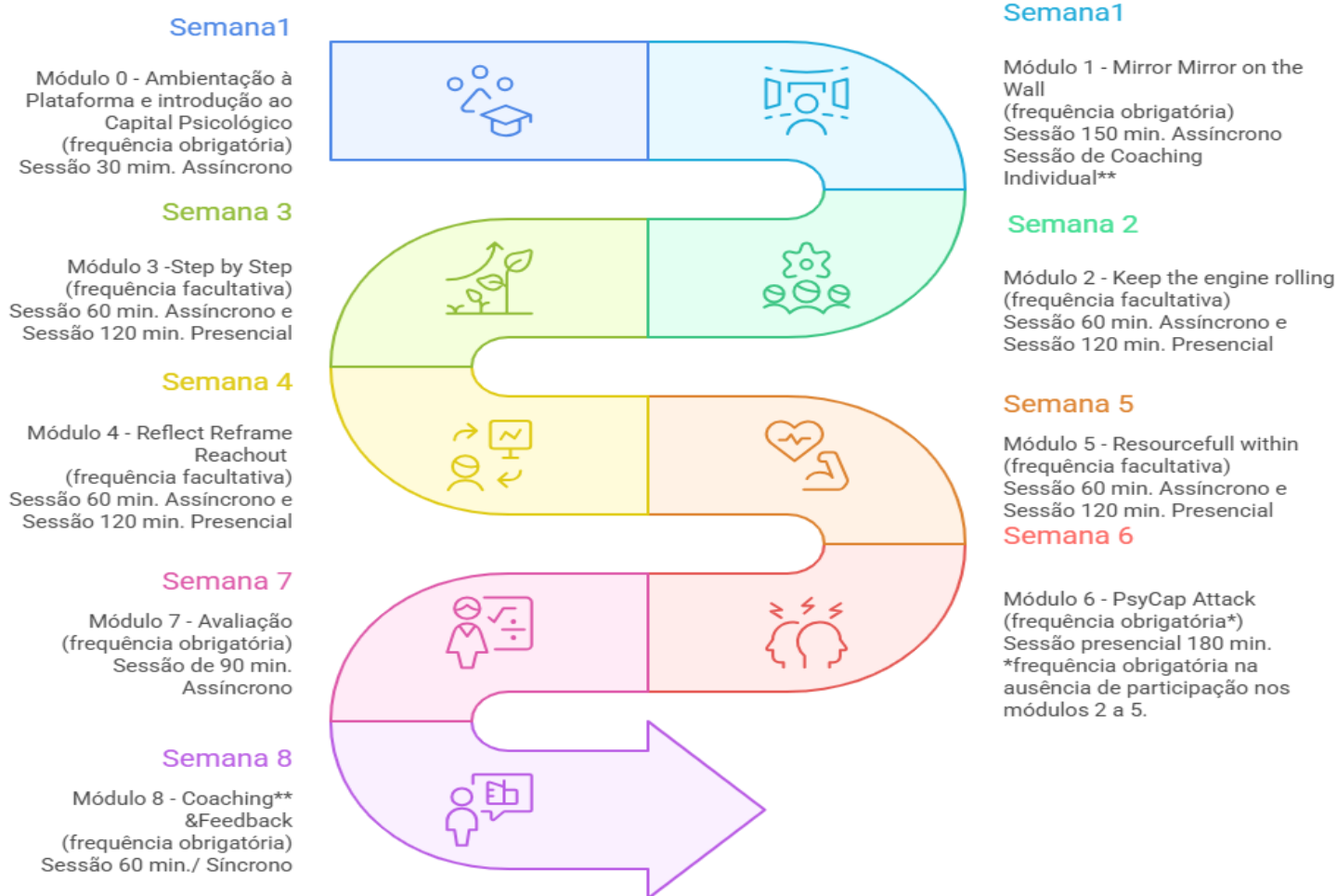
- Perspetivar a sua carreira como uma jornada de desenvolvimento pessoal;
- Identificar recursos pessoais e contextuais facilitadores à gestão de carreira;
- Conseguir identificar e mobilizar recursos internos e contextuais que auxiliem a gestão da carreira;
- Definir objetivos SMART e estratégias para os alcançar;
- Adaptar-se às condicionantes contextuais e agir sobre elas;
- Ser capaz de adotar comportamentos adaptativos na gestão da carreira;
- Perseverar face a situações adversas;
- Delinear um perfil profissional atrativo e competitivo para o mercado de trabalho;
- Reconfigurar uma situação negativa enquanto processo de aprendizagem;
- Ter confiança nas suas capacidades e recursos internos;

4.4 Conceito Geral e Estrutura

O programa de desenvolvimento é constituído por 9 módulos, dos quais a frequência de 4 módulos de carácter obrigatório e 5 de carácter facultativo, preconizando um total de 20 horas de formação, conforme se observa na Figura 7. Na Figura 8 podem observar-se em maior detalhe as atividades características de cada módulo. As informações relativas ao Programa encontram-se em maior detalhe nos Apêndice 3 e Apêndice 4.

Figura 7.

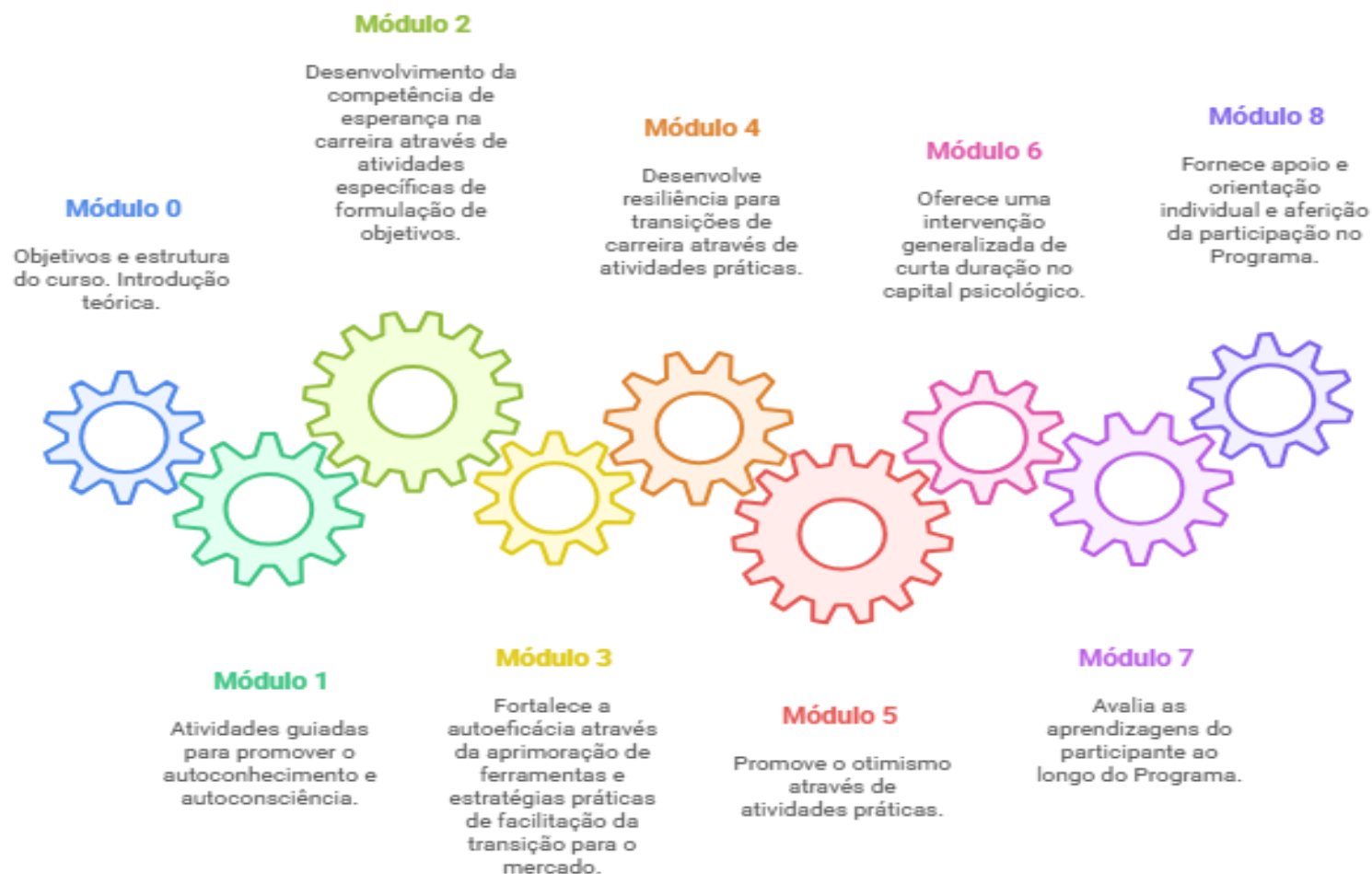
Estrutura do H.E.R.O. of my Career



4.4.1 Atividades

Figura 8.

Detalhe das atividades a desenvolver em cada módulo



Ao longo dos diversos módulos são propostas atividades específicas que visam o desenvolvimento destas competências de Capital Psicológico, dirigidas à autogestão da carreira e empregabilidade dos participantes (Apêndice 4)

4.4.2 Instrumentos de Intervenção

Tabela 2.

Material de Apoio/ intervenção do Programa – Versão Inicial

Módulo	Instrumento	Apêndice
1	This is me	5
	Recognizing my Strengths	6
	Strengths in challenging Times	7
	Past, Current & Future Strengths	8
	Goals & Strengths	9
	See Thro	10
2	Advanced Goal Analysis (SMART)	11
3	Advanced Goal Analysis (The Path is Mine)	12
4	Recognize Reflect Reframe Reachout	13
5	My Journey	14
6	PsyCap Atack - Advanced Goal Analysis Total	15
7	Individual Career Development Action Plan	17

4.4.3 Avaliação da Intervenção/ Eficácia do Programa

A avaliação do PsyCap será realizada mediante a aplicação do Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24 - Luthans Youssef & Avolio, 2007). Numa fase inicial, permitirá traçar um perfil de competências psicológicas positivas e identificar áreas onde é requerido maior investimento de desenvolvimento. Após esta avaliação inicial, o participante é direcionado para realizar o(s) módulo(s) da competência de Capital Psicológico a desenvolver, realizar uma intervenção generalizada de curta duração no no Capital Psicológico, ou frequentar os módulos correspondentes às competências com maior necessidade de desenvolvimento ou participar no programa na íntegra.

No final do programa, o participante é submetido a uma atividade de avaliação sumativa, onde deverá reconhecer conceitos e situações características de cada um dos componentes

do Capital Psicológico e demonstrar a capacidade para estruturar um plano de carreira e aplicar-lhe os ajustes necessários ao longo do tempo, de forma autónoma.

Após a frequência no Programa, o participante realizará nova avaliação dos níveis de Capital Psicológico, o que permitirá perceber a eficácia e o impacto do programa ao nível das competências-chave.

4.5 Características

4.5.1 Modelos de aprendizagem subjacentes ao Programa

O programa rege-se pelos princípios de aprendizagem:

- Ativa, através da apresentação e discussão de casos reais, mediante role-play e projeção imagética.
- Autónoma, uma vez que o formando é convidado a refletir acerca de si mesmo e a gerir a sua aprendizagem e disponibilidade para completar as tarefas assíncronas.
- Colaborativa, através da partilha e troca de experiências entre os elementos do grupo.
- Experimental, através da prática de role-play, num ambiente de suporte e feedback construtivo.

Contempla a participação em atividades interativas e de reflexão grupal, com o recurso a técnicas como a identificação e desenvolvimento de pontos fortes, estabelecimento de metas, desenvolvimento da resiliência e de uma cultura de otimismo. Ainda como estratégia de aprendizagem foi considerada a participação em atividades interativas e debates de grupo, complementadas com momentos de *Coaching* individual.

4.5.2 Flexibilização do Programa

A concomitância de módulos obrigatórios e facultativos permite uma gestão mais autónoma da aquisição de conhecimentos, oferecendo aos formandos a flexibilidade de adaptar a formação às suas necessidades individuais.

Os módulos obrigatórios são fundamentais para garantir o conhecimento básico e a sua frequência é indispensável a todos os participantes, uma vez que fomenta uma base sólida para a aprendizagem e desenvolvimento. Por sua vez, os módulos facultativos podem ser frequentados de acordo com a demonstração de interesse e necessidades específicas de

cada participante, considerados após a realização do módulo 1. Estes módulos propiciam uma oportunidade de personalização da formação, de modo a facilitar o desenvolvimento de competências específicas e transversais.

No que concerne as sessões de *Coaching* individual, trata-se de um acompanhamento individual e personalizado que visa criar condições para apoiar cada participante na procura de estratégias e recursos para alcançar os resultados almejados, sobretudo a nível profissional. Estas sessões auxiliam na definição de um plano de ação individual, respeitando a individualidade e o autoconhecimento. Nestas sessões pretende-se o alinhamento dos objetivos profissionais e a identificação e desenvolvimento de competências que salientem e potenciem pontos fortes do participante, o planeamento de estratégias para potenciar o perfil profissional e identificação de oportunidades de desenvolvimento.

4.5.3 Formato B-Learning

O programa foi desenhado para ser realizado num formato de *blended-learning*, que compreende sessões presenciais e momentos de trabalho assíncrono autónomo, através da plataforma Moodle ou plataforma análoga. Os formandos devem acompanhar e completar os recursos pedagógicos disponibilizados na plataforma, num ambiente protegido, em horário flexível e ajustado à sua disponibilidade.

O programa implica a realização de exercícios de reflexão individual e das atividades propostas de forma autónoma em sessões assíncronas. Ao longo das sessões deste carácter, o facilitador auxilia à distância, através da plataforma. Em cada módulo correspondente às competências de Capital Psicológico, as atividades assíncronas serão complementadas com sessões presenciais, que constituem momentos de exercício, partilha e reflexão, proporcionando o treino das competências almejadas.

A proposta de tarefas de casa aprovisiona uma oportunidade para reflexão e práticas contínuas entre as sessões, permitindo a exploração de técnicas e atividades a incorporar na vida diária.

O formato presencial privilegia a participação em atividades interativas e de reflexão grupal, com o recurso a técnicas como a identificação e desenvolvimento de pontos fortes, estabelecimento de metas, desenvolvimento da resiliência e autoeficácia. Está prevista a participação em atividades interativas e debates de grupo que forneçam feedback

construtivo imediato sobre as atividades de cada participante, apresentando um ambiente colaborativo na construção do sucesso individual. Ainda neste âmbito, inclui a dinamização de workshops autónomos, que visa a aquisição de competências e *know-how* específico, relacionado com a gestão da carreira e empregabilidade, adaptados às necessidades e nível de proficiência do participante.

4.5.4 Avaliação de Recursos

Para participar no programa são exigidos ao participante o acesso a computador com internet e o comprometimento na realização das atividades propostas.

De modo a oferecer uma base conceptual sólida, para facilitar aprendizagem e a compreensão do referencial teórico do Capital Psicológico, será fornecida aos participantes informação acerca do mesmo e do seu impacto na gestão de carreira. As atividades de carácter assíncrono serão facultadas à medida que o participante inicia o módulo e o participante poderá aceder ao material disponibilizado.

Identifica-se como recursos uma plataforma digital, para a disponibilização de recursos e materiais, que funcione igualmente como canal de comunicação entre o facilitador e os participantes. São também necessários recursos como sala para a dinamização das sessões presenciais, material de economato, computador e acesso à Internet. Poderá existir um custo associado à plataforma de disponibilização dos materiais e das sessões assíncronas.

O papel do facilitador passa por criar um ambiente seguro e de suporte que facilite o desenvolvimento do Capital Psicológico e capacite os participantes para a autonomia do seu desenvolvimento pessoal e profissional. Deve orientar e apoiar os participantes através de um processo de identificação e desenvolvimento de recursos psicológicos positivos, atuando como modelo, através da facilitação de um ambiente de apoio para que os participantes reflitam acerca das suas experiências, identifiquem pontos fortes e desafios pessoais, estabeleçam metas e desenvolvam planos para superar obstáculos. Terá como intuito desafiar os participantes a explorar as suas crenças, valores e atitudes e a desenvolver um senso de propósito, significado e direção, dar feedback, apoiar e facilitar a aprendizagem através das experiências individuais e do grupo e de sessões de *Coaching* psicológico individual. O facilitador tem ainda por missão encontrar parcerias que promovam a divulgação e implementação do programa e estabelecer contacto com potenciais clientes e parceiros.

Não obstante, o recurso mais valioso para o sucesso do programa são os próprios participantes.

4.5.5 Candidaturas e Critérios de Seleção

De modo a assegurar um acompanhamento personalizado e garantir um bom funcionamento do programa, o número de participantes em cada módulo não deverá ser inferior a quatro, nem superior a 10 participantes.

As candidaturas deverão ser efetuadas mediante o formulário de candidatura disponibilizado durante a divulgação. Caso o número de inscrições exceda o número de participantes previsto, irá priorizar-se os pré-*Alumni* e procede-se à realização de diferentes grupos em momento oportuno.

4.5.6 Divulgação

A divulgação do programa será realizada através do Gabinete de *Alumni* e Carreira, Gabinete de Estágios e Empregabilidade, gabinetes de carreira e de apoio ao estudante, através das redes sociais e email e junto das associações de estudantes.

CAPÍTULO V – VALIDAÇÃO DO PROGRAMA

5 Proposta Programa de desenvolvimento do Capital Psicológico com foco na autogestão de carreira

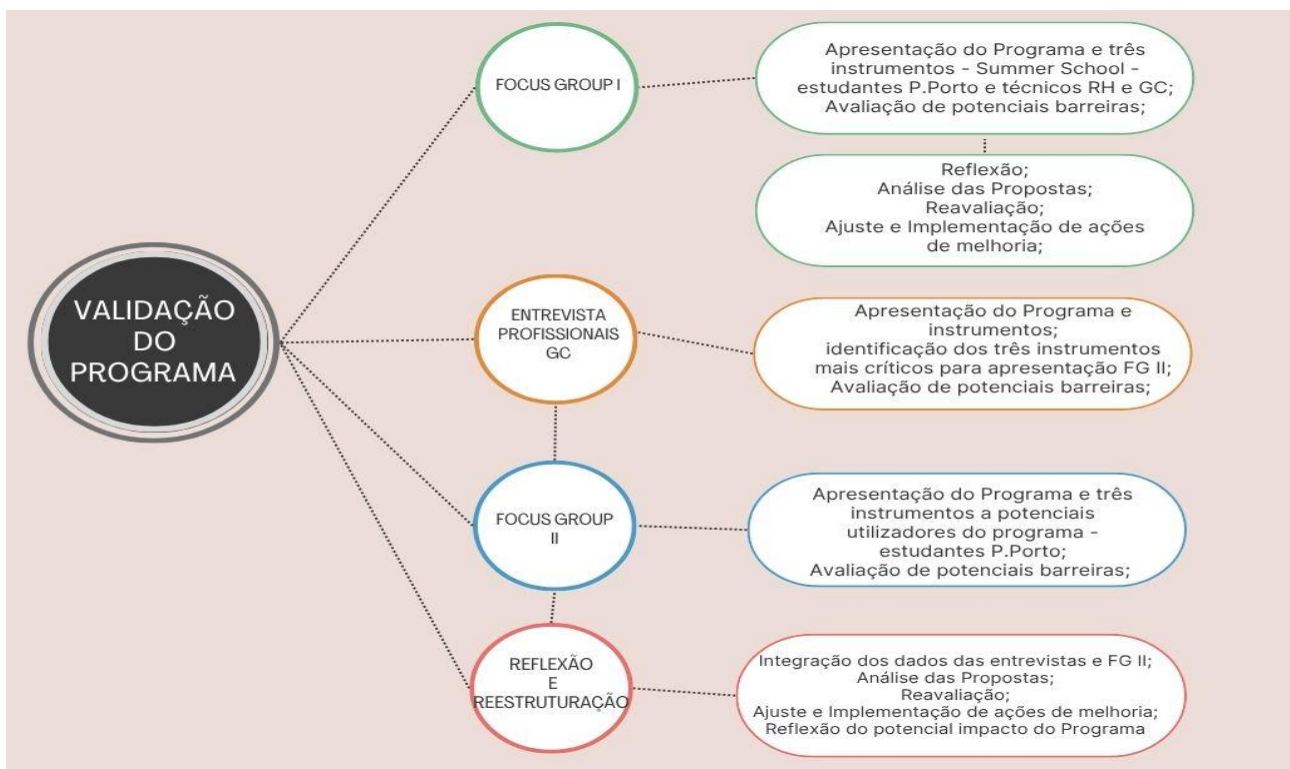
5.1 Metodologia de validação

A validação do presente projeto decorreu em três momentos distintos. Considerando a necessidade de uma avaliação de carácter qualitativo do Programa e seus instrumentos, optou-se por duas estratégias de recolha de dados distintas: o *Focus Group* e entrevista.

Com base a análise da informação do primeiro *FG*, foram implementadas as melhorias sugeridas, seguidas das entrevistas a profissionais da área da Gestão de Carreira no ES. Após nova reformulação, a partir da 2ª ronda de inputs, a metodologia prevê, finalmente a realização de um *Focus Group* com potenciais clientes/utilizadores do programa. Após estes momentos, integraram-se as últimas indicações para a conclusão do Programa em desenvolvimento. Em ambos *Focus Group* e entrevista será apresentado o referencial teórico de base à formulação do Programa, a sua estrutura, metodologia, atividades e instrumentos. De forma sumária, na Figura 8 podem encontrar-se os diferentes momentos associados ao processo de validação do programa, refletindo as diferentes tarefas associadas a cada momento de validação.

Figura 9.

Estrutura de Validação



5.1.1 *Focus Group*

Com o intuito de diagnosticar os potenciais problemas no produto deste projeto – Programa de desenvolvimento do Capital Psicológico com foco na autogestão de carreira e empregabilidade-, uma das técnicas de recolha de dados durante a etapa de validação foi o *Focus Group*. Esta estratégia possibilitou a avaliação do programa e instrumentos de intervenção pelos potenciais utilizadores do programa e técnicos especializados de GC.

O *Focus Group*, ou grupo de discussão, visou a recolha de dados qualitativos, junto de pessoas com algum tipo de afinidade, através de uma discussão focada, podendo ser utilizada em diferentes momentos ao longo de um processo de investigação (Krueger & Casey, 2009). A sua ação visou a recolha de dados gerada da interação do grupo sobre o tópico apresentado, salientando-se três características de base subjacente à sua relevância no processo de validação: (i) os *Focus Group* foram direcionados à recolha de dados; (ii) a interação na discussão do grupo foi a principal fonte dos dados; e (iii) o envolvimento crucial do investigador na dinamização da discussão do grupo e na recolha dos dados (Morgan, 1997). Pelo pressuposto, o *Focus Group* enquanto técnica de recolha de dados é por si uma fonte de dados privilegiada, onde os participantes apresentam um conjunto de características análogas e relevantes à temática em discussão.

A implementação do *Focus Group* compreendeu cinco momentos-chave: Planeamento, Preparação, Moderação, Análise dos Dados e Divulgação dos dados (Krueger & Casey, 2009).

Na fase de Planeamento, ponderou-se os objetivos orientadores da realização do *Focus Group*: o guião a seguir, os participantes - o número de elementos do grupo e a sua heterogeneidade, tendo presentes os objetivos do projeto de investigação. Esta definição clara dos objetivos do estudo foi essencial no planeamento da recolha de dados, uma vez que as decisões subsequentes, dependiam dos objetivos a alcançar no processo de validação (Krueger & Casey, 2009). A fase de Preparação implicou o recrutamento dos participantes, informados acerca dos objetivos em estudo, critérios de participação e do tempo estimado e condições logísticas da realização do FG, assegurando o pressuposto de que a dinâmica do grupo fosse acessível, confortável e que garantisse a confidencialidade de todos os participantes (Sagoe, 2012). A fase da Moderação, equacionou a intervenção do moderador enquanto um elemento-chave para a geração da discussão e recolha da informação. Este papel visou a escuta ativa, questionamento

intencional, manter o foco da discussão no sentido dos dados a recolher e garantir a equidade na participação dos intervenientes (Sagoe, 2012). Este momento compreendeu numa primeira fase o enquadramento do contexto de desenvolvimento do Programa, o referencial teórico e análise de mercado, seguindo-se a apresentação do Programa e instrumentos de intervenção. Por fim, procedeu-se à análise dos instrumentos propostos.

A fase da Análise dos Dados, teve como tarefas a desconstrução e realinhamento dos dados recolhidos ao longo da moderação, considerando o contexto em que o discurso foi proferido (Galego & Gomes, 2005). A última fase, Divulgação dos resultados, nomeadamente junto dos participantes, pelo acesso ao presente projeto, coincide com o momento de entrega e defesa deste projeto (Morgan, 2010).

De modo a garantir a triangulação dos resultados e comparar os dados obtidos na discussão do grupo, a técnica de recolha de dados FG foi utilizada em dois momentos distintos, validada por um questionário aquando do terceiro momento de validação. Esta técnica foi combinada igualmente com a realização de entrevistas semiestruturadas a duas profissionais da área de capacitação da carreira no ES.

5.1.2 Entrevista Semiestruturada

A pertinência do recurso a entrevista semiestruturada no âmbito deste projeto, reside na possibilidade de combinação da estruturação de um roteiro com perguntas-chave e a flexibilidade da adaptação e exploração de questões mais aprofundadas, em virtude das respostas do entrevistado (Castro & Vaz de Oliveira, 2022). Este género de entrevista viabiliza um diálogo natural e aberto, mantendo o foco sobre o assunto e os objetivos da entrevista, não estereotipando a possibilidade de obter novos insights que surjam ao longo do diálogo (Castro & Vaz de Oliveira, 2022).

À semelhança da estrutura do *Focus Group*, o momento de entrevista englobou uma primeira fase de enquadramento do contexto de desenvolvimento do Programa, com base no pedido do cliente, referencial teórico e análise de mercado. Posteriormente, foram apresentados os materiais e instrumentos desenvolvidos no âmbito da intervenção do Programa e solicitada às Profissionais uma análise crítica dos mesmos, com indicação de três instrumentos cuja aplicação ao público-alvo seria mais urgente.

5.1.3 Análise e Tratamento de Dados: Análise de Conteúdo

De modo a obter e conferir significado aos dados recolhidos, optou-se pela estruturação da análise em diferentes momentos: pré-análise, exploração do material, tratamento dos resultados, inferência e interpretação (Bardin, 1977). Recorreu-se à ferramenta *Microsoft Excel* para auxiliar e gerir o processo de análise de conteúdo.

A fase de pré-análise compreendeu a auscultação, transcrição e leitura integral do material, com o objetivo de operacionalizar e sistematizar as ideias iniciais e informação relevante. Concluída a primeira fase, procedeu-se à exploração do material pela construção das operações de codificação, considerando-se os recortes do texto em unidades de registo e a classificação e agregação da informação em categorias. Por fim, ocorreu o tratamento dos resultados obtidos e a subsequente interpretação dos mesmos, agrupando os aspetos semelhantes na mesma unidade de registo.

Na codificação, optou-se pela estratégia de contagem dos registos da fala do entrevistado sobre o tema, principalmente por se tratar de um procedimento de recolha da opinião dos participantes. Quanto à categorização, as unidades de registo foram agrupadas após a análise e interpretação do conjunto de respostas e das afinidades que surgiam entre si, dando origem às unidades de contexto. As unidades de contexto surgiram pela garantia da (i) exclusão mútua: cada elemento não existe em mais do que uma divisão; (ii) Homogeneidade: são comparáveis entre si; (iii) Pertinência: são adaptadas ao material de análise escolhido e (iv) Objetividade e fidelidade: a inserção em cada categoria não depende da subjetividade do analista (Bardin, 1977).

5.2 Primeira implementação - *Focus Group I*

O *Focus Group* foi incluído no âmbito da *Summer School* – Gestão de Carreiras Diversa e Inclusiva, entre os dias 10 e 14 de julho de 2023. Por se enquadrar nesta iniciativa, a divulgação ficou a cargo do ISCAP e da equipa técnica responsável pela coordenação da *Summer School* (Apêndice 17). O Guião e apresentação utilizados no FGI encontram-se em apêndice (Apêndice 18 e Apêndice 19).

5.2.1 Participantes

O *Focus Group* era constituído por 13 participantes do sexo feminino, correspondendo aos critérios de amostra por conveniência. No grupo ingressaram participantes na ótica

de potencial utilizadores do programa (estudantes do ISCAP, n= 9) e profissionais da área dos RH e GC.

5.2.2 Programa

5.2.2.1 Questões Introdutórias

A discussão gerada pela terceira questão permitiu compreender o que as duas tipologias de participantes apontam como requisitos essenciais a integrar num programa de promoção de competências eficaz. As respostas ilustram igualmente as necessidades individuais das potenciais utilizadoras do programa, refletindo temáticas que gostariam de ver apoiadas e desenvolvidas no final do seu percurso académico, o que possibilitou agrupar as respostas em quatro perspetivas de desenvolvimento de carreira diferentes, como se observa na Tabela 3.

Tabela 3.

Análise de conteúdo - formulação de um programa de GC (FG I)

categoria	Unidade de contexto	unidade de registo
Formulação eficaz de Programa de Gestão de Carreira	Indivíduo	<i>“Acho que se deveria auscultar os participantes no sentido de ajudar a definir os objetivos e os recursos pessoais para o atingir”</i>
		<i>“Num programa deveriam ser definidos passos concretos que a pessoa tem que dar para gerir a sua carreira.”</i>
		<i>“Se é para gerir a carreira, deve-se ensinar a formular objetivos SMART”</i>
	Atividades	<i>“As atividades devem ser simples para a pessoa aprender e avançar. Se demorar muito já ninguém quer participar.”</i>
<i>“Os programas não podem ser só teoria. Devem oferecer oportunidade de prática e treino do que se aprende.”</i>		
<i>“Ajudar na construção do cv é importante.”</i>		
Organização	<i>“Para gerir bem a carreira o programa deveria conhecer os objetivos da empresa e poder ajudar o trabalhador a enquadrar-se”</i>	
	<i>“Saber o que as empresas procuram num colaborador iria ajudar a definir objetivos e estruturar a gestão da carreira a partir daí”</i>	
Mercado de Trabalho		<i>“Todos os programas deveriam abordar como procurar emprego de modo eficaz agora”</i>

“Para ser eficaz um programa deveria ser atual e considerar as competências do mercado. O que o mercado pede neste momento dos trabalhadores.”

Não obstante a importância de considerar uma perscrutação do mercado de trabalho, a elaboração de um programa não compreende somente o desenvolvimento de competências em voga. Implica a consciência do desenvolvimento holístico, que facilite a aquisição de competências relevantes para a autonomização da gestão da carreira, de forma sustentável, ao longo da vida. Ainda assim, é fundamental estratégias que facilitem a integração e o conhecimento do mercado de trabalho, considerando que a empregabilidade não depende exclusivamente de recursos individuais, mas também de fatores contextuais, como o próprio mercado de trabalho (ILO, 2001). Deste modo, faz todo o sentido considerar o contexto atual na base da concetualização de um programa de desenvolvimento de competências que foquem a autogestão de carreira.

Verificou-se um conjunto de respostas que foca na construção de um programa mais centrado na perspectiva da organização, ou em co-dependência com a mesma. Esta conceção emerge de uma perspectiva e visão mais tradicional de carreira, intrinsecamente indissociável da organização, onde o indivíduo cumpria o seu percurso profissional na mesma organização, e a mobilidade ocorria ao nível dos diferentes graus de hierarquia que assumia na organização. Partindo da ideologia que as carreiras organizacionais estão a ceder perante as carreiras individuais ou carreiras sem fronteiras, é importante compreender que a autogestão da carreira passa a ser definida pela pessoa, e é impulsionada por fatores como a perceção de sucesso psicológico, liberdade, crescimento pessoal, satisfação e comprometimento pessoal com o trabalho, mais do que pelo salário, categoria profissional e comprometimento com a organização (Hall, 2004). Desta perspectiva, a gestão da carreira é algo individual e independente da organização, premissa que deve ser acomodada aquando da elaboração de um programa de promoção de competências de autogestão de carreira. Pelo pressuposto de que a autogestão da carreira é encarada como uma oportunidade de aprendizagem e desenvolvimento pessoal e profissional, um programa deste cariz foca no desenvolvimento holístico e transversal do indivíduo e na sua ação sobre o contexto socioeconómico experienciado.

5.2.2.2 Avaliação do Programa

No que concerne as atividades a melhorar no programa, as participantes apresentaram um conjunto de críticas construtivas e sugestões de melhoria ao programa, que se podem verificar na Tabela 4.

Tabela 4.

Análise de conteúdo da Avaliação do Programa (FG I)

categoria	Unidade de contexto	de unidade de registo
Avaliação do Programa	Pré-Programa	<i>“Penso que para o programa resultar era importante avaliar as expectativas de cada participante. O que esperam no final do programa?”</i>
	Investimento Pessoal	<i>“O programa é muito extenso. Tem muitos módulos e implica um compromisso longo”</i> <i>“O programa tem uma demanda elevada de trabalho. São muitas atividades.”</i>
	Componente prática	<i>“O programa deveria incorporar situações que favorecessem e ensinassem a fazer um cv. Eu não sei como o fazer.”</i> <i>“Penso que falta alguma questão prática quanto às estratégias de procura de emprego. Como é suposto fazê-lo? Onde?”</i>
	Ferramentas	<i>“Penso que no início do programa era importante utilizar a análise SWOT como ferramenta de análise individual.”</i>

No que respeita os aspetos a melhorar no programa referem que o programa na sua totalidade parece bastante completo, apesar de extenso e com a exigência de dedicação e de trabalho elevados pelo participante. No entanto, referiram que, compreendendo o seu carácter flexível, a frequência de módulos isolados, ou a escolha por uma intervenção de curta duração, possibilita ao participante escolherem a modalidade que mais convém e gerir o seu investimento de acordo com os objetivos pessoais.

A construção do CV exige um trabalho de reflexão pessoal que beneficia de um processo de exploração mais específico autoconhecimento e de exploração vocacional

No contexto de um programa de desenvolvimento de competências de autogestão de carreira este acompanhamento individual e personalizado não pode ser oferecido em

todos os momentos, optando-se por uma estratégia que contemple momentos de acompanhamento individual estratégicos. De forma a potenciar a autoeficácia, competências e estratégias potenciadoras da transição para o mercado de trabalho, o módulo 3 foi desenhado de modo a acomodar um conjunto de workshops, no qual se insere uma atividade específica de construção de CV.

No que concerne a avaliação das expectativas, esta parte do princípio que a inscrição do participante represente a sua intenção em adquirir conhecimentos, estratégias e competências para a atogestão da sua carreira. Não obstante, a sessão de *Coaching* realizada no final do módulo 1 prevê a avaliação das expectativas dos participantes face à sua frequência no programa, competências a adquirir e desenho do seu percurso no mesmo. Daí, a relevância da flexibilidade do programa..

O modulo 1 obriga a uma reflexão pessoal exigente, em que o participante reflete sobre si, o seu posicionamento atual e confronta a sua autoperceção com a visão daqueles que o rodeiam têm sobre si, que poderá ter vantagem na sua estruturação de um instrumento similar ao preconizado pela análise SWOT. Este possibilitará a sumarização de todo o trabalho desenvolvido ao longo do módulo 1. De acordo com esta perspetiva, trata-se de um instrumento interessante de enquadrar também no final deste processo de desenvolvimento, confrontando o ponto de partida do participante com o final da frequência no programa. neste momento final, pode facilitar a identificação e redefinição de novos objetivos e necessidades de desenvolvimento, pelo que a sua inclusão no programa parece uma mais-valia.

Relativamente à relevância das sessões de *Coaching*, as participantes questionaram a possibilidade de existirem mais momentos ao longo do programa, sendo explicado que o programa oferece um momento de *Coaching* “obrigatório” para todos os participantes. No que concerne outro tipo de orientação, esta encontra-se disponível mediante a solicitação do formando, ao longo de todo o Programa.

5.2.2.3 Propostas de Melhoria ao Programa

No sentido de aumentar a eficácia do programa junto do maior número de futuros utilizadores, considerou-se recolher um conjunto de sugestões que pudessem agregar qualidade ao Programa. As sugestões encontram-se na Tabela 5.

Tabela 5.

Análise de conteúdo referente às propostas de melhoria (FG I)

categoria	Unidade de contexto	de	unidade de registo
Avaliação do Programa	do	Indivíduo	<i>“Dever-se-ia diversificar os instrumentos por participante.”</i>
Proposta de Melhoria	de		<i>“Deveria existir uma paleta de instrumentos em função do conhecimento da pessoa”</i>
			<i>“O programa deveria ter uma abordagem individual (...) [centrado no] que a pessoa precisa de desenvolver”</i>
	Componente Prática		<i>“O programa poderia prever mais momentos de treino prático de situações do trabalho, através de role-play.”</i>
	Outras		<i>“Acho que o programa poderia beneficiar de uma metodologia semelhante ao projeto Mentoria 3 D.”</i>

Na sua extensão, o programa é único e personalizável, na medida em que cada participante constrói o seu percurso de aprendizagem e vivência de modo único os inputs, experiências e conhecimentos adquiridos, integrando-os na sua narrativa.

Relativamente à inclusão da técnica de role-play sugerida, apesar de estar intrinsecamente relacionado com a qualidade ou oportunidades que possam oferecer ao indivíduo dentro de uma organização, o objetivo deste Programa é capacitar a autogestão de carreira individual, independente da organização, com foco nos recursos e competências que facilitem a (re) integração no mercado de trabalho, em qualquer período desenvolvimental em que se encontre o colaborador. Os módulos 4 e 5 do programa prevêm momentos de utilização da técnica de role-play, onde será simulada a gestão de situações conflituosas e de stress, que visam o treino da resiliência e o desenho de alternativas mais otimistas e positivas, em relação a situações de adversidade, com vista estratégias de coping mais eficazes. Estas situações concernem aos desafios que a integração no mercado ou a autogestão da carreira possam suscitar.

Por fim, o programa contempla a inclusão de tarefas de desenvolvimento, tarefas complementares que potenciam uma aprendizagem mais estruturada ao longo das sessões. A Mentoria é sugerida no âmbito do módulo 2 e 3. No módulo 2, em formato workshop para dotar os participantes do Programa de ferramentas que lhe permitam estabelecer contactos com pessoas que admiram e trabalham na sua área de interesse

futuro, assumindo o papel ativo na procura de um Mentor. No módulo três, através da sugestão do estabelecimento deste contacto através das atividades de desenvolvimento sugeridas. A mentoria facilita um potencial da autoeficácia e das oportunidades de aprendizagem de competências de gestão de carreira quer pela modelação quer pela possibilidade de *Networking*.

Na Tabela 6 pode-se observar uma questão levantada por uma participante relativa à adequabilidade do Programa às necessidades.

Tabela 6.

Análise de conteúdo da adequabilidade do Programa (FG I)

categoria	Unidade de contexto	de unidade de registo	
Avaliação do Programa - Replicação	Generalização		<i>“Deveria ser feita uma análise das necessidades de cada grupo para perceber melhor as questões a explorar.”</i>

Preconizando uma avaliação das necessidades do grupo ou população a quem se aplica o programa, este pode ser ajustado e readaptado em termos dos conteúdos a abordar nas sessões presenciais. No entanto, este trata-se de um programa de desenvolvimento do capital psicológico dirigido à promoção de competências de carreira para estudantes do ES. As necessidades gerais da população do ES têm sido descritas na literatura e foram consideradas para a formulação do programa, de forma que fizesse face às necessidades identificadas. O terceiro momento de validação do Programa visa a auscultação dos potenciais utilizadores do Programa, com vista esta adaptação às necessidades apresentadas. Não obstante, a aferição das necessidades e expectativas de cada participante é fundamental para o sucesso do programa, pelo que no final do primeiro módulo, após a sessão de *Coaching*, é desenhado com o participante a sua modalidade de frequência do programa.

Por forma a colmatar necessidades de outras populações, o programa teria de ser redesenhado e adaptado no sentido de colmatar as dificuldades sentidas por essas populações e, nesse sentido, aumentar a eficácia do mesmo.

No Apêndice 25, Apêndice 26, Apêndice 27 e Apêndice 28 encontram-se outras questões relevantes avaliadas na discussão de grupo, que dizem respeito à percepção global das participantes acerca de um programa vocacionado para a autogestão de carreira.

5.2.3 Instrumentos

A segunda parte do *Focus Group* centrou-se na análise de três instrumentos elaborados no âmbito do programa de promoção do Capital Psicológico para a gestão de carreira, correspondentes a três módulos distintos. Os instrumentos em análise foram:

- Strengths in challenging Times (Apêndice 20)
- Advanced Goal Analysis (The Path is Mine) (Apêndice 21)
- Recognize Reflect Reframe (Apêndice 22)

De forma a facilitar a avaliação, foi facultado às participantes uma grelha de avaliação que auxiliasse a estruturar a tarefa (Apêndice 23).

5.2.3.1 Instrumento - Strengths in challenging Times

Em consequência, foi informado que o instrumento Strengths in challenging Times (Apêndice 20) era uma das ferramentas do módulo 1 (Autoconhecimento) que pretendia contribuir para a aferição dos pontos fortes e recursos internos de cada participante. Na Tabela 7 observam-se os resultados da sua análise.

Tabela 7.

Análise de conteúdo do instrumento Strengths in challenging Times (FG I)

Strengths in challenging Times	
Pontos Fortes	simplicidade de compreensão do exercício uma vez que é autoexplicativo reflexão acerca de uma situação disruptiva capacidade que o instrumento previa em produzir insight e consciencialização quanto à identificação dos pontos fortes e recursos internos individuais
Aspetos a melhorar	atividade não prever a descrição da situação disruptiva sobre a qual o instrumento sugere uma reflexão, uma vez que o reviver da mesma poderia ser um facilitador para visitar as sensações experienciadas

Sugestões	<p>prever um espaço para que o participante pudesse escrever a situação disruptiva da sua vida exemplificada uma situação mais específica para mais rápida identificação da situação</p> <hr/> <p>agregar numeração às questões colocadas para facilitar a identificação da mesma caso seja necessário algum suporte por parte do dinamizador do programa e durante a sessão de <i>Coaching</i></p> <hr/> <p>supressão da quarta questão “<i>pois relaciona-se com a última</i>”</p>
-----------	--

No que respeita a descrição da situação disruptiva, não se considerou espaço para a sua descrição por se tratar de algo pessoal e o objetivo da reflexão ser visitar mentalmente aquela situação. Está subjacente a este exercício uma estruturação mental de *storytelling*, onde se encontra implícita a fase inicial, desenvolvimento e resolução da história. Aqui importa focar na resolução e nos produtos gerados (aprendizagens), propondo o instrumento questões introdutórias ao reconhecimento de recursos disponíveis e recursos potencialmente gerados na resolução de uma situação disruptiva. Caso seja necessário o auxílio da escrita, os participantes dispõem de espaço no verso do instrumento.

Por se tratar de uma atividade no âmbito de gestão de carreira e empregabilidade, está implícita uma reflexão acerca de situações disruptivas relacionadas com esta temática. Contudo, considerando que os participantes no programa poderão nunca ter contactado com o mercado de trabalho de forma direta, a reflexão poderá ser acerca de um acontecimento disruptivo no seu percurso académico e, em última instância, da esfera pessoal. Como não se encontra clara esta indicação, será adicionada à introdução do instrumento.

Após a análise das sugestões das participantes não pareceu pertinente seguir a recomendação de numeração das questões. Não foi incluída a numeração para evitar a sensação de resposta a questionário, quando o foco será no conteúdo das perguntas e subsequente reflexão que pode gerar, à semelhança dos outros instrumentos avaliados.

No que concerne a eliminação da quarta questão, não se verifica um ganho com a sua eliminação, muito pelo contrário. Sugere-se a reformulação da quarta questão do instrumento, de forma que o participante não se sinta pressionado a inventar novas competências ou estratégias que adquiriu durante a situação disruptiva. Pela forma como

a questão está redigida, poderá partir-se do pressuposto que após uma situação disruptiva o participante desenvolveria alguma nova competência ou ponto forte. Apesar de potencialmente verdadeira, esta premissa pressiona o participante no sentido de escrever algo, o que poderá conduzir a uma resposta enviesada.

5.2.3.2 Instrumento - Advanced Goal Analysis (The Path is Mine)

Quanto ao instrumento Advanced Goal Analysis (The Path is Mine) referiu-se que se encontra enquadrado no módulo 3 (Autoeficácia) e que pretendia contribuir para a reflexão e definição de objetivos e das estratégias a encetar para a prossecução do mesmo, considerando os recursos pessoais e contextuais disponíveis. As reflexões encontram-se na Tabela 8.

Tabela 8.

Análise de conteúdo do instrumento Advanced Goal Analysis (The Path is Mine) (FG I)

Advanced Goal Analysis (The Path is Mine)	
Pontos Fortes	praticidade do instrumento, facilitador do desenho geral de um objetivo de carreira e de como mobilizar recursos para o alcançar
Aspetos a melhorar	retificação do texto introdutório do segundo exercício
Sugestões	agregação da palavra “estratégias” na penúltima questão (versão apresentada)
	Troca da ordem última e penúltima questão (versão apresentada)
	breve descrição da metodologia S.M.A.R.T.

A troca da ordem das duas últimas questões parece bastante pertinente e potenciadora de maior reflexão. Priorizando a identificação dos recursos individuais e contextuais facilitará na delineação de estratégias para alcançar um objetivo que não foi atingido no intervalo temporal que havia sido proposto. Neste sentido, conforme sugerido, acrescentar “estratégias” à penúltima questão (versão apresentada) facilita a reflexão e não condiciona o participante a elaborar um plano detalhado, mas a refletir e identificar alguns pontos que lhe facilitem atingir o objetivo que não foi previamente atingido.

Não partindo da proposta dos participantes, mas de uma análise (reanálise) dos instrumentos, considerou-se pertinente a substituição de alguns termos e reformulação

das frases introdutórias dos exercícios do instrumento, para que o objetivo do exercício fosse mais facilmente compreendido.

5.2.3.3 Instrumento - Recognize Reflect Reframe Reachout

O instrumento Recognize Reflect Reframe Reachout trata-se de uma das ferramentas do módulo 4 (Resiliência) que potencia a reflexão e reenquadramento cognitivo de uma situação de stress, através do recurso a recursos internos e contextuais do participante para uma resolução diferenciada da situação descrita. Na Tabela 9 observa-se o resultado da sua análise.

Tabela 9.

Análise de conteúdo do instrumento Recognize Reflect Reframe Reachout (FG I)

Recognize Reflect Reframe Reachout	
Pontos Fortes	o potencial desbloqueador desta atividade para a aferição e compreensão de algum fator subjacente que possa estar a interferir negativamente na carreira legenda como bastante autoexplicativa para a realização dos exercícios propostos
Aspetos a melhorar	título inglês poderá conduzir à exclusão do instrumento por não se intuitiva a referência à temática que este visa abordar
Sugestões	N/A

No que concerne às propostas de melhoria, a adoção do nome em inglês está relacionada com a uniformização dos instrumentos com os nomes dos módulos e do Programa, que também se encontram em inglês. A opção pela nomenclatura em inglês relaciona-se com a adoção do acrónimo H.E.R.O. - Hope, Efficacy, Resilience, Optimism- que reflete os quatro componentes do Capital Psicológico. Para maximizar a perceção do participante acerca do solicitado no exercício, a tabela poderá refletir, em português, o significado de cada um dos quatro inputs (Recognize – Reconhecer; Reflect – Refletir; Reframe – Reestruturar; Reachout - ‘‘Recursos’’).

Uma análise posterior do instrumento indicia a carência de uma introdução mais explicativa, com a indicação explícita de que a reflexão se cinge a uma situação real, ocorrida na vida do participante

Considera-se pertinente o instrumento conter dois quadros de reflexão, de forma que cada participante tenha a possibilidade de “relatar” a sua história e reenquadrá-la na sua narrativa, à luz de uma nova configuração. Ao proceder-se a estas alterações, considera-se a pertinência das sugestões discutidas no *Focus Group*.

À semelhança do instrumento *Advanced Goal Analysis (The Path is Mine)*, a terminologia de algumas palavras deverá ser substituída e ajustada a, uma terminologia relacionada com o referencial teórico de base e mais adequada a este contexto de investigação.

5.2.4 Medidas de Ação

Seguindo a estrutura de validação (Apêndice 24), após análise dos dados e uma reflexão gerada pelas sugestões das participantes, procedeu-se a uma nova releitura dos instrumentos, pelo que considerou-se pertinente proceder à melhoria dos mesmos, no sentido de potenciarem o desenvolvimento das competências pretendidas de modo mais eficaz (Apêndice 29).

De acordo com as sugestões, procedeu-se a melhorias nos instrumentos *Strengths in Challenging Times* (Apêndice 30), *Recognize Reflect Reframe Reachout* (Apêndice 31) e *Advanced Goal Analysis (The Path is Mine)* (Apêndice 32).

5.3 Segunda Validação – Entrevista a Profissionais de GC

A segunda fase de implementação compreende a consulta e auscultação individual de profissionais de Gestão de Carreira no Ensino Superior, no sentido de aferir a pertinência e adequabilidade do Programa ao público-alvo e detetar possíveis limitações e constrangimentos. Neste momento, apresentou-se o Programa - estrutura, atividades e instrumentos desenvolvidos no âmbito do mesmo (Apêndice 34).

5.3.1 Participantes

Foram auscultadas duas técnicas de Gestão de Carreira do sexo feminino. As técnicas encontram-se integradas em gabinetes de IES que têm como serviço o apoio na gestão de carreira da comunidade estudantil e *Alumni* do ES.

5.3.2 Programa

Colocou-se aos profissionais três questões que avaliassem diferentes aspetos do Programa. As questões encontram-se no Guião (Apêndice 33). Relativamente ao Programa, as evidências recolhidas podem ser observadas na Tabela 10.

Tabela 10.*Análise de conteúdo da avaliação do Programa (Profissionais GC)*

Categoria	Unidade de contexto	Unidade de conteúdo
Quais são os aspetos mais fortes do Programa?	autoconhecimento	“(…) 4 variáveis que permitem trabalhar o EU de forma completa.” – profissional 1 “(…) o foco no autoconhecimento como ponto de partida para desenhar todo o percurso.” – profissional 2 “O facto de o programa possibilitar, a partir do módulo AC desenhar o trajeto de forma apoiada.” – Profissional 1 (…) permitir ao estudante refletir de forma completa e recolher dados para outras intervenções.” – profissional 1
	Flexibilidade	“O facto de o programa funcionar em formato híbrido e ser flexível, permitindo alguma autonomia na gestão do seu percurso.” – profissional 1
	Corroboração teórica/científica	“(…) a aplicação do instrumento científico para aferição dos níveis de capital psicológico.” – profissional 1
	<i>Coaching</i>	“Na avaliação final (…) <i>Coaching</i> obrigatório para avaliar questões do Programa e delinear plano de ação futuro.” – profissional 1 “A preconização de momentos de <i>Coaching</i> individual (…)” – profissional 2
Quais são os aspetos mais críticos do Programa?	Participantes	“O número de participantes muito reduzido [4 a 8] e implicações na participação dos módulos, uma vez que são facultativos.” – profissional 1

	Logística	<p>“O tempo para formando concluir módulos pode ser reduzido (...)” – profissional 2</p> <p>“(…) o trabalho e tempo associado ao módulo AC.” – profissional 1</p> <p>“(…) pensar como conciliar a logística dos módulos e dos grupos, uma vez que nem todos os participantes frequentam todos os módulos (...)” – profissional 2</p>
	calendarização	“(…) calendarização para maximização da captação e participação de estudantes.” – profissional 2
Quais os aspetos a testar antes da implementação?	Instrumentos	<p>“Perceber na prática como os estudantes respondem a alguns instrumentos do autoconhecimento.” – profissional 1</p> <p>“instrumentos do autoconhecimento” – profissional 2</p>
	Calendarização	“(…) perceber se calendarização é viável para os participantes (...)” – profissional 1 e profissional 2
	Logística	<p>“(…) analisar o funcionamento e ajuste dos intervalos entre módulos.” – profissional 2</p> <p>“(…) deve-se analisar se o intervalo entre módulos é viável e exequível.” – profissional 1</p>
Outras Sugestões	Testagem	“(…) realizar um piloto (...)” – profissional 1
	Instrumentos	“(…) reestruturar e reajustar instrumentos (...)” – profissional 1

Participantes	“(...) avaliar a motivação atual para participar no Programa [aquando da inscrição].” – profissional 1
	“(...) como gerir possíveis desistências e criar compromisso para a participação após inscrição.” – profissional 2

Este momento revelou-se particularmente importante por levantar questões relacionadas com a gestão das desistências ao longo do Programa e da manutenção do comprometimento dos participantes ao longo do mesmo.

5.3.3 Instrumentos

Na segunda parte da entrevista, apresentou-se os instrumentos desenvolvidos no âmbito do programa, agrupando-os pelo respetivo módulo. As profissionais realizaram uma análise detalhada, enquadrada na sua prática profissional e nas competências que o instrumento visava proporcionar reflexão. No que respeita o parecer dos profissionais face aos instrumentos, poderá observar-se na Tabela 11. Os instrumentos avaliados encontram-se nos Apêndices 5, 6, 8, 9, 10, 11,14, 15, 16, 30, 31, 32.

Tabela 11.

Análise de conteúdo da avaliação dos instrumentos (Profissionais GC)

Categoria	Instrumento	Unidade de Contexto	Unidade de Conteúdo
Autoconhecimento	<i>This is me</i>	Tamanho	“(...) muito extenso.” – profissional 2

		Conteúdo	<p>“(…) remover questão sobre pontos fortes – tem instrumento próprio.” – profissional 1</p> <p>“(…) agrupar questões por temática - focadas no EU, objetivos, o Outro.” – profissional 1</p> <p>“Algumas questões vão de encontro aos mesmos parâmetros de aferição.” – profissional 2</p> <p>“(…) substituir debilidades por desafio.” – profissional 2</p>
<i>Recognizing my Strengths</i>		Compreensão	<p>“Preenchimento fácil e objetivo.” – profissional 1</p> <p>“(…) objetivo.” – profissional 2</p>
		Cientificidade	“(…)é positivo um instrumento psicológico preexistente – profissional 2
<i>Strengths in challenging Times</i>		Reenquadramento	<p>“(…) cogitar a agregação ao módulo resiliência.”</p> <p>profissional 1</p> <p>“(…) Face ao instrumento no modulo resiliência poder-se-iam complementar.” – profissional 2</p>
		Reformulação	“(…) poderia ter espaço para a pessoa descrever sumariamente a situação (...) analisar sentimentos e emoções despertados.” – profissional 2
<i>Past, Current & Future Strengths</i>		Autoconhecimento	“Permite reconhecer recursos internos e externos.” – profissional 1
		Interpretação	(…) considerar substituir pontos fortes por habilidades.” – profissional 2

	<i>See Thro</i>		Confrontação	“(…) permite uma confrontação importante entre a autopercepção e percepção do outro sobre si.” – profissional 1
	<i>Personal SWOT (sessão Coaching)</i>		Sumarização	“Permite resumir e consolidar o trabalho feito ao longo do módulo.” – profissional 1 “(…) possibilita visualizar aspetos positivos e a melhorar com o apoio guiado do moderador.” -profissional 2
Esperança	<i>Advanced Goal Analysis (SMART)</i>		Reformulação	“Seria mais produtivo reduzir para apenas um objetivo.” – profissional 1 “Pode-se separar os objetivos em curto, médio e longo prazo, sendo que o objetivo a longo prazo depende dos outros.” – profissional 2
Autoeficácia	<i>Advanced Goal Analysis (The Path is Mine)</i>		Reformulação	“(…) acrescentar espaço para descrever o que fazer para conseguir chegar ao objetivo. Por exemplo, fazer um curso, e ver o que já consegui e quais os que preciso.” - profissional 2
Resiliência	<i>Recognize Reflect Reachout Reframe</i>		Reformulação	“Ponderar acrescentar os aspetos positivos e negativos na análise e confrontar a dualidade.” – profissional 2
Otimismo	<i>My Journey</i>		Estrutura	“A estrutura da segunda parte do instrumento é semelhante ao instrumento da resiliência. As pessoas podem pensar que se trata do mesmo instrumento.” – profissional 2
Psycap Atack	<i>Advanced Goal Analysis Total</i>		Estrutura	“Talvez estruturar o documento na horizontal –permitisse uma melhor visualização.” – profissional 1
Assessment	<i>Individual Development Plan</i>	<i>Career Action</i>	Sumarização	“Bem, à semelhança do instrumento final do AC e resume as principais aprendizagens.” – profissional 1

Com base nos contributos, procedeu-se a uma reflexão e análise a todos os instrumentos do Programa, nomeadamente à reestruturação dos instrumentos *This is Me* (Apêndice 35), *Recognize Reflect Reachout Reframe* (Apêndice 36). Considerou-se pertinente aferir no FG II a pertinência da inclusão do instrumento *Strengths in Challenging Times* no módulo da resiliência.

5.3.3.1 Instrumentos a testar na terceira fase de validação

No final da entrevista e, face à avaliação detalhada de cada instrumento, questionou-se aos profissionais a indicação dos três instrumentos mais prementes para análise e aplicação aos estudantes, no sentido de aferir a sua adequabilidade e fiabilidade na prática.

Unanimemente, os instrumentos indicados pertenciam ao módulo do autoconhecimento e referiam-se aos documentos *This is me*, *Goals & Strengths*, *See thro e Strengths in challenging Times*.

5.4 Terceira Validação - Focus Group II

Para a realização do FGII foram contactados estudantes do P. PORTO que haviam participado em alguma atividade realizada no âmbito da empregabilidade e GC e cujo contacto foi facultado nesse sentido (Apêndice 37). O contacto foi realizado via email, onde seguia informação relativa ao âmbito do FG e o formulário para inscrição (Apêndice 38). Posteriormente, os inscritos foram contactados no sentido de aferir a sua real disponibilidade de participação (Apêndice 39).

5.4.1 Participantes

O FGII contou com 5 participantes, sendo um dos participantes do sexo masculino, de 4 Escolas do P.PORTO. no Apêndice 42 podem encontrar-se mais detalhes de caracterização.

5.4.2 Programa

As questões colocadas aos participantes (Apêndice 40) eram sconcisas, no sentido de avaliar os aspetos mais relevantes e mais frágeis do Programa. À semlehança das validações anteriores, o FGII iniciou com a apresentação do Programa (Apêndice 41). Na Tabela 12 podem encontrar-se os aspetos mais fortes, críticos e potenciais barreiras à participação no Programa, referidos pelos participantes.

Tabela 12.

Análise de conteúdo da avaliação do Programa (FG II)

Categoria	Unidade de contexto	Unidade de conteúdo
Aspetos positivos do Programa	Interação	(...) maior emprego de interatividade maior acho que a absorção do que é trabalhado e há os trabalhos os trabalhos individuais acho que também permitem assim essa autorreflexão e no meio mais pessoal e mais individualizado então acho que acho que está bem. – P1 (...) a interatividade do grupo. – P4 Sim, sim e os role-plays. – P5
	Desenvolvimento	(...) Hm. Acho que Se Eu tivesse oportunidade eu de facto integraria ia tentaria aproveitar o máximo do que era me ensinado. Como eu falei é antes por exemplo resiliência eu certos pontos porque acho que preciso trabalhar mais a resiliência. também não sou uma pessoa geralmente bastante otimista no que toca a minha presença e ao que eu faço, mas tento (tento) ter essa mentalidade. Então acho que reafirmar e dar mais estratégias e técnicas de como reforçar essas ideias seria vantajoso. – P1 (...) em termos de resiliência e otimismo, são 2 competências que são necessárias. – P3 (...) Eu acho que está excelente porque e pronto nessa preparação para a transição, quando essa transição, uma das primeiras coisas que nos

		deparámos a entrevista e muitas vezes nas entrevistas não sabemos como comunicar muito bem as competências. – P3
		No meu caso já estou no terceiro ano, então já tenho em mente. Então é no sentido em que sobretudo estás numa área em que dizem que não vais ter emprego é um bocado de como perceber: Quais são as competências que eu posso explorar melhor para ajudar-me a entrar neste mercado de trabalho. – P4
		Nós trabalharmos e percebermos as nossas competências a autoeficácia, faz com que nós, é como diz os óculos ampliar e ver o que é que está à nossa volta. – P2
	Nomenclatura do Programa	Acho que os nomes acabam por ser curiosos. E também suscitam curiosidade. – P4
	Acompanhamento	(...) e também ter o acompanhamento [<i>Coaching</i> individual]. – P5
Aspetos negativos do Programa	Modalidade das sessões	(...) tendência do assíncrono e do digital e pessoalmente há coisas que funcionam e há outras que não. (...) [componente presencial] eu acho que é muito importante principalmente por causa de todas as interações e das expressões faciais e não sei quê. – P1

	desenvolvimento	A maior dificuldade em participar poderia ser reconhecermos qual os módulos que poderíamos fazer, mas acho que acabamos por saber pelo que percebi no módulo do autoconhecimento e no <i>Coaching</i> ... – P4
Potenciais barreiras à participação no programa	Duração	(...) acho que se fosse um bocadinho maior seria demais - ok ISTO vai demorar tanto tempo. o que está a ser trabalhado é importante, mas também (...) - P1 (...) acho que a duração talvez poderia ser um algo que eu diria e poderia reter um bocado da aderência [adesão]. Mas tendo noção do que é e que envolve (...): “ai eu acho que consigo comprometer-me no máximo 8 semanas de estar lá presente então acho que é isso que eu estou-me a lembrar, mas acho que o conteúdo é relevante pelo menos para mim e a faria o esforço de estar – P1
	Logística	Acho que a única razão para não me inscrever, se calhar o horário em que não tenha transportes públicos. – P4 Se calhar o horário e a distância. – P5
Outras Sugestões	Acreditação	Hoje em dia os meus colegas também têm muito interesse em workshops ou em atividade que acabam por se traduzir em créditos no final. – P4
	Mercado de trabalho	Acho que trazerem profissionais da área para falarem das suas experiências profissionais seria benéfico. – P2

5.4.3 Instrumentos

De acordo com o aferido junto das profissionais de GC, os instrumentos para validação foram o *This is me* (Apêndice 5 e Apêndice 35), *Goals & Strengths* (Apêndice 9) e *See Thro* (Apêndice 10). Face à pertinência do instrumento *Strengths in challenging times* (Apêndice 30), levantada pelas profissionais de GC, assumiu-se a importância da sua aferição por parte dos potenciais utilizadores do programa, acoplado ao instrumento *Recognize Reflect Reframe Reachout* (Apêndice 36).

Tabela 13.

Análise de conteúdo da avaliação dos instrumentos aplicados (FG II)

Categoria	Instrumento	Unidade de contexto	Unidade de conteúdo
Autoconhecimento	This is me	Tamanho	“É muito longo.” – P3
		Conteúdo	“Acho que a reestruturação da frase. (...) está assim como alguma lição de moral Eu Estou aqui tipo e esta é a minha missão. – P1 Estes valores (...) acho que está a usar um bocado uma repetição. (...) assinalar ou talvez colocar aqui tipo uma justificação do porquê que não são importantes. – P1 “aqui quando diz o que desejo fazer é o que desejo fazer, é o que desejo fazer com esses valores? “(...) esta pergunta parece estar relacionada ainda com os valores, ou mais eu estou a associar ainda aos valores que estão dentro deste seguimento (...) talvez fazer aqui um novo tópico tipo Esperança para o futuro ou algo assim.” – P1

		<p>“É a segunda vez que perguntava as 3 coisas que mais gostaria de mudar em mim, mas aqui também tem quais 2 aspetos que gostaria de mudar/melhorar em mim. Acho que vai ser um bocado redundante. – P1</p> <p>A primeira pergunta é complicada, mas auto-genuína (...)a terceira questão parece repetitiva em relação à primeira.” – P5</p> <p>“As questões dos pontos fortes e das pessoas importantes para mim são complicadas porque pedem muitos exemplos. Era melhor reduzir. – P5</p> <p>Algumas questões repetidas.” – P5</p> <p>Considerar o que desejo fazer por quais são as tuas perspetivas? Onde te vês daqui a um ano?” - P5</p> <p>“A primeira pergunta é ambígua, quem sou em qual sentido?” – P4</p> <p>“Os pontos fortes e melhores características parecem ser perguntas repetidas.” – P4</p> <p>O que desejo fazer a que nível? Moralmente? Profissionalmente? – P4</p>
Goals & Strengths	Interpretação	<p>“A primeira pergunta levanta questões: e se nunca atingiu o objetivo? Talvez seja melhor ter um segundo plano? O que posso fazer, dadas as circunstâncias para dar a volta?” – P5</p>

	Reenquadramento	“Eu acho que estas 2 perguntas: as suas perguntas “quando pensa que o vai alcançar” “E o que o vai fazer para o alcançar”, poderia ser <i>juntado</i> numa única pergunta. E do género, como escrever um plano para o alcançar. E outra questão o que pode considerar como sucesso enquanto tenta alcançar esse objetivo e aquilo que precisa de recordar enquanto tenta alcançar o objetivo também poderiam ser uma única questão. Pode ser uma forma, um lembrete naquilo que nós consideramos como sucesso enquanto tentamos chegar a um objetivo. Por isso estarem separadas não faz muito sentido.” – P4
	Reformulação	“Quando pensa que o vai alcançar, penso que não é assim uma boa pergunta. Acho que aqui é tudo à base de já ter um objetivo e que tudo vai correr bem etc. a pessoa pode ainda não estar naquela fase de que se não atingir o objetivo o que é que poderá fazer, qual será o segundo plano.” – P5
Strengths in challenging Times	Interpretação	“Acho que aqui perguntar se desenvolveu algum ponto forte não faz muito sentido. Por norma essas situações levam-nos a desenvolver algumas características, mas essas características por norma não costumam ser os nossos pontos Fortes.” – P1
	Desagregação	“Para serem apresentados em conjunto os instrumentos sobrepõem-se, sendo o da resiliência mais completo e proporciona visualmente mais reflexão.” – P3 com anuência do grupo
See Thro	Integração	“9 pessoas não é um bocado muito? (...) acho que seria tipo 2 de cada contexto é melhor. olhando assim, 9 pessoas é muita gente. (...)”. – P1

No instrumento *This is me*, após análise da versão inicial (Apêndice 5) apresentou-se o instrumento reformulado (Apêndice 35), com base a reflexão gerada pelos contributos das profissionais de GC, (Tabela 14). Esta aplicação permitiu aferir que esta versão está mais alinhada com a intenção do mesmo - promover autoconhecimento e com as necessidades dos potenciais participantes.

Tabela 14.

Análise da segunda versão do instrumento This is Me

categoria	Unidade de contexto	unidade de registo
This is me	Estrutura	<p>“O instrumento está mais intuitivo” – P3</p> <hr/> <p>“sim, é mais fácil preencher. É mais rápido e a informação está mais agrupada por temas e com uma sequência.” – P2</p> <hr/> <p>“Parece muito melhor.” – P4 (com anuência do P5)</p>

Após a reflexão gerada pelas sugestões das participantes e uma releitura dos instrumentos, considerou-se pertinente proceder à melhoria dos mesmos, no sentido de potenciarem o desenvolvimento das competências pretendidas de modo mais eficaz. No que concerne o instrumento *Strengths in Challenging Times* (Apêndice 30), optou-se pela sua integração parcial no instrumento *Recognize Reflect Reachout Reframe* (Apêndice 36), complementando o seu potencial de reflexão (Apêndice 54). O instrumento *See Thro* (Apêndice 10) foi alvo de reestruturação (Apêndice 50), assim como o instrumento *Goals & Strengths* (Apêndice 36 e Apêndice 49).

No final do *Focus Group* foi solicitado aos participantes o preenchimento de um questionário relativo à sua experiência com o Programa (Apêndice 43), de forma a complementar a informação recolhida nos três momentos de implementação.

CAPÍTULO VI – AVALIAÇÃO DO PROJETO

6 Avaliação

A avaliação do Projeto baseou-se na análise dos indicadores de implementação e de realização associados aos objetivos estratégicos e operacionais definidos.

Os indicadores de implementação referem-se ao processo de validação do Programa *H.E.R.O. of my Career*, conduzido em três momentos distintos de aplicação. Já os indicadores de realização, incidem sobre o conjunto de atividades que acompanharam todo o ciclo do projeto — desde a conceção do Programa e dos respetivos instrumentos até à avaliação da experiência dos potenciais utilizadores.

Para além dos dados recolhidos ao longo da implementação, procedeu-se ainda a uma avaliação final da experiência dos potenciais clientes, através da aplicação de um questionário no término do *Focus Group II*. O objetivo estratégico do projeto consistiu no desenvolvimento e na validação de um Programa orientado ao fortalecimento das dimensões do Capital Psicológico, promovendo competências de gestão de carreira e de empregabilidade em estudantes do ensino superior.

Com vista à operacionalização deste objetivo e à sistematização das ações necessárias à sua concretização, este foi desagregado em cinco objetivos operacionais, apresentados na Tabela 15, que orientaram a estrutura e a avaliação do processo de implementação.

Tabela 15.*Análise dos objetivos operacionais*

Objetivo Operacional	Indicadores	Instrumentos/ Atividades	Resultados
Desenvolver um programa de intervenção estruturado que promova as dimensões do Capital Psicológico (Esperança, Autoeficácia, Resiliência e Otimismo) aplicadas à autogestão de carreira e à preparação para transições profissionais;	Categorização das necessidades do cliente	Entrevista Inicial (Apêndice I)	Categorização das necessidades do cliente
	Nº mínimo de fontes: 80	Revisão bibliográfica	105
	Nº mínimo de fontes: 18	Categorização da oferta de mercado	18 (Apêndice 2)
	Desenvolvimento do Programa.	Estruturação do Programa	H.E.R.O. of my Career V.I. (Apêndices 3 e 4, 45 e 46)
Conceber e validar instrumentos pedagógicos e operacionais de suporte ao programa, com aplicabilidade em contexto académico e profissional;	Nº mínimo de fontes: 80	Pesquisa e análise crítica com base Revisão bibliográfica	105
	Nº mínimo de instrumentos elaborados: 8	Análise crítica com base teórica e de mercado	13
	% mínima de propostas de melhoria implementadas: 50%	Primeira validação: potenciais utilizadores e profissionais GC	70%
	% mínima de propostas de melhoria implementadas: 60%	segunda validações: potenciais utilizadores e profissionais GC	90%

	% mínima de propostas de melhoria implementadas: 60%	terceira validação: potenciais utilizadores	80%
Realizar a validação do programa e dos seus materiais junto de estudantes do ensino superior (pré- <i>Alumni</i> e <i>Alumni</i>), garantindo a sua adequação e relevância prática;	Questões a aferir na validação	Implementação/validação do Programa: Guião FG I	Apêndice 18
		Implementação/validação do Programa: Guião Entrevista Semiestruturada	Apêndice 33
		Implementação/validação do Programa: Guião FG II	Apêndice 40
	Nº mínimos contactos efetuados	Divulgação FG I	N/A
	Nº mínimos contactos efetuados: 2	Angariação de Pedido de participação-profissionais	Participantes: 2
	Nº mínimos contactos efetuados por email: 100	Angariação de Divulgação FG II	Participantes: 365
	Nº mínimo de inscritos: 15	Angariação de Formulário de inscrição	Participantes: 24
	Nº mínimos contactos efetuados por email: 24	Email de resposta à inscrição	24
	Implementação	Apresentação FG I	Apêndice 19
	Nº mínimo de instrumentos avaliados: 13	Instrumentos a validar FGI	3
	% mínima de propostas de melhoria implementadas: 50%	Ficha de apoio à avaliação	70%

	Implementação	Apresentação Profissionais	Apêndice 34
	Nº mínimo de instrumentos avaliados: 13	Instrumentos a validar entrevista	13
	% de propostas de melhoria implementadas: 60%	Reformulação de instrumentos	90%
	Implementação	Apresentação FG II	Apêndice 41
	Nº de instrumentos avaliados: 3	Instrumentos a validar FG II	5
	% mínima de propostas de melhoria implementadas: 60%	Ficha de apoio à avaliação	80%
	Grau de Satisfação: mínimo 3,5	Avaliação da experiência: Momentos de validação e questionário	3,95
Ajustar e otimizar os conteúdos e metodologias do programa com base no feedback de especialistas em gestão de carreira e empregabilidade;	Nº mínimo de categorias identificadas dados: 20	Análise dos dados: Conteúdo	Análise de 39
	Nª mínimo de instrumentos melhorados: 10	Enquadramento da validação e análise teórica e de mercado:	12
	% de instrumentos melhorados	Reenquadramento e reformulação do Programa e Instrumentos: Análise crítica	83%
	% mínima de melhorias aplicadas ao Programa: 50%	após validações e reflexão crítica com base análise teórica e de mercado	60%

Implementar um processo de avaliação da eficácia do programa ao nível do desenvolvimento das competências-chave e da perceção de impacto na gestão de carreira individual.	Avaliação da eficácia (proposto no Programa <i>per se</i>)	Avaliação de expectativas inicial e da frequência no Programa (Apêndice)	Caraterização da Expetativa do potencial cliente através do Apêndice 52
	Grau mínimo de Satisfação do Cliente: 3,5	Avaliação da experiência	3,95
	Construção autónoma de plano de carreira viável	Construção de Plano de Carreira individual (Apêndice)	Apêndice 58 - Capacidade de definição de objetivos SMART Definição de plano de ação Realizar análise SWOT sobre o contexto Desenvolver competências práticas de gestão de carreira e potenciadoras da empregabilidade Desenvolver competência de resiliência Desenvolver visão otimista do futuro
	Variação positiva do nível de PsyCap pós intervenção	Avaliar níveis de Capital Psicológico através do PCQ – 24 (avaliação pré e pós Programa) (Apêndice)	Aumentou

No que concerne ao processo de avaliação da eficácia do Programa, referente ao desenvolvimento das competências-chave e à percepção de impacto na gestão de carreira individual, a avaliação é realizada com recurso ao PCQ-24. Este instrumento, disponibilizado pelos autores (Luthans, Avolio & Avey, 2007) para fins de avaliação do Capital Psicológico, permite aferir variações nas quatro competências do Capital Psicológico – Esperança, Autoeficácia, Resiliência e Otimismo, possibilitando uma primeira aproximação à avaliação da eficácia do Programa no desenvolvimento das competências-chave de gestão de carreira.

6.1 Avaliação da Implementação

No que respeita aos indicadores de implementação do Programa, estes refletem os três momentos distintos de aplicação, que incluíram a realização de *Focus Groups* e de uma entrevista semiestruturada. Os indicadores incidem sobre o conjunto das atividades desenvolvidas entre a planificação, a execução e a análise crítica de cada um desses momentos.

Durante a fase de implementação, foram auscultados 20 participantes: 6 profissionais da área de Gestão de Carreira e 14 potenciais utilizadores do Programa.

O primeiro momento de implementação e validação decorreu no âmbito da *Summer School 2023*, tendo a divulgação e a angariação de participantes (potenciais clientes e profissionais de GC) ocorrido através do processo de inscrição no evento, integrado nas atividades do Gabinete *Alumni* e Carreira (GAC).

O segundo momento consistiu na entrevista semiestruturada com profissionais de GC do Ensino Superior. Os participantes foram contactados diretamente, considerando os Gabinetes de Carreira do P.PORTO que oferece este tipo de serviço.

O terceiro momento de implementação correspondeu à realização do segundo *Focus Group*, direccionado a estudantes do P.PORTO, convidados, por correio eletrónico, a participar na validação final do Programa.

Os principais indicadores observados nos três momentos de implementação encontram-se sistematizados na Tabela 16.

Tabela 16.*Indicadores de Implementação*

Indicadores de Implementação				
Fase		1ª Validação	2ª Validação	3ª Validação
	Atividade/ N°			
Divulgação	Potenciais clientes contactados	N/A	N/A	365
	profissionais GC contactados	N/A	2	N/A
	Formulário Inscrição	N/A	N/A	24
	Resposta interessados	N/A	2	5
Implementação	Profissionais GC consultados	4	2	N/A
	Potenciais clientes consultados	9	N/A	5
	Instrumentos avaliados	3	12	5
Avaliação	Avaliação da experiência	14	N/A	5
	Questionários aplicados	N/A	N/A	5
	Questionários respondidos	N/A	N/A	5

Nota 1: Legenda: N/A - Não se aplica

6.2 Avaliação da Realização

No que respeita a este projeto, os indicadores de realização refletem a avaliação do Programa e de cada instrumento desenvolvido no seu âmbito, conforme se observa na Tabela 17.

Tabela 17.*Procedimentos e instrumentos do Programa H.E.R.O. of my Career*

Atividade	Procedimentos/Instrumentos
Programa	Versão Final do Programa (Apêndices 45 e 46)
Instrumentos	VF This is Me (Apêndice 47) VF Recognizing My Strengths (Apêndice 48) VF Past, Current, & Future Strengths (Apêndice 49) VF Goals & Strengths (Apêndice 50) VF See Thro (Apêndice 51) VF Personal SWOT (Apêndice 52) VF Advanced Goal Analysis – SMART (Apêndice 53) VF The Path is Mine (Apêndice 54) VF Recognize, Reflect, Reframe, Reachout (Apêndice 55) VF My Journey (Apêndice 56) VF PsyCap Atack (Apêndice 57) VF Individual Career Development Action Plan (Apêndice 58)

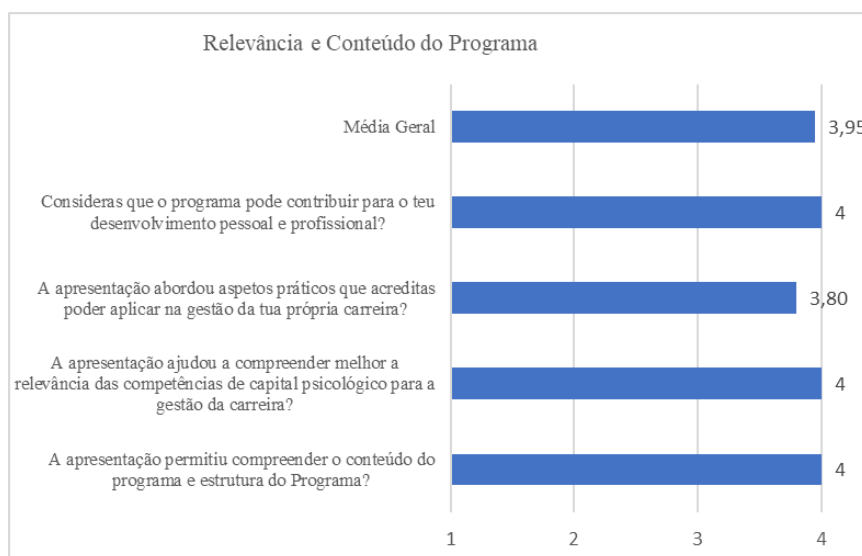
6.2.1 Experiência do Cliente

No final do FGII foi solicitado aos participantes o preenchimento de um questionário de avaliação. Os participantes deveriam responder às questões de forma honesta, com base na sua experiência, indicando o grau de concordância com cada uma. A escala apresentada variava de 1 a 4, em que 1 representava *Nada* e 4 representava *Muito*.

De acordo com os resultados observados na Figura 10, os participantes concordam com o alinhamento da relevância e dos conteúdos do Programa às suas necessidades de desenvolvimento relacionadas à autogestão da carreira. No que respeita à avaliação do contributo do programa para o desenvolvimento pessoal e profissional, os participantes referiram que este poderá contribuir muito para o seu desenvolvimento. A maioria dos participantes (n=4) considera que a apresentação do Programa abordou aspetos práticos que o participante se revê a aplicar ao longo da sua autogestão de carreira. Os participantes consideram que a apresentação auxiliou muito a compreender a relevância das competências de Capital Psicológico para a gestão de carreira e que foi eficaz na transmissão do conteúdo e estrutura do Programa proposto.

Figura 10.

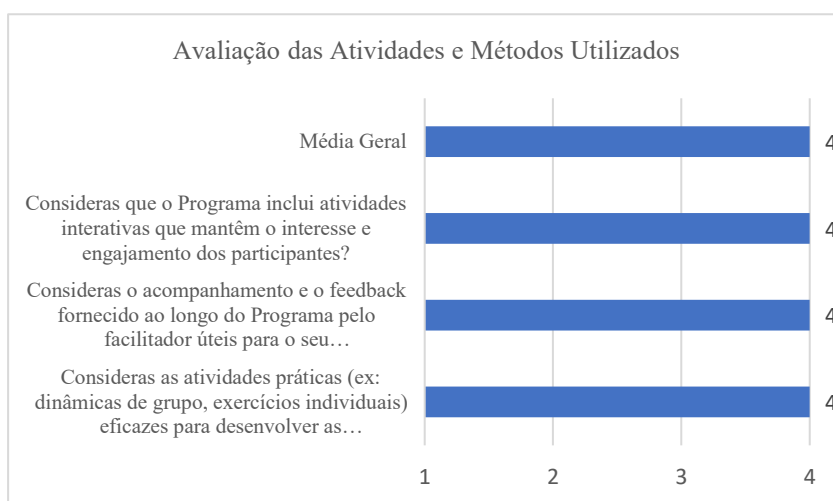
Avaliação da Relevância e Conteúdo do Programa



No que concerne a avaliação das atividades e metodologias propostas no Programa, que se observa na Figura 11, os participantes acreditam que estas contribuem para manter o interesse e envolvimento, reconhecem a importância do acompanhamento de proximidade para o seu desenvolvimento e acreditam que as atividades propostas são potencialmente eficazes para desenvolver as competências de Capital Psicológico para a carreira.

Figura 11.

Avaliação das atividades e métodos inerentes ao Programa

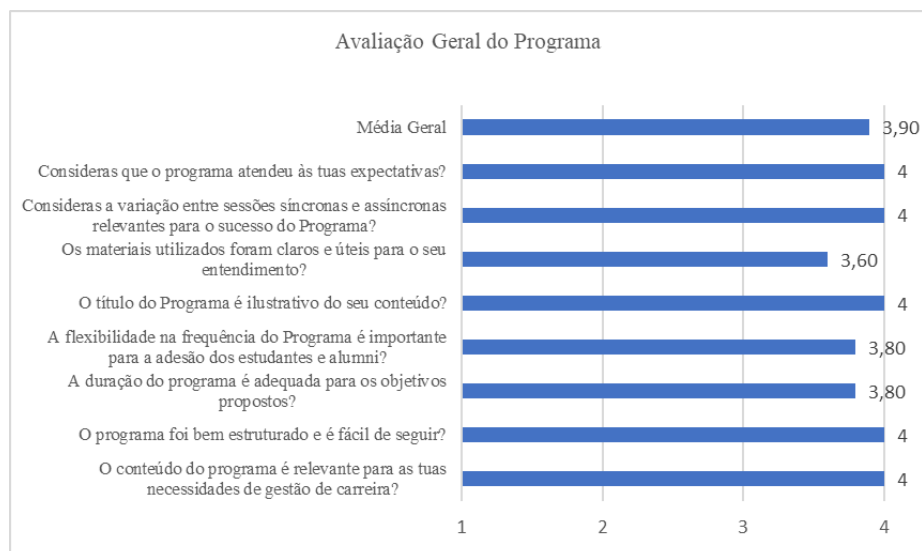


Relativamente à avaliação geral do Programa, os participantes acreditam que o Programa vai de encontro à generalidade das suas expectativas e que a alternância entre sessões síncronas e assíncronas poderá ser muito relevante para o sucesso do Programa. Consideram, igualmente, o nome do Programa interessante e ilustrativo do seu conteúdo, a sua estrutura intuitiva e o seu conteúdo relevante para as suas necessidades de autogestão de carreira. No que respeita à acessibilidade de compreensão dos materiais e ao seu enquadramento com o objetivo ou competência-chave a promover, dois participantes atribuíram a pontuação três na escala. Estes resultados estão de acordo com o avaliado ao longo do processo de validação do Programa, no qual se aferiu a necessidade de ajustes aos instrumentos, no sentido de aumentar a sua coerência, a facilidade de compreensão e o foco na competência a promover. Este quadro reforça o desconhecimento por parte dos participantes do referencial teórico que sustenta a base do Programa, que deverá ser minimizado ao longo da sua frequência no mesmo. A flexibilidade de participação no Programa enquanto fator impulsionador da frequência e adesão ao Programa e a sua duração face aos objetivos propostos, é considerada muito

importante pela maioria dos participantes (n=4). Na figura 12 podem observar-se esses resultados.

Figura 12.

Avaliação Geral do Programa



Os resultados obtidos sugerem uma perceção globalmente positiva do Programa, destacando-se o seu potencial de aplicação prática e de desenvolvimento de competências associadas ao Capital Psicológico.

6.3 Limitações e Propostas de Melhoria

Apesar da consistência metodológica e do rigor conceptual que sustentam este projeto, importa reconhecer um conjunto de limitações que condicionam a amplitude da análise e que deverão ser consideradas em futuros desenvolvimentos do Programa *H.E.R.O. of my Career*.

Uma primeira limitação relaciona-se com o alcance do processo avaliativo, centrado sobretudo na conceção e na validação teórico-metodológica do Programa e dos seus instrumentos. Esta opção permitiu garantir solidez conceptual, mas restringe a possibilidade de aferir, com base empírica, o impacto efetivo das atividades propostas sobre o desenvolvimento das competências de Capital Psicológico e de autogestão de carreira dos participantes. Considerando que o estudo se centrou na validação de conteúdo e de estrutura, mais do que na verificação dos resultados comportamentais ou de aprendizagem, isso constitui uma limitação inerente a projetos de natureza exploratória e de desenvolvimento inicial.

Em segundo lugar, o número de participantes envolvidos nos diferentes momentos de validação, — ainda que suficiente para recolher informação qualitativa relevante, — não permite generalizações robustas para populações mais amplas de estudantes do Ensino Superior. A natureza intencional da amostragem e a diversidade de contextos institucionais representados, implicam que as conclusões sejam interpretadas como indicativas e não conclusivas, devendo futuras investigações ampliar a representatividade da amostra e aprofundar a análise comparativa entre perfis de participantes.

Uma terceira limitação prende-se com a abrangência e complexidade dos instrumentos desenvolvidos, em particular no Módulo I, onde a diversidade de materiais e tarefas pode exigir um investimento temporal elevado por parte dos utilizadores. Este aspeto poderá influenciar a adesão e a continuidade dos participantes, sendo necessário, em fases posteriores, proceder a ajustes que garantam equilíbrio entre a profundidade conceptual e a viabilidade prática de execução.

Adicionalmente, o processo de recolha de dados assentou em métodos qualitativos, nomeadamente *Focus Groups* e entrevista semiestruturada, privilegiando a profundidade interpretativa em detrimento da quantificação de resultados. Embora esta abordagem se adequa aos objetivos exploratórios e de validação, limita a comparação estatística e a mensuração objetiva de ganhos em competências, sugerindo a integração futura de instrumentos quantitativos complementares, como escalas psicométricas ou indicadores de desempenho de carreira.

Por fim, importa salientar que a maturidade do Programa ainda requer um ciclo adicional de ajustamento e refinamento, conseguida pela operacionalização do Programa. A integração progressiva de contributos de peritos externos, de estudantes e de profissionais poderá fortalecer a validade ecológica e a adequação prática do modelo, garantindo que a intervenção se mantém contextualizada, funcional e responsiva às necessidades reais do público-alvo.

Em síntese, estas limitações não comprometem a relevância nem a consistência do trabalho realizado, antes delineiam o caminho natural de evolução de um projeto em fase de consolidação, apontando para a necessidade de estudos longitudinais e de aplicação prática em contextos reais de ensino superior. Tal aprofundamento permitirá avaliar de forma mais abrangente a eficácia, o impacto e a sustentabilidade do *H.E.R.O. of my Career* enquanto instrumento de desenvolvimento pessoal e profissional.

A frequência de programas de gestão de carreira facilita a diminuição da distância entre as competências teóricas adquiridas ao longo do curso e as imposições do mercado de trabalho, oferecendo aos estudantes um contexto protegido para o treino de competências, oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional e *insights* acerca do seu percurso de carreira (Valente, 2014). Um programa desta índole contribui para o aumento da probabilidade de sucesso no percurso profissional e no reforço da confiança e sensação de competência das aptidões individuais (Luthans et al., 2007a). De salientar que, atualmente, mais do que competências técnicas, os empregadores valorizam os candidatos e a sua individualidade, procurando colaboradores que apresentem boas competências de comunicação, trabalho de equipa, pensamento crítico, resolução de problemas e competências interpessoais, pelo que o papel das IES na facilitação de contextos que o promovam é preponderante (Marques & Vieira, 2014).

Com vista o enquadramento do Programa, este foi perspetivado no sentido de cada indivíduo se assumir enquanto ator principal na (co)construção do seu percurso de carreira, privilegiando escolhas conscientes e integrando os diferentes elementos da sua vida, com vista a obtenção do sucesso subjetivo de carreira (Hall, 2004).

Concordante com as indicações da literatura, o Programa assenta no pressuposto de que o autoconhecimento é crucial e categórico a qualquer processo de exploração de carreira (Alvarenga et al., 2019). Neste sentido, o enfoque inicial do programa debruça-se numa importante autoexploração e (re)descoberta guiada de si mesmo. Esta reflexão terá como objeto o participante e o seu contexto, de forma que esta consciencialização possibilite reconhecer e mobilizar os recursos que estão à sua disposição e identificar potenciais áreas de desenvolvimento, relevantes ao próprio processo de desenvolvimento pessoal e profissional. Em instância, o Programa procura a agregação, redefinição, redescobrimto e reconhecimento intra e interpessoal de competências para a vida do participante, potenciadoras da sua satisfação e bem-estar.

Outro elemento crucial, prende-se com a oportunidade para a prática da definição de objetivos profissionais, do planeamento de ações, identificação de recursos e antecipação de obstáculos para alcançar esses objetivos (Alvarenga et al., 2019).

Considerando a predileção pelo acompanhamento de gestão de carreira ao nível do aconselhamento individual e oficinas (Pereira et al., 2022), o Programa desenvolvido prevê a realização de um conjunto de oficinas/workshops que promovam a autoeficácia,

a aquisição de ferramentas que facilitem a transição para o mercado e momentos de aconselhamento individual, promovidos pelas sessões de *Coaching*. A promoção de atividades de aprendizagem estruturadas visa fortalecer a sensação de autoeficácia e autoconfiança dos participantes nas suas competências profissionais e de autogestão de carreira, fator crucial na determinação do sucesso da transição para o mercado de trabalho (Vieira & Meirinhos, 2022). Através das sessões de *Coaching* disponibilizadas, cimenta-se a possibilidade de personalização do programa, mediante as especificidades individuais, e a preparação de um plano detalhado de medidas de ação a seguir. Em teoria, através da disponibilização deste Programa, é possível oferecer um serviço de capacitação aos *pré-Alumni* e *Alumni*, respeitador das suas reais necessidades.

Ao almejar um conceito de intemporalidade, o Programa foi estruturado de forma a ser flexível e moldável, numa tentativa de acomodar as necessidades dos participantes e das carências e flutuações do mercado de trabalho, contexto base para a sua elaboração (Rodrigues et al., 2019). Este programa de promoção do Capital Psicológico, focado na autogestão de carreira, foi concebido como um instrumento a ser utilizado na sua totalidade, ou pela frequência de módulos estratégicos, correspondentes a competências prementes. Mais do que desenvolver competências, é um ótimo observatório para apreender potenciais aptidões a desenvolver.

O presente projeto de mestrado abarcou a conceção de um programa de desenvolvimento de competências de Capital Psicológico com foco na autogestão de carreira e três momentos distintos de validação do Programa. Ao longo do processo de validação foram auscultados 20 participantes, dos quais 14 potenciais utilizadores do Programa e 6 profissionais relacionados com as áreas da capacitação e GC.

A realização dos FG possibilitou um debate integrado com os potenciais clientes do Programa, facilitando a recolha de dados acerca da importância de programas deste cariz para pessoas nesta fase de transição. A participação ativa dos potenciais utilizadores do Programa no seu processo de validação verificou-se positiva. Os participantes relataram a importância da sua auscultação e inclusão neste processo, ressaltando a relevância deste tipo de iniciativas para uma maior integração das suas necessidades na oferta das IES. Durante a participação neste processo, os participantes ressaltaram a urgência de oferta pelas IES de programas estruturados, de atividades que foquem na gestão de carreira e proporcionem, de forma dinâmica, uma maior proximidade com a realidade do mercado de trabalho (Pereira et al., 2022; Rodrigues et al., 2019, Marques & Vieira, 2014).

No que concerne a participação dos profissionais de GC, o seu contributo foi essencial para apreender o alinhamento do Programa e dos seus instrumentos com a prática da capacitação de carreira neste contexto. Alinhada com a reflexão individual e reflexão gerada nos momentos de validação, este primeiro contacto verificou-se uma estratégia importante para o ajuste e enquadramento do âmbito deste projeto com as práticas associadas ao desenvolvimento de carreira e às competências a estimular nos potenciais utilizadores do Programa.

No que concerne a sustentabilidade do Programa, é importante a sua aplicação e testagem, considerando que desta forma será possível compreender o seu funcionamento na prática e proceder-se a ajustes efetivos, que contribuam para a sua relevância e replicabilidade. Os resultados desta testagem devem ser alvo de análises, reflexões e utilizados para futuras atualizações do programa. A implementação de um piloto do Programa seria, certamente, o próximo momento deste projeto, no sentido de proceder-se a ajustes ao Programa e sua relevância, enquanto estratégia de capacitação Estudantes do ES.

Considerando a transparência na apresentação dos resultados do projeto, é possível o recurso aos dados reunidos para a formulação e adequabilidade do Programa em diferentes contextos, ou em IES cuja realidade seja diferenciada do P.PORTO. Os dados recolhidos ao longo deste processo – revisão e sistematização bibliográfica, análise de mercado, estruturação do Programa e instrumentos e consequentes melhorias - podem ser considerados como base para desenvolver e melhorar os serviços das IES nas áreas de empregabilidade e gestão de carreira, promovendo o encontro entre as necessidades e exigências atuais apresentadas pelo público-alvo e pelo mercado.

Ainda assim, a realização deste projeto apresenta implicações importantes na concetualização da intervenção ao nível da orientação vocacional, profissional e de gestão de carreira no ES, salientando o papel estratégico e preponderante das IES na oferta de um serviço de apoio e capacitação a os estudantes que se encontrem no processo de (re)transição para o mercado de trabalho.

Espera-se que o presente projeto contribua para *insights* na área da orientação vocacional, profissional e de gestão de carreira, e que a sua integração na oferta das IES se torne mais uma ferramenta estratégica de promoção à empregabilidade. Acredita-se que este projeto possa incentivar a implementação de programas de capacitação de estudantes e

profissionais para desenvolverem o seu Capital Psicológico e enfrentarem os desafios do mercado de trabalho de forma mais autónoma e confiante.

Em última instância, este Programa pretende fomentar estratégias que possibilitem assegurar a sustentabilidade da carreira dos futuros trabalhadores. Esta visão de sustentabilidade alinhada com o papel das IES em assegurar trabalhadores qualificados para o mercado de trabalho, poderá ser um passo importante para garantir a empregabilidade dos estudantes (Ho, Huang & Hu, 2018; Kim & Kim, 2022).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarenga, M. A., Freitas, A. D. G. Bizarrias, F. S., & Costa, P. R. da. (2019). Carreira Sem Fronteiras e Carreira Proteana: O Papel das Atitudes de Maturidade na Carreira de Estudantes Universitários. *Revista Gestão & Conexões*, 8(2), 118–139. <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2019.8.2.23031.118-139>
- Archer, S. L. & Waterman, A. S. (1994). Adolescent identity development: contextual perspectives. In C.B. Fisher & R. N. Lerner (Eds.) *Applied developmental psychology* (pp. 70-100) NY: McGraw-Hill
- Audibert, A., Vieira, D. A., De Andrade, A. L., & de Oliveira, M. Z. (2020a). Transversal and Professional Skills Self-Efficacy Scale: Cultural Adaptation and Evidence of Validity. *Trends in Psychology*, 28(3), 368–380. <https://doi.org/10.1007/s43076-020-00030-6>
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677–693. <https://doi.org/10.1002/hrm.20294>
- Avolio, B., & Luthans, F. (2006). *High impact leader: Moments matter in authentic leadership development*. New York: McGraw-Hill.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo* Lisboa: Edições 70, 1977.
- Broad J. D., Luthans F. (2020). Positive resources for psychiatry in the fourth industrial revolution: building patient and family focused psychological capital (PsyCap). *Int Rev Psychiatry*. 2020 Nov-Dec;32(7-8):542-554. doi: 10.1080/09540261.2020.1796600. Epub 2020 Dec 7. PMID: 33284046.
- Buchmann, M. C., & Kriesi, I. (2011). *Transition to adulthood in Europe*. *Annual Review of Sociology*, 37, 481–503. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-081309-150212>
- Calvo, C. A. & García, G. M. (2020): The influence of psychological capital on graduates' perception of employability: the mediating role of employability skills, *Higher Education Research & Development*. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1738350>

- Carmona-Halty M., Schaufeli W.B., Salanova M. (2019). Good Relationships, Good Performance: The Mediating Role of Psychological Capital - A Three-Wave Study Among Students. *Front Psychol.* 2019 Feb 26;10:306. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00306. PMID: 30863335; PMCID: PMC6399397.
- Carter J.W. & Youssef-Morgan C. (2022). Psychological capital development effectiveness of face-to-face, online, and Micro-learning interventions. *Educ Inf Technol (Dordr)*. 2022;27(5):6553-6575. doi: 10.1007/s10639-021-10824-5. Epub 2022 Jan 19. PMID: 35068989; PMCID: PMC8766350.
- Castro, E. & Vaz de Oliveira, U. T. (2022). A entrevista semiestruturada na pesquisa qualitativa-interpretativa: um guia de análise processual. *Entretextos 22 (3): jul/dez, 2022 ISSN 1519-5392 UEL DOI: 10.5433/1519-5392.2022v22n3p25-45*
- Caza, A. & Cameron, K.S. (2008). Positive Organizational Scholarship: What does it achieve? In S.R. Clegg & C.L. Cooper (Eds.) SAGE . Handbook of Organizational Behavior (Vol. II, pp. 99116). Los Angeles, CA: Sage. <http://dx.doi.org/10.4135/9781849200455>
- Cerņuşa, L., Csorba, L.M., & Cilan, T.F., (2017), Perceptions regarding the Hard and Soft Competencies necessary to access the Romanian Labor Market, *Journal of Economics and Business Research, Vol. XXIII, No. 1, pp. 23-42*
- Clarke, M. (2017). Rethinking graduate employability: the role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education, 43(11), 1923–1937*. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Coetzee, M. & Schreuder, D. (2017). Proactive career self-management: exploring links among psychosocial career attributes and adaptability resources. *South African Journal of Psychology. 48. 008124631771964. 10.1177/0081246317719646*.
- Coimbra, J. L. (1997/98). O meu “grande” projeto de vida ou os meus “pequenos” projetos: Linearidade ou recorrência no desenvolvimento vocacional e suas implicações educativas”. *Cadernos de Consulta Psicológica, 13/14, 21-27*.

- Cole, D., & Tibby, M. (2013). HEA Employability Framework - Defining and developing your approach to employability. York
- Corbu, A., Zuberbuhler, M. J. P. & Salanova, M.. (2021). Corrigendum: Positive Psychology Micro-Coaching Intervention: Effects on Psychological Capital and Goal-Related Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12, 669283. 10.3389/fpsyg.2021.669283.
- Coutu, D.L. (2002) *How Resilience Works*. Harvard Business Review, 80, 46-55.
- Crişan, A., & Amzăr, M. (2015). Career Counseling for University Students: An Empirical Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 209, 215-221.
- De Cuyper, N., Raeder, S., Van der Heijden, B.I.J.M. & Wittekind, A. (2012). The association between workers' employability and burnout in a reorganization context: longitudinal evidence building upon the conservation of resources theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 162-174.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324. <https://doi.org/10.1002/job.4030150403>
- Drosos, N., Theodoroulakis, M., Antoniou, A.-S., & Rajter, I. Č. (2021). Career services in the post-COVID-19 era: A paradigm for career counseling unemployed individuals. *Journal of Employment Counseling*, 58(1), 36–48. <https://doi.org/10.1002/joec.12156>
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York, NY: Norton
- European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). (2008). *Future skill needs in Europe: medium-term forecast: key findings*. Luxembourg: Publications Office, 2008
- Fiorini, M. C., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2016). Adaptabilidade de carreira: Paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho*, 16(3), 236–247. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.3.676>

- Fórum Económico Mundial. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Geneva, Switzerland.
- Fragoso, A., Valadas, S. T., & Paulos, L. (2019). Ensino superior e empregabilidade: Percepções de estudantes e graduados, empregadores e académicos. *Educação & Sociedade*, 40, 1-17. doi: 10.1590/ES0101-73302019186612 Freitas & Ferreira, 2020
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 503-527. <https://doi.org/10.1348/096317907X241579>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 14–38
- Galego, C. & Gomes, A. (2005). Emancipação, ruptura e inovação: o "Focus Group" como instrumento de investigação. *Revista Lusófona de Educação*, núm. 5, 2005, pp. 173-184
- Gonçalves, C. (2001). Desenvolvimento vocacional e promoção de competências. Construção de competências pessoais e profissionais para o trabalho: actas do II encontro internacional de formação norte de Portugal/Galiza.
- Hall, D. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13.
- Hansen, L. S. (2001). Integrating Work, Family, and Community Through Holistic Life Planning. *The Career Development Quarterly*, 49(3), 261–274. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00570.x>
- Harvey, L. (1999). Employability: Developing the relationship between higher education and employment. Opening presentation at the Fifth *Quality in Higher Education* 24-Hour Seminar, Scarman House, Warwick University.
- Hillage, J. & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. *Labour Market Trends*. 107. 83–84.

- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 126. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338–358. <https://doi.org/10.1177/1069072717695584>
- Ho, H. F., Huang, W.T. & Hu, T.L. (2018). Enhancing The Quality Of University Career Services In Taiwan: Perceptions Of University Alumni. *Contemporary*
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- INE (2025) comunicação à comunicação social: Estatísticas do Emprego 4.º trimestre de 2024. file:///C:/Users/mvmb/Downloads/05Est.%20Emprego_4T2024.pdf
- International Labour Office. (2001). *World Employment Report 2001: Decent Work in the Information Society* (Geneva, 2001).
- International Labour Office. (2002) 2002. *Key indicators of the labour market 2001-2002* (Geneva)
- Khurumova, V. (2022). Creating targeted online career service interventions: Survey of students' career guidance needs in portuguese higher education [Master Thesis in Psychology in Business and Economics, Universidade Catolica Portuguesa]. Veritati - Repositorio Institucional da Universidade Catolica Portuguesa.
- Kim, E. B., & Kim, J. Y. (2022). Influence of Support for Career Development Intelligence Building for College Graduates on their Job Performance: The Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, 12(9). <https://doi.org/10.3390/bs12090321>
- Krueger, R. and Casey, M. (2009) *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research*. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.

Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro. Regime Jurídico das Instituições de Ensino Superior. Diário da República n.º 174/2007, Série I de 2007-09-10.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology, 60*(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>

Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2016). and decision-making. *Journal of Vocational Behavior, 93*, 47–57. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.007>

Lewin, K. (1944). The dynamics of group action. *Educational Leadership, 4*, 195-200. Recuperado de https://files.ascd.org/staticfiles/ascd/pdf/journals/ed_lead/el_194401_lewin.pdf

Lim, R. H., Lent, R. W., & Penn, L. T. (2016). Prediction of job search intentions and behaviors: Testing the social cognitive model of career self-management. *Journal of Counseling Psychology, 63*(5), 594–603. <https://doi.org/10.1037/cou0000154>

Lima, R. (2003). Desenvolvimento levantado do chão... com os pés assentes na terra: desenvolvimento local, investigação participativa, animação comunitária [Dissertação de Doutoramento, Universidade do Porto] Repositório Institucional da Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/53042>

Loghman, S., Quinn, M., Dawkins, S., Woods, M., Om Sharma, S., & Scott, J. (2023). A comprehensive meta-analysis of the nomological network of psychological capital (PsyCap). *Journal of Leadership & Organizational Studies, 30*(1), 108–128. <https://doi.org/10.1177/15480518221107998>

Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Avey, J. B. (2014). Building the leaders of tomorrow: The development of academic psychological capital. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 21*, 191–199.

Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior, 23*.

- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1).
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143–160.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321–349.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21, 41–66.
- Luthans, F., Avey, J., Avolio, B., Norman, S. & Combs, G. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention. *Journal of Organizational Behavior*. 27. 387 - 393. 10.1002/job.373
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007b). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572. 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x.
- Luthans, F., Luthans, K., & Luthans, B. (2004). Positive psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47, 45–50.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford, UK: Oxford University Press. DOI: 10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001

- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. & Avolio, B. (2007c). Psychological Capital: Investing and Developing Positive Organizational Behavior. 10.4135/9781446212752.n2.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. (2015). *Psychological capital and beyond*. New York: Oxford University Press.
- Madrid, H.P., Diaz, M.T., Leka, S. Leiva, P., & Barros, E. (2018). A Finer Grained Approach to Psychological Capital and Work Performance. *J Bus Psychol* 33, 461–477 (2018). <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9503-z>
- Marques, A. P. P & Vieira, D. A. (2014). *Preparados para trabalhar? Um Estudo sobre os Diplomados do Ensino Superior e Empregadores*. ed. 1, ISBN: 978-972-8976-02-6. Lisboa: Fórum Estudante.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- Menezes, I., Mena Matos, P. & Costa, M. E. (1989). Consulta Psicológica em grupo e transição universidade-mundo do trabalho. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 5, 95-102
- Morgan D.L. (2010). Reconsidering the role of interaction in analyzing and reporting Focus Groups. *Qual Health Res.* 2010 May;20(5):718-22. doi: 10.1177/1049732310364627. PMID: 20406996.
- Morgan, D. L. (1997). *Focus Groups as qualitative research* (2nd ed.). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412984287>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2020). *RECOMENDAÇÕES PARA INTERVENÇÃO PSICOLÓGICA NO ENSINO SUPERIOR*. Documento de apoio à prática OPP
- Pereira, A., & Oliveira, I. (2021). Pragmatismo, design-based research e investigação-ação. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 9(21), 445–467. <https://doi.org/10.33361/RPQ.2021.v.9.n.21.453>

- Pereira, L. A. & Rodrigues, A. C. (2013). Competências transversais dos recém-diplomados do ensino superior no mercado global. *IV Conferência Investigação e Intervenção em Recursos Humanos – Os Novos Contextos da Gestão de Recursos Humanos Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal* (28 e 29 de janeiro de 2013)
- Pereira, S., Taveira, M. do C., Silva, A. D., & Soares, J. (2022). Apoiar a Aprendizagem e a Carreira de Estudantes Universitários em Contexto Pandémico. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 9, 61-73. <https://doi.org/10.17979/reipe.2022.9.0.8895>
- Pinto, J. C. (2019). Psychological Counseling in Portuguese Higher Education: What are the Students' Needs? *Universitas Psychologica*, 18(5), 1-15. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-5.pcph>
- Project management Institute. (2021). *Guia PMBOK: Guia do Conhecimento em Gerenciamento de Projetos (7 th)*. Pennsylvania.
- Rodrigues, A. S., Carita, C., Alarcão, M. & Pequito, P., (2019). *Livro verde sobre promoção da empregabilidade dos diplomados do ensino superior*. Edição Press Forum – Comunicação Social, S.A. ISBN 978-972-8976-06-4.
- Sagoë, D. (2012). Precincts and Prospects in the Use of Focus Groups in Social and Behavioral Science Research. *Qualitative Report*. 17. 1-16. 10.46743/2160-3715/2012.1784.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Carrer Development Quarterly*, 45 (3), 247-259
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In S. D.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The Student Career Construction Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>

- Schein, E. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 80-88 Sullivan & Arthur, 2006
- Schunk, D. H. (1989). Self-efficacy and achievement behaviors. *Educational Psychology Review*, 1(3), 173–208. <https://doi.org/10.1007/BF01320134>
- Schunk, D. H. (1991). Self-efficacy and academic motivation. *Educational Psychologist*, 26(3-4), 207–231. https://doi.org/10.1207/s15326985ep2603&4_2
- Seco, G., Casimiro, M., Pereira, M., Dias, I., & Custodio, S. (2005). *Para uma abordagem psicológica da transição do ensino secundário para o ensino superior: pontes e alçapões*. Instituto Politécnico de Leiria.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2002). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist* 555–14.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Free Press.
- Silva, J. T. & Taveira, M. C., coord. (2008). *Psicologia Vocacional: Perspetivas para a intervenção*. Coimbra: imprensa da Universidade de Coimbra
- Snyder, C. R., Irving, L. R., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (pp. 285–305). New York: Pergamon.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)

- Taveira, M. C. (2017). Career education and guidance services in Portugal: deeds and needs. In R. G. Sultana (Ed.), *Career guidance and livelihood planning across the Mediterranean: challenging transitions in South Europe and the MENA region* (pp. 401-416). Sense Publishers
- Tripp, David. (2005). *Pesquisa-ação: Uma introdução metodológica. Educação e Pesquisa*. 31. 10.1590/S1517-97022005000300009.
- Valente, A. C. (2014) *Novos mercados de trabalho e novas profissões - Estudo Prospetivo*. Edição: Fórum Estudante | Consórcio Maior Empregabilidade
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multi-dimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449–476
- Vieira, D. A. & Alves, R. F. (2024). *Empregabilidade e Desenvolvimento de Carreira: Necessidades Práticas de Estudantes no Ensino Superior*. Fórum Estudante Empregabilidade
- Vieira, D. A. & Coimbra, J. L (2006). "Sucesso na transição escola-trabalho: a percepção de finalistas do ensino superior português". (2006): <https://hdl.handle.net/10216/22416>
- Vieira, D. A. & Meirinhos, V. (2022). Sources of Transition-to-Work Self-Efficacy: Career Exploration and Social Support". 2022. 10.36315/2022inpact025
- Vieira, D. A. (2012). *Transição do ensino superior para o trabalho: O poder da autoeficácia e dos objetivos profissionais*. Vida Economica.
- Xu, Q. J., Yunlu, D. G., & Kim, S. (2021). An examination of mediating processes of work and nonwork support for employee development. *Human Resource Development Quarterly*, 32(3), 301–318. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21424>

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>

Webgrafia

Academia de Empreendedorismo Politécnico de Coimbra. (s.d.). *Serviços de Carreira*. <https://inopol.ipc.pt/empregabilidade/servicos-de-carreira/>

Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa. (s.d.). *Empregabilidade*. <https://ciencias.ulisboa.pt/pt/empregabilidade>

Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa (s.d.). *O nosso propósito*. <https://www.fcsh.unl.pt/antigos-alunos/>

Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. (s.d.) *Gabinete de Saídas Profissionais*.

Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa. (s.d.). *Serviço de Saídas Profissionais*. <https://www.iscsp.ulisboa.pt/pt/alunos/servicos-e-plataformas/saidas-profissionais>

Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Politécnico do Porto. (s.d.). *Gabinete Alumni e Carreira*. <https://iscap.pt/alumni/index.php/homepage/gabinete-alumni-carreira>

Instituto Universitário de Lisboa. (s.d.). *Career Services*. <https://www.iscte-iul.pt/conteudos/iscte/escolas/ciencias-sociais-humanas/servicos/2222/career-services>

Nova SBE da Universidade Nova de Lisboa. (s.d.). *Talento*. https://www.novasbe.unl.pt/pt/comunidade/alumni/talento?_gl=1*gofzo8*_up*MQ..*_ga*MTg1NzcwODU4Ny4xNzYxOTE3MTIw*_ga_NRJH2682FN*cze3NjE5MTcxMTkjbzEkZzAkdDE3NjE5MTcxMTkkaJYwJGwwJGgxMTQwOTk1Nzc.~

Politécnico de Castelo Branco. (s.d.). *IPCB Career Summit 2025*. <https://careersummit.ipcb.pt/>

Politécnico de Leiria. (s.d.). *Empregabilidade*.
<https://www.ipleiria.pt/innovar/comunidade-e-parceiros/empregabilidade/>

Politécnico de Lisboa (s.d.). *Rede de Alumni Politécnico de Lisboa*.
<https://www.ipl.pt/noticias/1a-edicao-do-talent-bootcamp-no-politecnico-de-lisboa>

Politécnico de Viseu. (s.d.). *EMPREGA-TE!*. <https://ipv.pt/events/feira-de-emprego-e-tecnologia-ipv/>

Politécnico do Porto. (s.d.) *Empregabilidade e Gestão de Carreira*.
<https://www.ipp.pt/ensino/menu-ensino/apoio-aos-estudantes/gabinete-integracao-academica-profissional/empregabilidade-gestao-carreira>

Talento e Carreira da Universidade do Porto. (s.d.). *Talento e Carreira*.

Universidade da Beira Interior. (s.d.) *GESPA – Gabinete de Empreendedorismo, Saídas Profissionais e Alumni*. <https://www.ubi.pt/Entidade/GESPA>

Universidade da Madeira (s.d.). *Bem-Vindo*. <https://poloemprego.uma.pt/>

Universidade de Aveiro. (s.d.). *Os nossos serviços - estudantes e Alumni*.
<https://www.ua.pt/pt/saidasprofissionais/servicos-estudantes-alumni>

Universidade de Évora. (s.d.). *Empregabilidade*.
<https://www.uevora.pt/innovar/Empregabilidade>

Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro. (s.d.) *Empregabilidade*.
<https://www.utad.pt/estudantes/empregabilidade/>

Universidade do Algarve. (s.d.). *Alumni - Saídas Profissionais*.
<https://www.ualg.pt/alumni-saidas-profissionais>

Universidade do Minho. (s.d.). *Gabinete de Carreiras*.
<https://www.eeg.uminho.pt/pt/Sociedade/gabinete%20de%20carreiras/Paginas/default.aspx>

Apêndice I – Entrevista GAC

Tabela 18.

Guião da Entrevista de avaliação de necessidades do Cliente

Guião de entrevista do Pedido do Cliente	
Programa de Desenvolvimento de Competências Transversais	
Objetivo: Elaboração de um programa de desenvolvimento de competências transversais para <i>pre-Alumni</i> e <i>Alumni</i>	
Entrevistadas	Coordenadora do GAC ISCAP Coordenadora Licenciatura de Recursos Humanos ISCAP
Objetivos	Identificar, junto ao cliente, os objetivos, recursos e expectativas face ao programa; Identificar o público-alvo do programa; Recolher informações pertinentes à elaboração da proposta de projeto piloto.
Processo da Entrevista	A entrevista terá duração de 60 min a 90 min; Será seguido o guião de entrevistas, que contará com dez questões abertas;
Questões	
Quais as necessidades a resolver?	

Como foram percecionadas as necessidades?

Existem soluções já apresentadas?

Qual o resultado esperado?

Quem são os beneficiários deste projeto?

Qual considera ser o público-alvo?

Quem são os intervenientes deste projeto?

O que é que já existe no ISCAP no âmbito do desenvolvimento de competências transversais?

Quais são as expectativas face ao nosso trabalho?

Quais são os prazos estimados para a execução do projeto?

Existe alguma informação adicional?

Observações

Apêndice II – Análise de Mercado (benchmarking)

Tabela 19.

Análise de mercado (benchmarking)

IES	Atividade	Fonte
Universidade de Lisboa	workshops de desenvolvimento pessoal, sessões de <i>Coaching</i> , e aconselhamento profissional, com foco na gestão da carreira, autoconhecimento, competências de comunicação e competências de empregabilidade, workshops de autoconfiança e resiliência, simulações de entrevistas de emprego e elaboração de CVs.	https://ciencias.ulisboa.pt/pt/empregabilidade https://www.fd.ulisboa.pt/alunos/apoio-ao-aluno/saidas-profissionais/ https://www.iscsp.ulisboa.pt/pt/alunos/servicos-e-plataformas/saidas-profissionais
Universidade do Porto	Consulta de orientação vocacional e facilitação de carreiras com enfoque na definição de objetivos, diferentes programas de intervenção na carreira: PairUP, Career Days, O teu futuro é UP, Upgrade e UP Doctoral Careers, Peer2Peer, My Career Development Programme (doutorados). Workshops (doutorados): Autoconhecimento, Competências de Empregabilidade cursos sobre competências transversais (doutorados) portal de emprego, Feiras de emprego e eventos de <i>Networking</i> , oportunidades e <i>Networking</i> : plataforma de conexão da comunidade UP – Conecting UPorto, rede <i>Alumni</i> , Network Time (doutorados), eventos de apresentação de Pitch (doutorados), mentoria profissional (doutorados), webinars e podcasts	https://www.up.pt/portal/pt/talento-e-carreira/ https://www.up.pt/portal/pt/talento-e-carreira/up-doctoral-careers/o-meu-guia-de-carreira/plano-de-carreira/ https://www.up.pt/portal/pt/viver/talento-e-carreira/servicos-de-carreira/
Universidade de Coimbra	sessões de orientação de carreira	https://www.uc.pt/empregabilidade/

	<p>aconselhamento sobre o mercado de trabalho e estratégias de procura de emprego, workshops de desenvolvimento pessoal e de competências transversais, mentoria</p> <p>aconselhamento de carreira, oportunidades de estágios e emprego, capacitação, formação e acesso gratuito ao Portal de Emprego e feira de emprego</p>	
Universidade Nova de Lisboa	<p>desenvolvimento de competências específicas (comunicação eficaz, gestão do tempo, negociação),</p> <p>Aconselhamento de Carreira</p> <p>workshops CV, entrevista e apresentação pessoal,</p> <p>workshop que aborda temas como a procura de emprego, utilização eficaz do LinkedIn</p> <p>praticar o job hunting: autoconhecimento para melhorar o seu CV, preparar uma carta de apresentação, praticar potenciais entrevistas de emprego, aprender sobre os processos de recrutamento das organizações.</p> <p>ferramentas de conhecimento de mercado e procura de emprego: plataforma Nova SBE Career Hub, a CaseCoach, Big Interview e Graduates First.</p> <p>Mentoring</p> <p>Estágios</p> <p>Programa Gap year (autoconhecimento)</p> <p>e feiras de emprego, proporcionando aos estudantes oportunidades de interagir com recrutadores e empresas,</p>	<p>https://www.novasbe.unl.pt/pt/comunidade/alumni/talento?_</p> <p>https://www.novasbe.unl.pt/pt/cursos/licenciaturas/gestao/carreiras#:~:text=Estudar%20Gest%C3%A3o%20na%20Nova%20SBE%2098.6%20%25, trabalhar%20num%20per%C3%AAdodo%20m%C3%A1ximo%20de%20seis%20meses.</p> <p>https://www.fcsh.unl.pt/</p>
Universidade do Minho	<p>Seminários de empregabilidade e carreira</p> <p>programa de desenvolvimento de competências transversais</p>	<p>https://cied.uminho.pt/evento-cientifico/seminario-recursos-de-carreira-e-empregabilidade-no-ensino-superior-diversidade-e-intervencao-em-contextos-dinamicos/</p>

	<p>programa de mentoria</p> <p>programa de estágios</p> <p>bolsa emprego UMinho</p> <p>portal HigherEd da EFMD</p> <p>Portal Emprego</p> <p>Observatório emprego</p> <p>Portal <i>Alumni</i></p>	<p>https://www.uminho.pt/PT/ensino/empregabilidade</p> <p>https://www.eeg.uminho.pt/pt/Sociedade/gabinete%20de%20carreiras/Paginas/default.aspx</p>
Universidade de Aveiro	<p>workshops sobre empregabilidade, incluindo construção de CVs e preparação para entrevistas, LinkedIn, carta de motivação, <i>Networking</i>, Avaliação de Propostas de Trabalho</p> <p>aconselhamento individual e orientação vocacional</p> <p>feiras de emprego</p> <p>momentos de <i>Networking</i></p> <p>portal de emprego</p> <p>estágios</p>	https://www.ua.pt/pt/saidasprofissionais/servicos-estudantes-Alumni
Universidade das Ilhas da Madeira	<p>Divulgação ofertas</p> <p>Feiras de emprego</p> <p>plano de soft-skills</p>	https://www.utad.pt/estudantes/empregabilidade/
Universidade da Madeira	<p>Apoiar na procura ativa de emprego (elaboração de CV e de cartas de apresentação e candidaturas espontâneas,</p> <p>preparação para entrevistas de emprego, candidaturas a programas de estágios, Acompanhamento personalizado na fase de inserção ou reinserção profissional</p> <p>Estágios</p> <p>Workshops de CV, entrevistas, estágios, apresentação de candidaturas, transição para o mercado de trabalho, competências do mercado</p> <p>Sessão informação de programas de estágio</p>	https://poloemprego.uma.pt/

Universidade interior	beira-	Serviço de Gestão de Carreira (consultorias de carreira personalizada, elaboração de CV e cartas de apresentação/motivação, bem como na sua preparação para processos de recrutamento.) Portal de Emprego Estágios Rede <i>Alumni</i> Feiras de emprego <i>Networking</i> Workshops ligados à promoção da empregabilidade	https://www.ubi.pt/Entidade/GESPA
Universidade de Évora		ações de orientação profissional e aquisição de <i>softskills</i> portal de emprego estágios	https://www.uevora.pt/inovar/Empregabilidade
Universidade Algarve	do	Workshops temáticas empregabilidade Feira de Emprego Feira de estágios Mentoria <i>Alumni</i> Webinars Competências para a Vida, Webinars de Desenvolvimento de Competências Transversais Portal emprego Mês da Empregabilidade	https://www.ualg.pt/Alumni-saidas-profissionais
Instituto de Lisboa	Universitário	orientação profissional, atividades de <i>Coaching</i> , com foco no desenvolvimento de competências psicológicas, sessões de orientação e planeamento de carreira, workshops sobre gestão de carreira, estratégias de <i>Networking</i> apoio construção Cv e entrevistas Skills Development Week	https://www.iscte-iul.pt/conteudos/iscte/escolas/ciencias-sociais-humanas/servicos/2222/career-services https://ibs.iscte-iul.pt/contents/experiencia/1616/career-services

	<p>Speed Interviews</p> <p>On class interventions</p> <p>Career Talks</p> <p>Open Days / Job Shadowing</p> <p>Ambassador Programme</p> <p>EFMD Virtual Job Fair</p> <p>CAREER FORUM</p> <p>"Alumni By Your Side"</p>	
Instituto Politécnico de Lisboa	<p>orientação profissional, com apoio à colocação de estágios, consultoria de carreira e workshops de desenvolvimento de competências. eventos de <i>Networking</i>, como a Feira de Emprego e Estágios IPL.</p> <p>Portal emprego</p> <p>Feiras de emprego</p> <p>Talent Bootcamp IPL</p>	<p>https://www.ipl.pt/noticias/1a-edicao-do-talent-bootcamp-no-politecnico-de-lisboa</p>
Instituto Politécnico do Porto	<p>Programas de desenvolvimento de carreira, Programa de Estágios de Verão, orientação vocacional e de gestão de carreira, apoio na preparação de entrevistas e currículo, company dating e eventos de <i>Networking</i> com empresas.</p> <p>Competências transversais</p> <p>Portal de emprego</p> <p>Feiras de emprego</p> <p>Mentorias</p>	<p>https://www.ipp.pt/ensino/menu-ensino/apoio-aos-estudantes/gabinete-integracao-academica-profissional/empregabilidade-gestao-carreira</p> <p>https://iscap.pt/Alumni/index.php/homepage/gabinete-Alumni-carreira</p>

Instituto Politécnico de Coimbra	<p>programas de acompanhamento de estágios e inserção profissional, workshops, palestras e ações de sensibilização para a empregabilidade, abordando temáticas como empreendedorismo, inovação e gestão de carreira.</p> <p>Portal de emprego</p> <p>Desenvolvimento de competências transversais para a inserção profissional,</p> <p>Acompanhamento, mentoria na procura ativa de emprego, gestão de carreira e integração profissional,</p>	https://inopol.ipc.pt/empregabilidade/servicos-de-carreira/
Instituto Politécnico de Viseu	<p>plataforma de apoio ao empreendedorismo e organiza workshops e eventos que envolvem o desenvolvimento de competências de liderança, comunicação, e a criação de redes profissionais. integração de estágios e a colocação no mercado de trabalho dos seus estudantes, através da rede de <i>Networking</i> e parceiros</p> <p>Feira de Inovação, Tecnologia e Empregabilidade</p> <p>SIVA - Bolsa de Empregos Politécnico de Viseu</p>	https://ipv.pt/events/feira-de-emprego-e-tecnologia-ipv/
Instituto Politécnico de Leiria	<p>Portal emprego</p> <p>Observatório emprego</p>	<p>https://www.ipleiria.pt/inovar/comunidade-e-parceiros/empregabilidade/</p> <p>https://www.ipleiria.pt/estg/escola/quem-somos/servicos/</p>
Instituto Politécnico de Castelo Branco	<p>Feira de emprego</p> <p>Atribuição de bolsas e prémios</p> <p>Orientação Profissional</p>	<p>https://www.ipcb.pt/conhecer/comunicacao/noticias/ipcb-organiza-i-feira-de-emprego-ipcb-career-summit/</p> <p>https://careersummit.ipcb.pt/</p> <p>https://www.ipcb.pt/viver/bolsas-e-premios/</p> <p>https://www.ipcb.pt/viver/acolhimento-e-integracao/servico-saude-mental-bem-estar/</p>

Apêndice III – Programa H.E.R.O. of my Career – Versão inicial

Tabela 20.

Proposta inicial do Programa

Data	Módulo	Modalidade /Duração
Semana 1	Módulo 0 - Ambientação à Plataforma	Módulo de frequência obrigatória / 30 min. Assíncrono
	Módulo 1 - Mirror Mirror on the Wall	Módulo de frequência obrigatória / 150 min. Assíncrono
Semana 2	Módulo 2- Keep the engine rolling	Módulo de frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono
		Módulo de frequência facultativa/ 120 min. Presencial
Semana 3	Módulo 3 – Step by Step	Módulo de frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono
		Módulo de frequência facultativa/ 120 min. Presencial
Semana 4	Módulo 4 - Reflect Reframe Reachout	Módulo de frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono

		Módulo de frequência facultativa/ 120 min. Presencial
Semana 5	Módulo 5 -Resourcefull within	Módulo de frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono
		Módulo de frequência facultativa/ 120 min. Presencial
Semana 6	Módulo 6 – PsyCap Attack	Módulo de frequência obrigatória na ausência de participação nos módulos 2 a 5. /180 min. Presencial
Semana 7	Módulo 7 - Avaliação	Módulo de frequência obrigatória / 90 min. Assíncrono
Semana 8	Módulo 8 – <i>Coaching</i> &Feedback	Facultativo (mediante Solicitação no início do programa) Individual 30 min./ Síncrono

Apêndice IV – Conteúdos Programáticos – Versão Inicial

Tabela 21.

Conteúdos Programáticos do Programa V.I.

Módulo	Conteúdos
0 - Ambientação à Plataforma	Apresentação dos objetivos e estrutura do curso. Aferição dos níveis de Capital Psicológico pelo PCQ-24. O Capital Psicológico e os seus conceitos.
1 - Mirror Mirror on the Wall	Realização de atividades guiadas para promover o autoconhecimento e autoconsciência sobre si próprio e os recursos disponíveis. Sessão individual de <i>Coaching</i> : análise módulo 1 e configuração da frequência
2 - Keep the engine rolling	Atividade Get SMART: Desenvolvimento da esperança através da definição de metas e objetivos de carreira. Elaboração de objetivos através da metodologia SMART. Atividade Way to Go: Elaboração de diversos cenários alternativos (pathways) para atingir o objetivo definido. Tarefa desenvolvimento pessoal facultativa: Invision - Crie um quadro de visão Celebrate - Comemore os pequenos sucessos
3 – Step by Step	On the Way: Reforço da sensação de autoeficácia através da experiência de sucesso na prossecução dos objetivos individuais. Atividade (IM)Prove It: Participação em oficinas/workshops para o desenvolvimento de ferramentas que aumentem a probabilidade de experienciar sucesso no processo de procura/mudança de emprego. Tarefa desenvolvimento pessoal facultativa: Mentoring Me: conectar-se com mentor (TED) Talk to Me: Assista a uma TED
4 - Reflect Reframe Reachout	Step on Stress: Identificar novos mecanismos e estratégias de <i>coping</i> para enquadrar a adversidade e exploração de estratégias de <i>coping</i> . Press Pause: Explorar o processo de influência e gestão de stress, através da resolução de situações fictícias, representativas de acontecimentos que possam surgir ao longo da sua carreira. Tarefa desenvolvimento pessoal facultativa: Mind Full: implementar a prática de <i>mindfulness</i> Shake it of: implementar a prática de exercício físico
5 - Resourcefull within	Let's face it: Refletir em momentos de adversidade e sucesso. Avaliar as suas crenças face aos mesmos, identificando os pensamentos automáticos, o que sentiu, o processo que conduziu a esse pensamento e o que impactou na sua forma de sentir Reframe: Discutir casos apresentados e encontrar explicações alternativas, recorrendo ao portefólio de forças identificadas no módulo 1 - recursos internos e pontos fortes como competências individuais facilitadoras do sucesso. Tarefa desenvolvimento pessoal facultativa: A+: escrever 2 pensamentos e/ou atitudes positivas Talk to Me: implementar a positive self-talk
6 - PsyCap Attack	Intervenção generalizada de curta duração no Capital Psicológico
7 – Assessment	Avaliação sumativa para consolidação dos conhecimentos adquiridos Aferição dos níveis de Capital Psicológico pelo PCQ-24. Avaliação da participação no Programa
- <i>Coaching</i> & Feedback	Apoio e orientação através de estratégias de <i>Coaching</i>
Facultativo	Avaliação da participação no Programa Apoio na identificação e (re)definição de plano de desenvolvimento/ ações futuras

Apêndice V – This is Me – Versão inicial



Participante n°: _____

This is Me

Quem sou eu?

TALENTOS

Sou bom/boa a ... (Anote as primeiras três ou quatro coisas que surgem na sua mente)

Quais são os meus maiores talentos ou habilidades?

Qual dos meus talentos ou habilidades me proporciona um sentimento de orgulho e/ou satisfação?

Os talentos ou habilidades que mais admiro nos outros...

Os talentos ou habilidades que desejo desenvolver para mim...

CARACTERÍSTICAS/QUALIDADES

Quais são os meus cinco pontos fortes?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Quais são as minhas duas maiores fraquezas?

- 1.
- 2.

Quais são as minhas melhores qualidades/características?

Quais as qualidades que gostaria de ter?

As qualidades ou características que mais aprecio nos outros...

As atitudes, características ou qualidades que gostaria que admirassem em mim...

Estou aqui para recordar os outros que...

VALORES

As dez coisas/pessoas que são realmente importantes para mim...

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.
- 7.
- 8.
- 9.
- 10.

As três coisas mais importantes para mim são...

- 1.
- 2.
- 3.

Invisto tempo suficiente com as coisas/pessoas que mais valorizo? Porque... (ou porque não)?

Os valores que guardo no coração...

O que desejo fazer...

Como o vou conseguir...

PERCEPÇÃO

De que forma o meu “EU público” é diferente do “EU privado”?

O que me impede de ser EU mesmo com os outros?

Gostaria que as pessoas pensassem e falassem sobre mim...

Não gostaria que as pessoas pensassem sobre mim...

As pessoas que permitem que me sinta pleno são...

Os lugares que permitem que me sinta totalmente Eu são...

Quando não estiver mais cá, gostaria que as pessoas se lembrassem de mim como...

CONQUISTAS

As três coisas das quais mais me orgulho até hoje são...

- 1.
- 2.
- 3.

O que espero alcançar na vida...



HERO of my Career
CAREER ACCELERATOR

Se recebesse um prémio, gostaria que fosse porque... Este prémio representaria para mim...

Se pudesse realizar/fazer apenas uma coisa durante o resto de minha vida, o que seria?

Acredito que a minha missão a realizar ou o meu contributo para o mundo é...

REFLEXÃO

Três coisas que considero ser:

- 1.
- 2.
- 3.

Três coisas que ainda não sou:

- 1.
- 2.
- 3.

O que me representa? (p.e. música, animal, flor, poema, símbolo, joia, etc...) e porquê?

O que mais gosto em mim...

O que menos gosto em mim...

As três coisas que mais gostaria de mudar em mim...

- 1.
- 2.
- 3.

As duas pessoas que mais admiro...

- 1.
- 2.

O que admiro neles?

Cinco coisas que gosto de fazer?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

O que é mais importa para mim na vida...

O que me faz feliz?

As três coisas que acredito precisar para ter uma vida óptima..

- 1.
- 2.
- 3.

O que defendo (Princípios)?

Como quero impactar a vida dos outros?

Complete a frase

Eu faço o meu melhor quando...

Eu luto quando...

Eu sinto-me confortável quando...

Eu sinto-me stressado quando...

Eu sou corajoso quando...

Uma das coisas mais importantes que aprendi foi...

Perdi uma grande oportunidade quando...

Uma das minhas lembranças favoritas é...

Ser eu mesmo é difícil porque...

Posso ser eu mesmo quando...

Gostaria de ser mais....

Gostaria de poder...

Gostaria de fazer regularmente....

Gostaria de ter...

Gostaria de saber...

Gostaria de sentir...

Gostaria de ter visto...

Gostaria de ter pensado...

A vida deveria ser sobre...

Vou fazer da minha vida...

Resumindo? Eu sou ...

Apêndice VI – Recognizing my Strengths – Versão inicial



Participante n°: _____

Recognizing my strengths

Na tabela infra encontram-se retratados 24 forças ou pontos fortes, associados aos recursos e características pessoais que mobilizamos no nosso dia-a-dia. São uma família de traços positivos expressos através de pensamentos, sentimentos e comportamentos, que auxiliam na superação das adversidades ao longo da vida.

Com base na sua experiência pessoal, complete a tabela indicando quais considera ser os seus pontos fortes e aqueles que gostaria de desenvolver.

Antes de começar, reconheça que as pessoas têm pontos fortes diferentes. Acrescente os seus pontos fortes que não aparecem na lista.

E não se esqueça, pode construir novos pontos fortes ao longo da sua vida...

Força	Descrição	25%	50%	75%	100%
Amor	Valorizo qualidade das relações que mantenho e estar próximo de outras pessoas.				
Apreciação da Beleza e Excelência	Reconheço e valorizo a beleza do mundo e as habilidades das pessoas. Não tomo as coisas como garantidas.				
Aprendizagem	Aprendo novas competências através da aprendizagem formal e informal.				
Autocontrole	Estou atento e mantenho sempre o controlo sobre o que faço e digo. Penso antes de agir.				
Bondade	Sou generoso com os outros e nunca estou ocupado demais para ajudar. Gosto de fazer boas ações para outras pessoas.				
Bravura	Atuo com força mental, moral ou física mesmo quando as coisas são difíceis ou assustadoras.				
Criatividade	Crio novas e originais formas de pensar e fazer as coisas.				
Curiosidade	Gosto de explorar e descobrir coisas novas. Faço muitas perguntas porque desejo aprender mais sobre tudo.				

Baseado em Peterson, C., & Seligman, M. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. Oxford: Oxford University Press

Entusiasmo	Encaro a vida com entusiasmo e energia. Energizo as pessoas ao meu redor.				
Otimismo	Acredito nas coisas boas que o futuro me reserva e trabalho de forma a alcançá-las.				
Propósito	Tenho crenças sobre o significado da vida e o propósito da minha vida. Procuro fazer parte de algo maior do que eu.				
Gratidão	Estou atento às coisas boas que acontecem comigo e expresso o meu agradecimento.				
Integridade	Sou honesto e falo a verdade. Apresento-me genuína e sinceramente.				
Humildade	Não busco os holofotes. Deixo as minhas ações falarem por si.				
Humor	Gosto de rir e proporcionar sorrisos às outras pessoas.				
Imparcialidade	Acredito que todas as pessoas têm valor. Abordo as situações com imparcialidade e trato todos com respeito.				
Inteligência Emocional	Estou ciente dos pensamentos e sentimentos das outras pessoas. Entendo o porquê das suas ações.				
Mente Aberta	Gosto de considerar novas ideias e experimentar coisas novas. Examinoo as coisas através de várias perspetivas e não tiro conclusões precipitadas.				
Liderança	Valorizo cada membro do meu grupo e inspiro as pessoas a darem o melhor de si.				
Perdão	Perdooo aqueles que cometeram erros. Aceito que as pessoas cometem erros.				
Perseverança	Termino o que começo apesar dos obstáculos que possam surgir. Nunca desisto.				
Prudência	Planeio o meu futuro e alcanço os meus objetivos através de escolhas cuidadosamente pensadas.				
Perspetiva	Aprecio que as pessoas vejam as coisas de maneiras diferentes. Tenho a capacidade de entender o mundo através de vários pontos de vista.				
Trabalho em equipa	Trabalho bem enquanto membro de um grupo ou equipa. Sou leal, confiável e				

Baseado em Peterson, C., & Seligman, M. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. Oxford: Oxford University Press

	dedicado a ajudar minha equipa na prossecução dos seus objetivos.				

Ao observar esta lista, quais são os pontos fortes/ forças que considera mais importantes?

Quais os 5 pontos fortes que o caracterizam?

Quais os pontos fortes que mais gostaria de desenvolver?

Apêndice VII– Strengths in Challenging Times – Versão inicial



Participante n°: _____

Strengths in challenging Times

Há acontecimentos na nossa vida sobre os quais não temos controlo. No entanto, podemos treinar a forma como reagimos, mediante os recursos que temos disponíveis. Considere uma situação disruptiva na sua vida...

Como geriu essa situação?

Atualmente, qual considera ser a melhor forma de gerir essa situação?

Quais dos seus pontos fortes contribuíram para ultrapassar esse desafio?

Quais os pontos fortes que desenvolveu durante essa Situação?

Qual a aprendizagem que retirou dessa experiência?

Apêndice VIII – Past, Current & Future Strengths – Versão inicial



Participante n°: _____

Past, Current, & Future Strengths Worksheet

Quais os pontos fortes/forças que utilizou com sucesso no passado?

Quais são os seus pontos fortes/forças atuais? (pessoais: talentos, competências, habilidades e ambientais: meio envolvente, rede de suporte social.)

O que deseja alcançar na sua vida? (Desejos e aspirações)

Quais são os pontos fortes/forças que pode mobilizar para alcançar a sua visão?

Apêndice IX– Goals & Strengths – Versão inicial



Participante n°: _____

Goals & Strengths

Quando os objetivos estão alinhados com os nossos pontos fortes, há tendência a maior investimento na prossecução desses objetivos, o que propicia mais oportunidades para experienciar o sucesso. Reflita acerca dos seus objetivos e no modo de os atingir.

No geral, quais os objetivos que tem para o seu futuro?

--

Imagine algo que deseja ou planeia há muito tempo...Reflita sobre o que gostaria de fazer a esse respeito.

Qual é o seu objetivo?

--

O porquê de o querer alcançar?

--

Quando o vai alcançar?

--

Como o vai fazer?

--

O que considerar como sucessos na prossecução do objetivo?

O que precisa de recordar na prossecução do objetivo?

Sou bom a...	Gostaria de ser melhor a...

Gostaria de saber mais acerca de...	Gostaria de ter como habilidades ...

De que forma você pode mobilizar os seus pontos fortes para atingir a sua meta?

Apêndice X – Instrumentos – Versão inicial



Participante nº: _____

See Thro

As forças ou pontos fortes estão associados aos recursos e características pessoais que mobilizamos no nosso dia-a-dia. São uma família de traços positivos expressos através de pensamentos, sentimentos e comportamentos, que auxiliam na superação das adversidades ao longo da vida.

Recorde as suas cinco maiores forças/pontos fortes

Após refletir acerca das forças que o caracterizam, questione às pessoas que lhe são próximas as cinco forças que identificam em si. Recolha a opinião de 9 pessoas presentes em 3 círculos diferentes da sua vida (ex: família, colega de trabalho/faculdade, amigos, grupo associativo, entre outros).

Círculo 1: _____

Pessoa 1	Pessoa 2	Pessoa 3

Círculo 2: _____

Pessoa 1	Pessoa 2	Pessoa 3

Círculo 3: _____

Pessoa 1	Pessoa 2	Pessoa 3

Agora, cruze os dados recolhidos (a percepção dos outros) com as suas respostas.

As forças que foram identificadas por mim e pelos outros	As forças que apenas foram identificadas por mim	As forças que apenas foram identificadas pelos outros



Transcreva as forças que foram simultaneamente identificadas por si e pelos outros. O que pensa relativamente a esta concordância?

Refleta acerca das forças que não tiveram anuência dos outros e identifique o motivo dessa diferença.

Apêndice XI – Advanced Goal Analysis SMART – Versão inicial



Participante nº: _____

Advanced Goal Analysis SMART

Objetivo/ Descrição:
Ações de Melhoria do Objetivo

Objetivo/ Descrição:
Ações de Melhoria do Objetivo

Objetivo/ Descrição:
Ações de Melhoria do Objetivo

Análise de Objetivos

	Proximidade		Especificidade		Orientado para a Ação		Propósito		Duração	
	Curto	Longo	Vago	Claro	Aproximação	Evitação	Aprendizagem	Performance	Processo	Final
Objetivo 1										
Objetivo 2										
Objetivo 3										

	Específicos		Mensuráveis		Alcançáveis		Realistas		Temporizáveis	
	S	N	S	N	S	N	S	N	S	N
Objetivo 1										
Objetivo 2										
Objetivo 3										

Objetivo 1

Objetivo SMART

Objetivo 2

Objetivo SMART

Objetivo 3

Objetivo SMART

Objetivo de Carreira SMART

Objetivo SMART

Objetivos SMART

Específicos (Specific), Mensuráveis (Measurable), Alcançáveis (Attainable), Realistas (Realistic) e Temporizáveis (Time)

Específicos

Tem de ser específico a definir o que pretende. Deve evitar formulações vagas como: “quero ser um profissional de sucesso”. Deve reflectir acerca do que significa ser um profissional de sucesso? Em que área? A fazer o quê? O que irá conseguir quando cumprir o objetivo? O que tem de acontecer para assumir que atingiu o objetivo? Os critérios usados devem ser significativos para si e não resultado de expectativas de outros.

Mensuráveis

Como é que vai saber que atingiu o seu objetivo? O que tem de acontecer para assumir que atingiu o objetivo? Uma vez definido um objetivo específico, deve estar implícito a forma que irá usar para verificar se este foi alcançado. Se não sabe como irá verificar se o objetivo foi alcançado significa que não é específico o suficiente e é necessário reformulá-lo.

Alcançáveis

Para alcançar objetivos ambiciosos é necessário dispor de mais recursos (internos e externos) e maior motivação para o cumprimento da meta proposta. Deste modo, possibilidade de concretização dos objetivos deve ser considerada, na medida em que estes devem ser alcançáveis.

É necessário certificar-se das capacidades e os recursos (detidos ou a desenvolver) necessários para atingir o objetivo. A débil gestão de expectativas pode impactar a motivação e, em última instância, a prossecução do objetivo.

Realistas

Muitas vezes o objetivo é possível, mas não é realista. Os objetivos devem considerar alcançar metas próximas do que os recursos permitem. É importante reflectir se este objetivo está alinhado com o que se pretende atingir na meta final?

Temporizáveis

É necessário definir um prazo para avaliar se atingiu o objetivo a que se propôs. O objetivo definido pode e deve ser revisitado ao longo do tempo, para que lhe sejam aplicadas medidas de ajuste, mediante os recursos disponíveis ou o acontecimento de algum revés. Neste momento deve reavaliar-se a sua pertinência e ajustar o que for necessário para a sua viabilidade.

Apêndice XII – Instrumentos – Versão inicial



Participante n°: _____

Advanced Goal Analysis

The Path is Mine

O meu objetivo SMART

Percorro o meu caminho passo a passo... (Identifique subobjetivos/metastas que funcionem enquanto *milestones* no seu caminho para alcançar o objetivo que definiu.)

Meta 1

Meta 2

Meta 3

Os caminhos para alcançar o meu objetivo ... (Refleta acerca dos diferentes caminhos que o podem conduzir a alcançar o seu objectivo, mesmo que estes não

Mas encontro pedras no caminho... (Identifique os obstáculos que poderá encontrar no seu caminho e recursos para suplantá-los e atingir o objetivo.)

Dificuldades para alcançar o meu objetivo	Recursos para alcançar o meu objetivo



O mapa mostra-me o melhor caminho... (Após a reflexão anterior, escreva quais os caminhos mais viáveis a seguir para alcançar o seu objetivo.)

E se...? (Qual é o seu plano alternativo, caso não tenha atingido o seu objetivo no período que se propôs.)

Quais os recursos ativos (forças e fatores ambientais) que podem ajudar a perseguir o seu objetivo?

Apêndice XIII – Recognize, Reflect, Reframe, Reachout – Versão inicial



Participante nº: _____

Recognize Reflect Reframe Reachout

Escolha um evento que lhe causou stress que foi/é desorientador para si. Disse ou fez algo que magoou outra pessoa? Ou a si mesmo? Reflita acerca de duas situações que se enquadrem no referido e apresente uma alternativa para esse comportamento.

Recognize	Reflect	Reframe	Reachout

Recognize – identifique o que o seu comportamento apresentou de problemático ou de eficaz, as consequências desse comportamento e como geriu a situação.

Reflect – olhe para trás, para a situação, sem julgar. Identifique o que correu bem e menos bem. Como se sentiu?

Reframe - reescreva o roteiro na sua cabeça. Agora, à distância, o que faria naquela situação?

Reachout - Quais são os recursos pessoais que pode utilizar? Quais são os recursos ambientais a seu favor? Quais as pessoas da sua rede de contactos e rede de suporte social a quem pode recorrer?

Apêndice XIV – My Journey – Versão inicial



Participante nº: _____

My journey

Refleta acerca de um incidente negativo que aconteceu recentemente consigo e responda às seguintes questões.

O incidente foi o resultado da:

- Sua incapacidade
- Fatores externos

Como o incidente o fez sentir?

- Mais coisas negativas vão acontecer comigo
- Esta é uma ocorrência única

O que esse incidente negativo significa?

- Mais coisas más irão acontecer noutras áreas da minha vida
- Este é um revés temporário

Pense numa experiência positiva que aconteceu recentemente e responda às seguintes questões.

Por que este evento aconteceu?

- Por causa das minhas habilidades
- Devido a fatores externos

O que isso implica?

- Mais coisas positivas podem acontecer na vida (otimista)
- Este é um acaso único

Este incidente prova que:

- Mais sucessos me aguardam no futuro
- Isso aconteceu por acaso e nunca mais acontecerá

Agora, analise dois eventos adversos de acordo com a tabela. Escreva as suas crenças sobre os efeitos dos eventos adversos e as consequências dessas crenças. Posteriormente, dispute as suas crenças atuais por crenças mais otimistas e ajustadas as adversidades.

Evento	Crenças	Consequência	Conflito	Crença alternativa

Evento – (Ativação)- O que aconteceu? O que eu fiz? O que os outros fizeram? O que pensei no momento? O que senti no momento?

Crenças – (Crenças disfuncionais) – Qual é a minha verdade (as minhas crenças) sobre o Evento? Quais das minhas crenças são crenças úteis e quais são crenças disfuncionais/autodestrutivas?

Consequência - Estou a sentir raiva, depressão, ansiedade, frustração, autopiedade,? Estou a comportar-me de uma maneira que não funciona para mim? (beber, atacar os outros, ficar triste, ...)

Conflito - Descobrir quais são disfuncionais – Qual é a evidência de que minha crença é verdadeira? De que forma minha crença é útil ou inútil?

Nova crença - Que nova crença (útil) posso utilizar para substituir cada crença autodestrutiva ou disfuncional? Quais são os meus novos sentimentos?

Apêndice XV – Psycap Atack – Versão inicial



Participante nº: _____

Advanced Goal Analysis

Total

O seu objetivo

Escreva aqui o seu Objetivo específico

Como tornar o seu objetivo mensurável

O que pretende alcançar com o seu Objetivo

Porque é que o seu Objetivo é relevante

Defina um período para alcançar o seu Objetivo

Objetivo SMART

Baseado na intervenção PCI de Luthans e colb., 2006 e positivepsychology.com Página 1 de 4

Percorro o meu caminho passo a passo... (Identifique subobjetivos/metastas que funcionem enquanto *milestones* no seu caminho para alcançar o objectivo que definiu.)

Meta 1

Meta 2

Meta 3

Os caminhos para alcançar o meu objetivo ... (Refleta acerca dos diferentes caminhos que o podem conduzir a alcançar o seu objetivo, mesmo que estes não lhe pareçam muito viáveis)

O mapa mostra-me o melhor caminho... (Quais os caminhos mais viáveis a seguir para alcançar o seu objetivo.)



Mas encontro pedras no caminho... (Identifique os obstáculos que poderá encontrar no seu caminho, as consequências pessoais e profissionais que pode encontrar, os recursos pessoais e ambientais para suplantar os obstáculos e atingir o objetivo.)

Dificuldades para alcançar o meu objetivo	Recursos para alcançar o meu objetivo

Obstáculo	Consequência/ Conflito	Recursos	Implementação e Resolução

E se...? (Qual é o seu plano alternativo, caso não tenha atingido o seu objetivo no período que se propôs.)

Dificuldades e Falhas encontradas
Ações corretivas
Recursos necessários
Readaptações a implementar

Plano Alternativo (objetivos, subobjetivos, datas de cumprimento)

--

Apêndice XVI – Assessment – Versão inicial

Participante nº: _____



Individual Career Development Action Plan

Forças – Aspectos Positivos que são seus (Internos)

Fale sobre no que é bom, os seus ativos e recursos exclusivos.

Que qualificações tenho?

Que trabalho(s) já fiz e durante quanto tempo?

Que conhecimentos especializados possuo?

Que capacidades/talentos/competências possuo?

Quais os pontos fortes do meu carácter e da minha personalidade?

Quais são os meus contactos mais relevantes?

Em que situações me senti feliz e realizado?

Em que situações senti que dei um contributo que foi mais valorizado?

Oportunidades – Aspectos Positivos que são das circunstâncias que o rodeiam (Externos)

Listar as oportunidades que pode aproveitar e as suas conexões.

Há alguma vaga disponível ou prestes a abrir de que tenha conhecimento?

Há reestruturações prestes a acontecer que possam vir a deixar vagas em aberto?

Quais as vantagens e fraquezas dos meus concorrentes?

Há alguns nichos de mercado onde me possa inserir e explorar?

Existe hipótese de dar consultoria?

Que prémios, bolsas ou estágios estão disponíveis?

Há alguma oportunidade de patrocínio?

Os serviços locais oferecem já todas as condições necessárias ou necessitam de melhoramentos?

Será possível inovar com novas ideias, intervenções, novas formas de trabalhar?

Fraquezas – Aspectos Negativos que são seus (Internos)

Fale sobre as melhorias que precisa fazer, os recursos que não possui.

O que me limita?

Existem falhas relevantes nas minhas qualificações, experiência ou conhecimento?

Quais são os pontos fracos do meu carácter e da minha personalidade?

Em que circunstâncias me senti mais frustrado/a e infeliz?

Nos momentos em que o meu desempenho não foi tão bom quanto desejava, o que me impediu de conseguir atingir o nível máximo?

Sou vulnerável em algum sentido: financeiramente, legalmente, fisicamente, etc.?

Ameaças – Aspectos Negativos que são das circunstâncias que o rodeiam (Externos)

Liste os riscos prejudiciais e as ameaças.

Mudanças no mercado;

Procedimentos legais;

Deterioração física de bens e propriedades;

Alterações de taxas e impostos;

Alterações ao nível legal e regulamentar;

Alterações menos favoráveis no panorama económico nacional ou local;

Inflação;

Perda de imagem ou reputação;

Capacidades técnicas, conhecimentos e produtos obsoletos.

ANÁLISE SWOT PESSOAL

FATORES INTERNOS	
PONTOS FORTES (+)	FRAQUEZAS (-)

FATORES EXTERNOS	
OPORTUNIDADES (+)	AMEAÇAS (-)

Objetivo SMART

Motivação Atual

Habilidades e Competências a desenvolver

Direções futuras para a minha carreira

Implementação de Estratégias

Atividades	
Ações	

<p>Marcadores de Sucesso (subobjetivos)</p>
<p>Data de cumprimento do Objetivo e subobjetivos</p>

Recursos Necessários

Networking/Pessoas a contactar	Recursos (temporal, financeiro...)	Outros (formação, workshops, mentoria, estágios...)

Apêndice XVII - Divulgação - 1ª Validação

SUMMER SCHOOL
GESTÃO DE CARREIRAS
DIVERSA E INCLUSIVA
10 A 14 DE JULHO DE 2023

- Sessões de capacitação com profissionais da área da Carreira e da D&I;
- Explorar as potencialidades do método SymfoS e da Realidade Virtual;
- Realizar visita a agência de mediação "Somos Nós"
- Laboratório de construção de instrumentos de gestão de carreira.

Saiba mais em www.iscap.pt/alumni







Candidaturas

ATÉ 29 DE JUNHO
HR.IN@ISCAP.IPP.PT
CARTA DE MOTIVAÇÃO E CV

LIMITADO A 15 PARTICIPANTES

Plano de formação

	2 - feira, dia 10	3 - feira, dia 11	4 - feira, dia 12	5 - feira, dia 13	6 - feira, dia 14
Manhã	Acolhimento	Imersão realidade virtual	Visita à agência de intermediação - "Somos Nós"	Cap Psy	Imersão método symfos enquanto instrumento de apoio à carreira
9h30-13h	Diversidade e Inclusão Ana Leão	Afonso Lemos	Isabelle Lopes	Capital estrutural para a Gestão de Carreira Mónica Barbosa	Viviana Meirinhos e Ana Luísa Martinho
	Referencial metodológico - fundamentos, abordagem e pressupostos para a prática profissional de apoio à gestão de carreira sensível à D&I Ana Luísa Martinho	O potencial da Realidade Virtual para a prática profissional de apoio à gestão de carreira sensível à D&I			
	<i>Laboratório de criação de glossário D&I</i>			<i>Laboratório de construção de instrumentos de gestão de carreira</i>	
Tarde	O potencial da ferramenta - RPM	Ferramentas de autoconhecimento inspiradas no modelo Arco-Íris de Vida e Carreira de Donald Super	Livre	Assessment center sensível à diversidade e inclusão	<i>Laboratório de construção de instrumentos de gestão de carreira</i>
14h-16h	Result Focus, Purpose Driven, Massive Action Plan Viviana Almeida - Mental Coach	Andreia Rodrigues - MEDI/P.PORTO		Jorge Salgado	

Apêndice XVIII Guião do *Focus Group* I – 1ª Validação

Tabela 22.

Guião Focus Group I

Âmbito: Validação Programa HERO of my Career	
Participantes: Profissionais da área da Gestão de Carreira e potenciais utilizadores	
Duração: 90 a 120 minutos	
Objetivo:	
Validar o programa HERO of my Career e instrumentos, baseados no desenvolvimento do PsyCap para a GC	<input type="radio"/>

Objetivos Específicos:	
Recolher opiniões e feedback face ao programa, atividades e materiais de apoio.	<input type="radio"/>
Incentivar a discussão de pensamentos e opiniões.	<input type="radio"/>
Permitir aos participantes a partilha de pensamentos e experiências.	<input type="radio"/>
Encetar medidas de ajuste ao Programa.	<input type="radio"/>

Agenda	Duração
Apresentação do Programa e Recolha de feedback	30 min.
Dinâmica de análise dos instrumentos do programa	60 min.
Recolha de feedback	
Conclusão	

Planeamento detalhado

Atividade 2: Apresentação de instrumentos*

Duração: 60 minutos

Apresentação dos instrumentos a trabalhar.

Divisão dos participantes em 3 grupos.

A cada grupo remete-se as fichas de trabalho correspondente.

Num momento inicial, os elementos/grupo preenchem o instrumento. Após o preenchimento, os elementos do grupo debatem os pontos fortes do instrumento e propõem melhorias.

Posteriormente, cada grupo apresenta o instrumento aos restantes participantes e o grupo e apresenta a sua opinião face ao mesmo.

Discussão de grupo: Colocação de questões relacionadas com o Programa, com vista a aferição da perceção dos profissionais, para melhoria do Programa e auxiliar a identificação dos requisitos do consumidor final do mesmo.

Autoconhecimento	Esperança	Autoeficácia	Resiliência	Otimismo	PsyCap Atack	Avaliação Final
This is Me	Advanced Goal Analysis SMART	Advanced Goal Analysis The Path is Mine	Recognize Reflect Reframe Reachout	My Journey	Advanced Goal Analysis Total	Individual Career Development Action Plan
Recognizing my Strengths						
Strengths in challenging Times						
Past, Current & Future Strengths						
Goals & Strengths						
See Thro						

Apêndice XIX Apresentação 1ª Validação

P.PORTO
ISCAP



HERO of my Career
© CAREER ACCELERATOR

HERO of my Career

MÓNICA BARBOSA
GABINETE ALUMNI E CARREIRA

Introdução

HERO of my Career

01

O que é o
Capital
Psicológico?

02

Os quatro
componentes
do Capital
Psicológico

03

PsyCap e
gestão de
carreira

“Capital Psicológico

- o Psicologia Positiva e Comportamento Organizacional Positivo (Luthans, 2002 a,b; Seligman e Csikszentmihalyi, 2000) ;
- o Conjunto de recursos ou ativos psicológicos positivos;
- o Esperança, Autoeficácia, Resiliência e Otimismo.

RECURSOS PSICOLÓGICOS

Esperança

Definir objetivos e planos de ação para ter sucesso.

Autoeficácia

Ter confiança para encetar esforços e ter sucesso em tarefas desafiadoras.

Resiliência

Perseverar e recuperar de adversidades. Adaptar-se para alcançar o sucesso.

Otimismo

Construir atribuições positivas sobre o sucesso.

“ Psychological Capital Intervention (PCI)

- Modelo de Treino (Luthans e colaboradores, 2006);
- Abordagem positiva baseada em evidências.

“ PsyCap e Gestão de Carreira

- Desenvolver uma visão positiva ;
- Melhorar a gestão do stress;
- Desenvolver estratégias diferenciadas;
- Promover a satisfação no trabalho;
- Maior comprometimento organizacional;
- Melhor desempenho no trabalho;
- Melhoria do bem-estar;
- Maior competitividade.



Já participou em algum programa de treino, vocacionado para a gestão de carreira?

Com base na sua experiência, reconhece algum momento em que um dos componentes do Capital Psicológico tenha assumido um papel central na empregabilidade?

Na sua opinião, quais são as principais questões a considerar na formulação de um programa de promoção de competências de gestão de carreira eficaz?



HERO of my Career

© CAREER ACCELERATOR

HERO of my Career

VI

Potenciar o Capital Psicológico em referência à gestão individual de carreira.

O Programa

Módulo	Componente Capital Psicológico	Designação do Módulo	Duração/Modalidade	Data
0	-	Ambientação à Plataforma	Frequência obrigatória / 30 min. Assíncrono	Semana 1
1	Autoconhecimento	Mirror Mirror on the Wall	Frequência obrigatória / 150 min. Assíncrono	Semana 1
2	Esperança	Keep the engine rolling	Frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono+120 min. Presencial	Semana 2
3	Autoeficácia	Step by Step	Frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono+120 min. Presencial	Semana 3
4	Resiliência	Reflect Reframe Reachout	Frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono+120 min. Presencial	Semana 4
5	Otimismo	Resourcefull within	Frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono+120 min. Presencial	Semana 5
6		PsyCap Attack	Frequência obrigatória /180 min. Presencial	Semana 6
7	-	Assessment	Frequência obrigatória / 90 min. Assíncrono	Semana 7
8	-	Coaching&Feedback	Facultativo (mediante Solicitação no início do programa) Individual	Semana 8

Os Instrumentos

Autoconhecimento	Esperança	Autoeficácia
This is me	Advanced Goal Analysis (SMART)	Advanced Goal Analysis (The Path is Mine)
Recognizing my Strengths		
	Resiliência	Otimismo
Strengths in challenging Times	Recognize Reflect Reframe Reachout	My Journey
Past, Current & Future Strengths		
Goals & Strengths	PsyCap Atack	Avaliação Final
See Thro	Advanced Goal Analysis Total	Individual Career Development Action Plan



Debate

HERO OF MY CAREER

- o Quais as atividades a melhorar/alterar no programa para um desenvolvimento mais eficaz?
- o Qual a importância do *coaching* e orientação ao longo do programa?
- o Quais as áreas de melhoria ou sugestões a apontar para aumentar a eficácia do programa?



Debate

- Como o programa pode ser adaptado para atender às necessidades de diferentes populações/grupos?
- Há algum comentário ou sugestão adicional no sentido de melhorar o programa no futuro?



Desafio

- Strengths in challenging Times
- Advanced Goal Analysis (The Path is Mine)
- Recognize Reflect Reframe Reachout

Desafio

HERO OF MY CAREER

Recognize Reflect Reframe Reconnect

Participante:

Escolha um evento que lhe causou stress que ficou desafiador para si. Discute na sua alga que reagiu nessa pessoa? Ou a si mesmo?

Refleta acerca de duas situações que se enquadram no referido e apresente uma alternativa para essa situação.

Recognize	Reflect	Reframe	Reconnect

Legenda:

- Recognize** - Identifique o que é um comportamento, que o mesmo se apresenta em si ou de outros, e como se manifesta esse comportamento e como para a situação.
- Reflect** - Olhe para trás para a situação, sem julgar. Identifique o que correu bem e o que não correu bem. Como se sentiu?
- Reframe** - Reinterprete o evento ou sua relação. Apesar da dificuldade, o que ficou positivo da situação?
- Reconnect** - Como isto se relaciona pessoal ou profissionalmente? Como isto se relaciona atualmente e nos anos? Quais os pontos de sua vida de sucesso e onde de suporte social, a quem pode recorrer?

Strength in challenging Times

Participante:

Hoje a reconstrução na vida sobre o que não temos controle. No entanto, podemos tratar a forma como reagimos, meditar os recursos que temos disponíveis. Considere uma situação desafiadora na sua vida...

Como geriu essa situação?

Estabelecimento? Qual considerou ser a melhor forma de gerir essa situação?

Quais dos seus pontos fortes contribuíram para ultrapassar esse desafio?

Quais os pontos fortes que desenvolveu durante essa situação?

HERO OF MY CAREER



Bibliografia

- o Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57–72.
- o Luthans, F. (2002b). Positive psychology approach to OB. In F. Luthans, *Organizational behavior*, 9th edn. New York: McGraw-Hill/Irwin; 286–322.
- o Luthans, F., Avey F., Avolio, B., Norman, S. & Comb G. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention. *Journal of Organizational Behavior*: Volume 27. pp 387–393. doi 10.1002/job.373.
- o Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *The American psychologist*. 55. 5-14. 10.1037/0003-066X.55.15.

Hero of my career

Obrigada!



E-mail 2210261@iscap.ipp.pt

Apêndice XX- 1ª Validação – Strengths in Challenging Times



Participante:

Há acontecimentos na vida sobre os quais não temos controlo. No entanto, podemos treinar a forma como reagimos, mediante os recursos que temos disponíveis. Considere uma situação disruptiva na sua vida...

Como geriu essa situação?

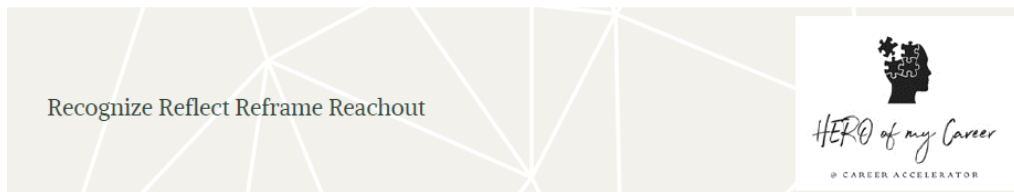
E atualmente? Qual considera ser a melhor forma de gerir essa situação?

Quais dos seus pontos fortes contribuíram para ultrapassar esse desafio?

Quais os pontos fortes que desenvolveu durante essa situação?

Qual a aprendizagem que retirou dessa experiência?

Apêndice XXI - 1ª Validação – Recognize, Reflect, Reframe, Reachout



Participante:

Escolha um evento que lhe causou stress que foi/é desorientador para si. Disse ou fez algo que magoou outra pessoa? Ou a si mesmo?

Refleta acerca de duas situações que se enquadrem no referido e apresente uma alternativa para essa situação.

<i>Recognize</i>	<i>Reflect</i>	<i>Reframe</i>	<i>Reachout</i>

Legenda

- Recognize – identifique o que o seu comportamento apresentou de problemático ou de eficaz, as consequências desse comportamento e como geriu a situação.
- Reflect – olhe para trás, para a situação, sem julgar. Identifique o que correu bem e menos bem. Como se sentiu?
- Reframe – reescreva o roteiro na sua cabeça. Agora, à distância, o que faria naquela situação?
- Reachout – Quais são os recursos pessoais que pode utilizar? Quais são os recursos ambientais a seu favor? Quais as pessoas da sua rede de contactos e rede de suporte social a quem pode recorrer?

Apêndice XXII - 1ª Validação – Advanced Goal Analysis



Participante:

O meu objetivo SMART

Percurso o meu caminho passo a passo... (Identifique 3 subobjetivos/metast que funcionem enquanto *milestones* no caminho para alcançar o seu objetivo .)

Os caminhos para alcançar o meu objetivo ... (Reflita acerca dos diferentes caminhos que o podem conduzir a alcançar o seu objectivo, mesmo que estes não pareçam os mais obvios.)

Mas encontro pedras no caminho... (Identifique os obstáculos que poderá encontrar no seu caminho, os recursos para os suplantar e atingir o objetivo.)

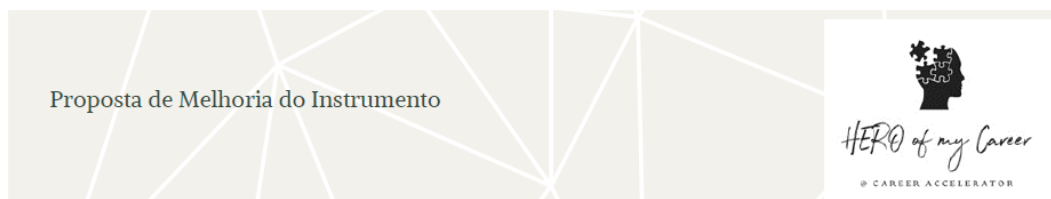
<i>Dificuldades para alcançar o meu objetivo</i>	<i>Recursos para alcançar o meu objetivo</i>

O mapa mostra-me o melhor caminho... (Após a reflexão anterior, escreva os 3 caminhos mais viáveis para alcançar o seu objetivo.)

E se...? (Qual é o seu plano alternativo, caso não tenha atingido o seu objetivo no período de tempo a que se propôs.)

Quais os recursos ativos (forças pessoais e fatores ambientais) que me podem ajudar a conquistar o meu objetivo?

Apêndice XXIII - Grelha de avaliação dos instrumentos



Instrumento:

Após terminar o exercício, complete abaixo a sua opinião.

Aspeto e título			
0 a 25%	26% a 50%	51% a 75%	76% a 100%
Comentário/Sugestão de melhoria:			

Conteúdo			
0 a 25%	26% a 50%	51% a 75%	76% a 100%
Comentário/Sugestão de melhoria:			

Relevância da atividade face à temática/área de intervenção			
0 a 25%	26% a 50%	51% a 75%	76% a 100%
Comentário/Sugestão de melhoria:			

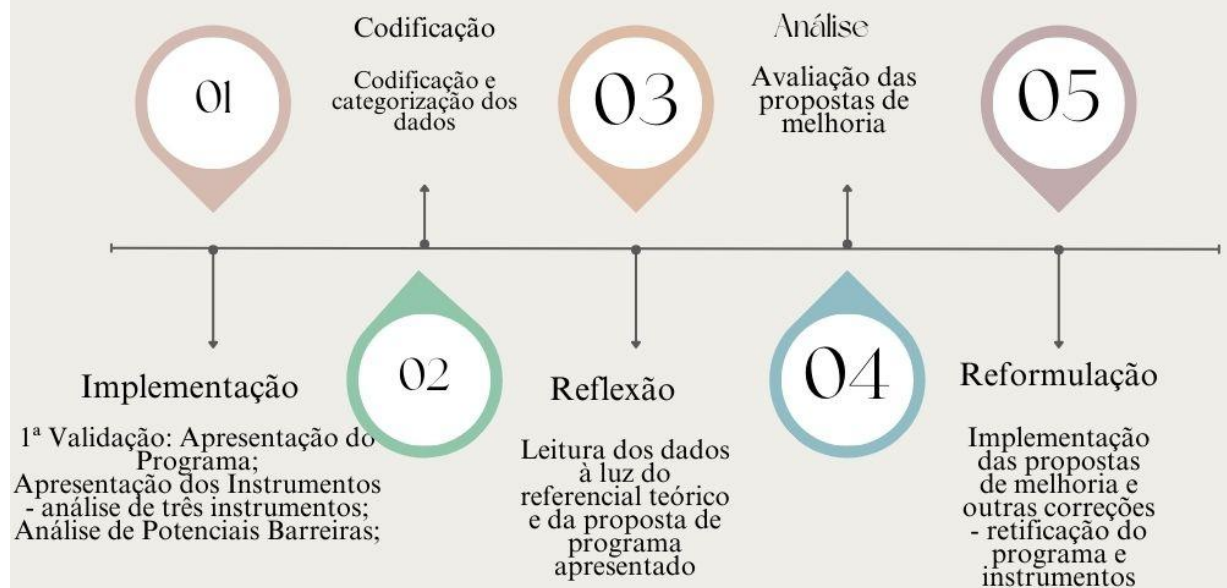
Pontos Fortes

Pontos Negativos

Áreas para melhoria

Recomendações

Focus Group I - Summer School



Apêndice XXV - Descrição da 1ª validação

O *Focus Group* iniciou com uma atividade de quebra-gelo, utilizada para uma breve apresentação dos participantes, considerando que estes formavam um grupo de trabalho desde o início da semana, no âmbito da *Summer School*. A apresentação foi iniciada pelo mediador do grupo e explicitado o âmbito da apresentação deste projeto, considerando os objetivos de trabalho na *Summer School*. Foi realizada uma apresentação do programa - referencial teórico, contextualização, conteúdos e objetivos, metodologia e formato do Programa, expectativas e resultados esperados, potenciais barreiras e avaliados três dos instrumentos idealizados para a intervenção, correspondentes aos módulos 1, 3 e 4 do programa.

Após a exploração da percepção das participantes quanto aos elementos a considerar num programa de desenvolvimento de competências de gestão de carreira, iniciou-se a apresentação do programa HERO of My Career e dos instrumentos elaborados nesse âmbito.

Iniciou-se a apresentação do projeto com uma introdução ao referencial teórico subjacente a todo o projeto e programa, que implicava a explicitação do conceito de Capital psicológico, a apresentação dos quatro componentes/competências psicológicas que lhe estão subjacentes, a sua importância para a gestão individual de carreira, mesmo em intervenções de curta duração. Neste momento, voltou-se a colocar a questão relativa ao Capital Psicológico e empregabilidade. As respostas dadas no âmbito desta questão, deram-se durante a reflexão gerada após a integração do referencial teórico do Capital Psicológico na Carreira. Segundo as participantes, foi possível perceber comportamentos e crenças associados à empregabilidade que poderiam ser integrados nos diferentes componentes do Capital Psicológico.

De seguida seguiu-se a análise dos três instrumentos. Cada participante foi convidado a realizar a tarefa proposta em cada um dos três instrumentos de forma individual. Foi explicitando o módulo e o momento e do programa em que este se inseria e o tipo de competência que o mesmo visava atingir. Os instrumentos foram apresentados ao grupo individualmente, projetados de forma que todos o observassem em simultâneo e para que de fossem emitidas opiniões acerca de questões relacionadas com o exercício e a sua adequabilidade, linguagem e compreensão e continuidade da imagem desenhada para o programa, assim como o design dos instrumentos.

Posteriormente, os participantes foram convidados a realizar uma reflexão mais profunda dos instrumentos, que implicava o preenchimento dos mesmos enquanto utilizadores do programa. Cada participante preencheu um instrumento de forma individual, sem qualquer tipo de esclarecimento adicional acerca do preenchimento do mesmo, com vista a avaliação das dificuldades que o participante apresentava na compreensão da ferramenta, na reflexão que esta pretendia proporcionar e consequente dificuldade na sua concretização.

No final, solicitou-se aos participantes que se agrupassem mediante o instrumento preenchido, discutissem as suas dificuldades e diferentes perspetivas e perceções acerca do instrumento, culminando no preenchimento de uma ficha de avaliação e proposta de melhoria do instrumento. A reflexão foi sendo acompanhada de forma não intrusiva. No final, o grupo deveria apresentar o instrumento aos restantes colegas e os seus pareceres e opiniões, enquanto potenciais utilizadores do programa e enquanto técnicos especialistas de recursos humanos, caso fossem profissionais da área. Após este momento a discussão a todos os participantes encontrava-se aberta.

Este procedimento foi realizado para os três instrumentos apresentados. Considerou-se este tipo de abordagem pertinente, uma vez que a realização prática das tarefas propostas em cada um dos instrumentos gera diferentes compreensões, perceções e insights, considerando a trajetória e narrativa individual de cada um dos participantes, assim como as suas diferentes experiências profissionais e etapas de desenvolvimento.

Após a recolha dos dados e agradecimento do contributo desta dinamização para o desenvolvimento deste projeto, facultou-se o contacto e a disponibilização para questões adicionais. Uma das participantes, profissional de RH manifestou interesse em conhecer mais do projeto e, quiçá, poder ter formação no sentido de aplicar o mesmo a outros contextos, sugerindo equacionar esta possibilidade de expansão do programa.

No final, promoveu-se um curto momento de *Networking* e troca de contactos para futuras colaborações e parcerias que possam surgir.

Apêndice XXVI – 1ª Validação: Questão introdutória

Colocaram-se três questões ao grupo, visando uma reflexão pessoal e discussão de aspetos importantes para os participantes integrarem num programa de promoção de competências de gestão de carreira eficaz. Na Tabela 3 encontra-se ilustrada a resposta das participantes.

Tabela 23.

Análise de conteúdo das questões introdutórias ao Programa (FG I)

categoria	Unidade de contexto	unidade de registo
Desenvolvimento de carreira e Capital Psicológico.	Programas GC	“Nunca participei” (praticamente em uníssono) “utilizo alguns recursos e ferramentas que me foram passadas por alguns colegas” “(…)nas formações normalmente temos acesso a materiais que podemos aplicar no recrutamento e seleção e às vezes utilizo no âmbito da gestão da carreira”
	Capital Psicológico	“Não.” (praticamente em uníssono)

Esta resposta, predominantemente negativa, reflete a necessidade da oferta de programas desta tipologia no ES. As participantes revelaram esta semana imersiva como o primeiro contacto com paradigmas de um programa estereotipado para a gestão de carreira. As profissionais de RH, referiram o recurso a instrumentos direcionados à reflexão e gestão de carreira, mas não no âmbito de um programa estruturado.

Com base na análise de mercado realizada e as respostas observadas a esta questão, pode-se refletir acerca da necessidade da oferta de programas estruturados de intervenção na carreira e preparação para o mercado de trabalho no ES (Marques & Vieira, 2014). Investir em programas de autogestão da carreira não só empodera a comunidade, como fortalece a posição das IES a nível da competência e fortalece as parcerias com os empregadores (Marques & Vieira, 2014). A aposta na preparação para o mercado de trabalho, facilita o sucesso profissional a longo prazo e contribui para uma força de trabalho qualificada e competitiva (Marques & Vieira, 2014).

Nenhuma das participantes estava familiarizada com o conceito de Capital Psicológico, pelo que não conseguiram indicar qual poderia ser a sua influência e pertinência num programa de competências de gestão de carreira. Considerando este desconhecimento, é fundamental promover a literacia acerca da temática e à sua associação na melhoria das competências que estão associadas a uma autogestão de carreira mais eficaz e sustentável. Como referido no planeamento e estrutura do programa, além da introdução ao funcionamento da plataforma, o módulo 0 prevê a contextualização teórica subjacente ao desenvolvimento do programa, proporcionando que a literacia do participante lhe permita um maior domínio sobre as suas competências e aquisições desenvolvimentais ao longo do mesmo.

Apêndice XXVII – 1ª Validação Reflexão Capital Psicológico na GC

Após a explicitação do referencial teórico do Programa, revisitou-se a questão que inquiria a relevância do Capital Psicológico para a gestão de carreira, solicitando exemplos concretos de atividades que poderiam ser enquadradas em alguma das suas quatro competências. Os resultados apresentam-se na Tabela 5.

Tabela 24.

Análise de conteúdo da relevância do Capital Psicológico à empregabilidade (FG I)

categoria	Unidade de contexto	de unidade de registo
Capital Psicológico na empregabilidade	Esperança	(...) esperança está relacionada com definir objetivos ‘Há vários caminhos que nos levam ao mesmo lugar.
	Autoeficácia	acreditar nas minhas capacidades é essencial para progredir. acreditar na minha competência ajuda-me a não desistir dos meus objetivos e mantém-me focada para cumprir objetivos’’ acreditar nas minhas capacidades para atingir os meus objetivos, mas também para perceber que eu sou a principal responsável pelo que quero e isto envolve a minha carreira’’
	Resiliência	ter a capacidade para não desistir mesmo com as dificuldades e encontrar novas formas de me reinventar procura de emprego acarreta muita capacidade para não desistirmos e encontrarmos novas estratégias tanto de procura, como estratégias para não desistir’’
	Otimismo	tudo vai correr bem e vou ter o emprego dos meus sonhos mesmo nas dificuldades eu acredito que é possível alcançar o sucesso e superar obstáculos ao longo da trajetória profissional

Considerando a explanação da teoria subjacente e da sua aplicabilidade à gestão de carreira e empregabilidade, as participantes conseguiram demonstrar uma interligação entre atividades práticas e cada um dos quatro componentes do Capital Psicológico. Isto demonstra que mesmo perante uma explicitação breve, os potenciais utilizadores do programa e profissionais de GC consegue apreender o referencial subjacente ao Programa e a sua aplicabilidade no contexto prático da autogestão de carreira. Esta compreensão é

positiva, no sentido de possível facilitador da realização das atividades propostas ao longo do Programa, podendo ter impacto na motivação e comprometimento do participante.

Relativamente à competência da Esperança, as participantes referiram apenas a sua associação a “*definir objetivos*”, termo que foi referido como estando associado ao conceito de Esperança no Capital Psicológico, durante a explicação do referencial teórico subjacente ao programa.

As participantes referiram que não era intuitiva a associação da competência de Esperança no contexto profissional, parecendo esta associar-se esta a algo como uma crença ou uma perspetiva sobre como encarar a vida. Sem desmerecendo esta perceção, e apesar de a Esperança ser considerada também do ponto de vista de uma característica da personalidade e bem-estar, o conceito de Esperança enquanto um dos componentes do Capital Psicológico reflete-se na crença de que o indivíduo é detentor da capacidade para desenhar diversos percursos alternativos que lhe facilitem alcançar um determinado fim (). Trata-se de um processo cognitivo que automotiva a procurar uma determinação autodirigida a objetivos e poder de decisão face à escolha do caminho a seguir, que por sua vez conduz a emoções positivas. Deste modo, a Esperança pode ser definida como a força de vontade para iniciar o planeamento de diferentes maneiras de atingir metas que, por sua vez conduz à expectativa de atingir essas mesmas metas almejadas ().

A autoeficácia, parece seguir a aspetos relacionados com a concretização dos objetivos e com o autodomínio que cada um apresenta sobre a sua carreira. No entanto, Bandura (1997) definiu a autoeficácia como a crença que o indivíduo possui sobre a sua capacidade de produzir algo, dependente da confiança para assumir e fazer o esforço necessário para ter sucesso em tarefas desafiadoras. Esta crença determina como nos sentimos, pensamos e nos motivamos ao longo de todo o processo, capazes de lidar com uma tarefa e superar obstáculos e desafios com pouca ajuda externa. A crença na nossa eficácia em atingir os objetivos propostos, auxilia a concretização dos objetivos individuais de carreira e a obtenção de resultados positivos, que reforçam, por sua vez, a crença na eficácia pessoal. Dependendo do objetivo pessoal, é fundamental para a sua prossecução e sucesso, sendo a autoeficácia essencial para a progressão. A construção de carreira tem-se tornado um propósito intrínseco e independente da organização em que o indivíduo trabalha. Deste ponto de vista cabe a cada um reunir as condições individuais necessárias para aproveitar as oportunidades que podem surgir. Uma maior perceção de autoeficácia irá permitir um maior controlo na gestão da sua carreira.

As sessões de *Coaching* acontecem no final do primeiro e último módulos, de caráter “obrigatório”, que permite explorar questões com o participante e traçar o seu plano de frequência, mediante as suas necessidades e objetivos. No módulo 8, é oferecido outro momento de *Coaching*, no qual se discutira o percurso do formando no programa, a comparação entre os níveis de capital psicológico inicial e final e a sua significância, avaliar questões e competências a ser desenvolvidas, assim como traçar um plano e objetivos para promover a aquisição de outras competências-chave e prever futuras necessidades de desenvolvimento ou de planeamento de carreira após a frequência do Programa.

Face a proposta de mentoria 3D, as participantes sugeriram a possibilidade de inclusão de mentoria individual e de grupo. Este projeto foca diversidade e inclusão étnico-cultural no mercado de trabalho português através de mentorias individuais com profissionais da área de interesse de cada participante, mentorias em grupo com mentores/as pares, com histórico migrante ou refugiado e co-mentorias com Entidades Empregadoras que pretendam melhorar as suas políticas de Diversidade e Inclusão. Apesar de muito interessante e enriquecedora, esta metodologia não cabe neste programa por uma questão logística de recursos e pelo referencial teórico subjacente ao desenvolvimento de todo o programa. A inclusão desta metodologia iria implicar uma duração mais prolongada do programa e depender da disponibilidade de profissionais e entidades para a sua concretização, fugindo ao participante o controlo da gestão do programa. Outra questão a salientar é o público-alvo do programa, estudantes do ensino superior. Ao limitar o programa à população migrante iria-se perder um número infinito de estudantes que frequentam o ensino superior português.

Apêndice XXVIII - 1ª validação: Papel do *Coaching* no Programa

Ainda dentro da temática do *Coaching*, aferiu-se a sua importância atribuída pelos participantes. As respostas encontram-se na Tabela 7.

Tabela 25.

Análise de conteúdo da relevância do Coaching no Programa (FG I)

categoria	Unidade de contexto	unidade de registo
Avaliação do Programa -	Individualização	<i>“É importante pois permite perceber as necessidades de cada participante.”</i>
Importância do <i>Coaching</i>		<i>“Dá a possibilidade de um acompanhamento de proximidade.”</i>
		<i>“É uma ajuda valiosa. Como um guia que vai escrever o percurso do formando no programa, permitindo uma experiência única.”</i>

No que se refere à importância do *Coaching*, o programa fora desenvolvido com vista o desenvolvimento de competências psicológicas, tendo por fim conseguir promover o máximo potencial de todos os que participem no programa, através da maximização do seu desempenho. O papel do *coach* é o de facilitador da aprendizagem e do desenvolvimento dessas competências (OPP, 2020).

Apêndice XXIX – Medidas de Ação após 1ª Validação

Tabela 26.

Estruturação de Medidas de Ação de melhoria ao Programa

Unidade Contexto	unidade de registo	Análise	Ação
Pré- Programa	<i>“(…) avaliar as expectativas de cada participante.”</i>	Proposta que acrescenta valor ao programa.	Incluir no final do módulo 0 uma sessão de <i>Coaching</i> obrigatória onde se avalie as expectativas do participante.
Investimento Pessoal	<i>“O programa é muito extenso. Tem muitos módulos e implica um compromisso longo”/ “(…)demanda elevada de trabalho. São muitas atividades.”</i>	Proposta não enquadrada no Programa pela sua flexibilidade de gestão.	Não adota nenhuma ação: O Programa é flexível e ajustável às necessidades de desenvolvimento dos formandos, que poderão frequentar o programa em módulos, na sua totalidade ou na versão reduzida. As atividades vão de encontro às necessidades de desenvolvimento eficaz da atividade e integração de hábitos positivos no quotidiano.
Componente prática	<i>“O programa deveria incorporar situações que favorecessem e ensinassem a fazer um cv. Eu não sei como o fazer.”/ “(…)questão prática quanto às estratégias de procura de emprego. Como é suposto fazê-lo?Onde?”</i>	Proposta não enquadrada no Programa por já prever o conteúdo.	Não adotada nenhuma ação: O módulo 3 é formado por um conjunto de workshops que visam favorecer e desenvolver competências práticas associadas à gestão da carreira e empregabilidade. Foram apresentados no âmbito do FG.
Ferramentas	<i>“Penso que no início do programa era importante</i>	Proposta que acrescenta valor ao programa.	No final do módulo 1, onde é realizada uma extensiva reflexão e autoconhecimento, a ferramenta de análise SWOT pessoal poderá

	<i>utilizar a análise SWOT como ferramenta de análise individual.’’</i>			ter um papel fundamental na sistematização deste processo. - A análise deverá ser discutida na sessão de <i>Coaching</i> no final desse módulo
Strengths in challenging Times	Área para descrição de situação/ Indicação de situação concreta a descrever/	Proposta que acrescenta valor ao programa.		Tornar mais explícita a introdução ao instrumento. Indicar que o instrumento dispõe de espaço em branco para descrever a situação, caso facilite a reflexão pessoal.
	Numeração das questões	Proposta não enquadrada no propósito da ferramenta.		Não se trata de questões, mas inputs para reflexão.
	supressão da quarta questão	Proposta não enquadrada no propósito da ferramenta.		A quarta questão prende-se com a identificação de pontos fortes que poderão ter-se desenvolvido durante a situação disruptiva, que poderão não ter que ver com os recursos que foram utilizados para gerir e ultrapassar a situação. Sugere-se a reconfiguração e reformulação da questão
Advanced Goal Analysis (The Path is Mine)	Explicitação objetivos SMART	Proposta enquadrada no propósito da ferramenta.	no	Adição de breve explicação sobre objetivos SMART e autor
	Retificação da questão 2	Proposta enquadrada no propósito da ferramenta.	no	Reconfiguração e reformulação da questão
	Troca da ordem	Proposta enquadrada no propósito da ferramenta.	no	Troca da ordem em que surge as questões potenciadora de maior reflexão.
	acrescentar “estratégias” à penúltima questão (versão apresentada)	Proposta enquadrada no propósito da ferramenta.	no	A troca de palavra facilita a reflexão e não condiciona o participante a elaborar um plano detalhado, mas a refletir e identificar alguns pontos que lhe facilitem atingir o objetivo
Recognize Reflect Reframe Reachout	Título também em PT	Proposta enquadrada no propósito da ferramenta.	no	Adicionar a tradução em português em cada coluna da tabela, correspondente

Referência à fonte da ferramenta Proposta enquadrada no Adicionar a referência
propósito da ferramenta.

Tabela 27.

Estruturação de Medidas de Ação de melhoria aos Instrumentos

Unidade Contexto	unidade de registo	Ação
Strengths in challenging Times	Revisão do texto introdutório	Reformular a introdução de modo a facilitar a compreensão do exercício.
	Revisão do texto da 4ª questão	reconfiguração e reformulação da questão para que não direcione uma resposta.
Advanced Goal Analysis (The Path is Mine)	Substituição do termo “ambientais”	Reconfiguração e reformulação da questão e substituição por “contextuais”
	Revisão do texto da questão 2, 3, 5 e 6	Reconfiguração e reformulação de cada questão para melhor <i>input</i> .
Recognize Reflect Reframe Reachout	Revisão da tabela	Trocar ordem dos últimos R para melhor <i>input</i> .
	Promover reflexão	Adicionar quadro de reflexão. Reformulação e reconfiguração da legenda.
	Revisão do texto introdutório	Reformular a introdução de modo a facilitar a compreensão do exercício.
	Substituição do termo “ambientais”	Substituição por “contextuais”.

Apêndice XXX – Reformulação 1ª Validação– Strengths in Challenging Times



Participante nº: _____

Strengths in challenging Times

Há acontecimentos na nossa vida sobre os quais não temos controlo. No entanto, podemos treinar a forma como reagimos, mediante os recursos que temos disponíveis em determinado momento. Considere uma situação disruptiva na sua vida... Reflita acerca de uma situação que tenha acontecido em contexto de uma experiência laboral. Caso não apresente nenhuma situação neste contexto, lembre uma situação disruptiva que tenha ocorrido ao longo do seu percurso académico. Em última instância, reflita acerca de um acontecimento disruptivo na sua vida pessoal.

Como geriu essa situação?

Atualmente, qual considera ser a melhor forma de gerir essa situação?

Quais dos seus pontos fortes contribuíram para ultrapassar esse desafio?

Identifica algum ponto forte que tenha desenvolvido durante essa situação?

Identifica algum aspeto positivo ou aprendizagem após esta experiência?

Apêndice XXXI – Reformulação 1ª Validação – Recognize, Reflect, Reframe, Reachout



Participante nº: _____

Recognize Reflect Reachout Reframe

Reflita acerca de duas situações reais, geradoras de stress num contexto laboral ou académico. Selecione dois eventos que lhe causaram stress e que foram/são desafiadores para si. Enquadre a sua reflexão conforme a indicação da legenda e apresente uma alternativa para esse comportamento e os recursos que tem ao seu dispor para reescrever cada uma das situações.

Recognize – Reconhecer	Reflect – Refletir	Reachout - “Recursos”	Reframe – Reestruturar

Recognize – Identifique o que o seu comportamento apresentou de menos ajustado ou de ineficaz, as consequências desse comportamento e como geriu a situação.

Reflect – Olhe para trás, para a situação, sem julgar. Identifique o que correu bem e menos bem. Como se sentiu?

Reachout - Quais são os recursos pessoais e recursos contextuais a seu favor para ter solucionado aquela situação de forma diferente? Quais as pessoas da sua rede de contactos e rede de suporte social a quem pode recorrer?

Reframe - Reescreva esta situação na sua cabeça. Agora, à distância, o que faria/ como geria (n) aquela situação?

Recognize – Reconhecer	Reflect – Refletir	Reachout - “Recursos”	Reframe – Reestruturar

Recognize – Identifique o que o seu comportamento apresentou de menos ajustado ou de ineficaz, as consequências desse comportamento e como geriu a situação.

Reflect – Olhe para trás, para a situação, sem julgar. Identifique o que correu bem e menos bem. Como se sentiu?

Reachout - Quais são os recursos pessoais e recursos contextuais a seu favor para ter solucionado aquela situação de forma diferente? Quais as pessoas da sua rede de contactos e rede de suporte social a quem pode recorrer?

Reframe - Reescreva esta situação na sua cabeça. Agora, à distância, o que faria/ como geria (n) aquela situação?

Apêndice XXXII – Reformulação 1ª Validação– Advanced Goal Analysis



Participante n°: _____

Advanced Goal Analysis

The Path is Mine

A metodologia SMART (George T. Doran, 1981) é uma abordagem eficaz para definir e alcançar objetivos de forma clara e estruturada. O termo SMART é um acrônimo que descreve as características que um objetivo deve ter para ser bem formulado. Cada letra corresponde a um critério: S - Específico (Specific), M - Mensurável (Measurable), A - Atingível (Achievable), R - Relevante (Relevant) e T - Temporal (Time-bound). (Consulta a página 4)

O meu objetivo SMART

Percorro o meu caminho passo a passo... (Identifique pequenos objetivos específicos/metast que funcionem enquanto marcadores do seu caminho para o sucesso de alcançar o objetivo que definiu).

Meta 1

Meta 2

Meta 3

Os caminhos para alcançar o meu objetivo ... (Refleta acerca dos diferentes modos/estratégias que o podem conduzir a alcançar o seu objetivo (mesmo que estes possam não parecer os mais óbvios) Registe-os no quadro abaixo.

Mas encontro pedras no caminho... (Identifique os obstáculos que poderá encontrar no seu caminho e os recursos para os suplantar e atingir o objetivo.)

Dificuldades para alcançar o meu objetivo	Recursos para alcançar o meu objetivo

O mapa mostra-me o melhor caminho... (Face aos diferentes modos/estratégias que o podem conduzir a alcançar o seu objetivo e aos obstáculos e recursos identificados, identifique quais os “caminhos” mais viáveis para alcançar o seu objetivo. (até três).

Quais os recursos ativos (forças pessoais e fatores contextuais) que me podem ajudar a conquistar o meu objetivo?'

E se...? (Qual é o seu plano/ estratégias alternativas, caso não tenha atingido o seu objetivo no período a que se propôs.)

S - Específico (Specific)	M - Mensurável (Measurable)	A - Atingível (Achievable)	R - Relevante (Relevant)	T – Temporizável (Time-bound).
O objetivo deve ser claro e bem definido. Deve indicar exatamente o que se pretende alcançar.	O objetivo deve ser quantificável para que seja possível acompanhar o progresso. Ter métricas ajuda a determinar se estás a progredir ou se o teu objetivo foi alcançado.	O objetivo deve ser realista e possível de ser alcançado, considerando os recursos disponíveis (tempo, habilidades, ferramentas). Deve ser desafiador, mas com potencial para ser alcançado.	O objetivo precisa ser importante para si e alinhado com as suas prioridades, valores e deve fazer sentido dentro do contexto da sua vida ou carreira.	O objetivo deve ter um prazo definido, criando um senso de urgência e permitindo um planeamento eficaz.
Exemplo: "Quero perder 5 kg em 3 meses, fazendo exercício físico 3 vezes por semana."	Exemplo: "Quero correr 5 km em 30 minutos até o final de 3 meses."	Exemplo: "Quero correr 5 km em 6 semanas, começando com 1 km por dia."	Exemplo: "Quero aprender a tocar guitarra" pode ser relevante se a música for uma paixão pessoal.	Exemplo: "Quero escrever o primeiro rascunho do meu livro em 6 meses."

Exemplo de um objetivo SMART:

Objetivo original: "Quero ser mais saudável."

Objetivo SMART:

S (Específico): "Quero perder 5 kg."

M (Mensurável): "Perder 5 kg ao final de 3 meses."

A (Atingível): "Vou praticar exercício físico 4 vezes por semana e alterar a alimentação."

R (Relevante): "Esse objetivo vai ajudar-me a melhorar minha saúde geral"

T (Temporal): "Quero atingir esse objetivo dentro de 3 meses, até março."

Apêndice XXXIII - 2ª validação – Guião Entrevista

Tabela 28.

Guião entrevista Profissionais GC

Tema		Programa H.E.R.O. of my Career
Participantes		Profissionais GC
Objetivo:		
Realizar nova validação do programa HERO of my Career e instrumentos, após as medidas corretivas implementadas.		○
Objetivos Específicos:		
Recolher opiniões técnicas e feedback face ao programa, atividades e materiais de apoio.		○
Agenda		Duração
Apresentação		-
Apresentação da Temática		40 min.
Modelo do Capital Psicológico na carreira		
Modelo teórico de Luthans e Colaboradores		
Recolha de feedback		
Apresentação do Programa Hero of my Career		
Recolha de feedback		
Dinâmica de análise dos instrumentos do programa		80 min.
Recolha de feedback		
Conclusão		
Dimensão	Objetivo Específico	Questão
Contextualização	estabelecer o contexto da	O que entende por Capital Psicológico?

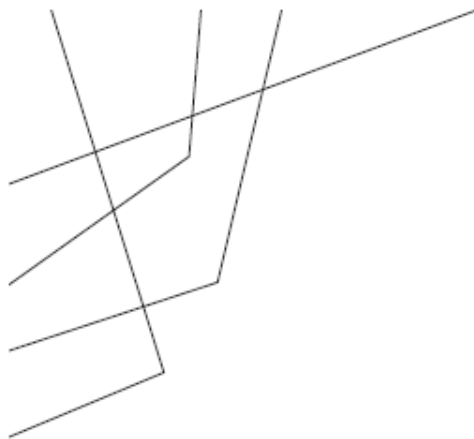
	experiência do participante e podem contribuir para perceber melhor o nível de familiaridade com o tema do programa.	Quais são as competências ou habilidades que considera mais importantes para a gestão de carreira no ensino superior?
Conteúdo do Programa	avaliar o conteúdo do programa proposto, se ele parece relevante, claro e adequado às necessidades dos estudantes.	Quais são os aspetos mais fortes do Programa?
		Quais são os aspetos mais críticos do Programa?
		Quais os aspetos a testar antes da implementação?

Apêndice XXXIV – 2ª Validação – Apresentação



PROGRAMA DE PROMOÇÃO DE COMPETENCIAS

Mónica Barbosa_| ISCAP
2210261@iscap.ipp.pt



Positive Organizational Behavior

Psicologia Positiva e Comportamento Organizacional Positivo
(Luthans, 2002 a,b; Seligman e Csikszentmihalyi, 2000) ;

Capital Psicológico

Conjunto de recursos ou ativos psicológicos positivos;

O capital psicológico é um conjunto de recursos internos que influenciam o desempenho e bem-estar. Inclui a esperança, a resiliência, a otimismo e a sensação de autoeficácia.

CONTEXTUALIZAÇÃO

Psychological Capital Intervention (PCI)

H.E.R.O.

Esperança - Hope

Definir objetivos e planos de ação para ter sucesso.

Autoeficácia - Efficacy

Ter confiança para encetar esforços e ter sucesso em tarefas desafiadoras.

Resiliência - Resilience

Perseverar e recuperar face a adversidades.
Adaptar-se para alcançar o sucesso.

Otimismo - Optimism

Construir atribuições positivas sobre o sucesso.

3

INVESTIR NO CAPITAL PSICOLÓGICO

- **Aumento da Empregabilidade:** Estudantes com capital psicológico elevado são mais proativos e bem preparados para os desafios do mercado de trabalho.
- **Melhor Transição para o Mercado de Trabalho:** Facilita a adaptação a novos ambientes e a superação de obstáculos.
- **Gestão Eficaz da Carreira:** Melhor tomada de decisões ao longo da carreira profissional.

4

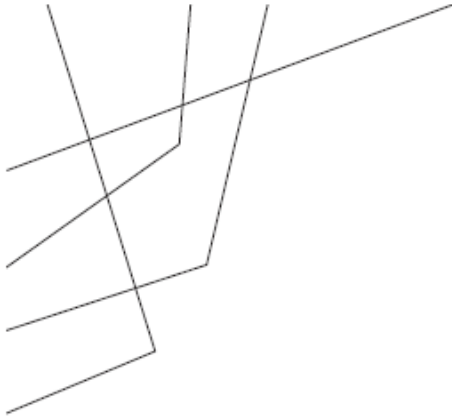


HERO of my Career

© CAREER ACCELERATOR

HERO of my Career

5



O PROGRAMA

Nome

H.E.R.O. of my Career

Público-alvo

Pré-alumni e Alumni

Participantes

4 a 8 participantes

Recursos

Inscrição + Avaliação de necessidades/ expectativas;

Pc e internet;

Comprometimento;

6



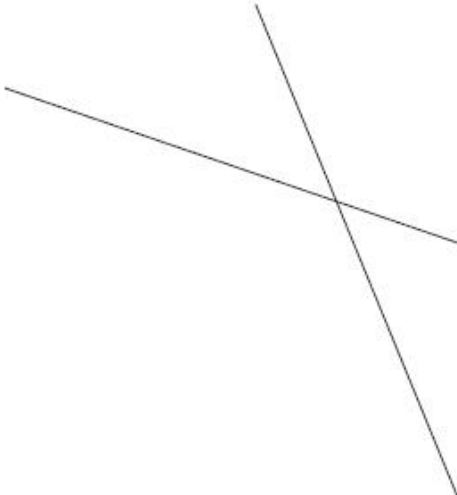
OBJETIVO

Promover o desenvolvimento das competências de Capital Psicológico com vista a melhoria de competências de gestão de carreira e empregabilidade.

2006

Psich Decis

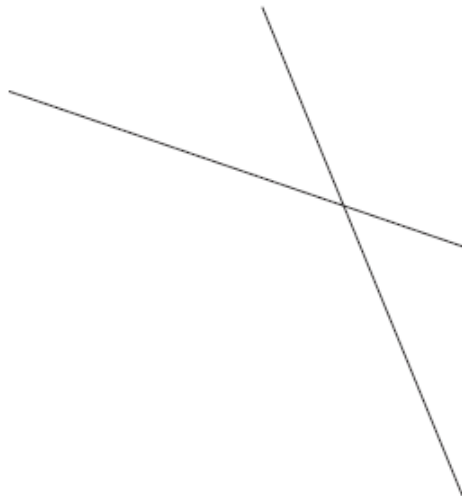
7



FLEXIBILIZAÇÃO DO PROGRAMA E AUTONOMIZAÇÃO DA APRENDIZAGEM

- Recursos Pedagógicos;
- Blended-learnig;
 - Sessões Assíncronas;
 - Sessões Síncronas;
 - Sugestão de outras atividades de desenvolvimento;
 - Sessões de Coaching;
- Frequência por módulos vs. frequência do Programa completo;
- Intervenção de Curta duração;

8



FLEXIBILIZAÇÃO DO PROGRAMA E AUTONOMIZAÇÃO DA APRENDIZAGEM

- Aprendizagem:
 - Ativa;
 - Colaborativa;
 - Autônoma;
 - Experiencial;
 - Social;
- Workshops;
- Role-Play;
- Atividades práticas;
- Coaching;

9



AVALIAÇÃO

- PCQ-24;
 - Inicial;
 - Final;
- Trabalho Final;
- Sessão de Coaching;

10

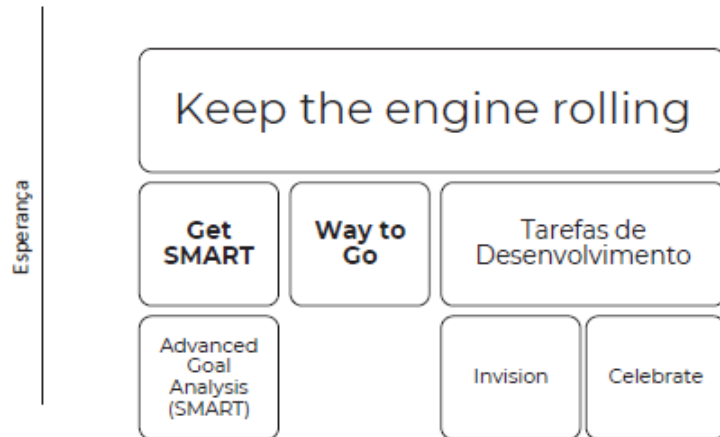
Módulo	Componente Capital Psicológico	Designação do Módulo	Duração/Modalidade	Data
0	-	Ambientação à Plataforma	Frequência obrigatória / 30 min. Assíncrono	Semana 1
1	Autoconhecimento	Mirror Mirror on the Wall	Frequência obrigatória / 150 min. Assíncrono	Semana 1
2	Esperança	Keep the engine rolling	Frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono+120 min. Presencial	Semana 2
3	Autoeficácia	Step by Step	Frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono+120 min. Presencial	Semana 3
4	Resiliência	Reflect Reframe Reachout	Frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono+120 min. Presencial	Semana 4
5	Otimismo	Resourcefull within	Frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono+120 min. Presencial	Semana 5
6		PsyCap Attack	Frequência obrigatória /180 min. Presencial	Semana 6
7	-	Assessment	Frequência obrigatória / 90 min. Assíncrono	Semana 7
8	-	Coaching&Feedback	Facultativo (mediante Solicitação no início do programa) Individual	Semana 8

11

Módulo 1



Módulo 2

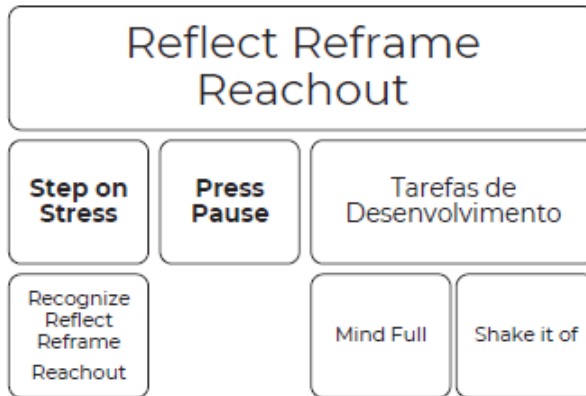


Módulo 3



Módulo 4

Resiliência



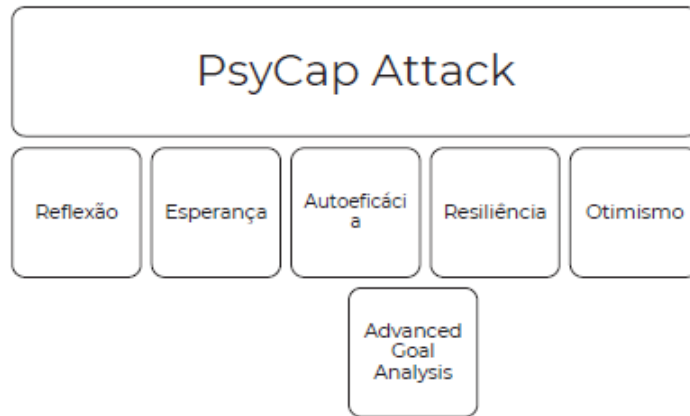
Módulo 5

Otimismo



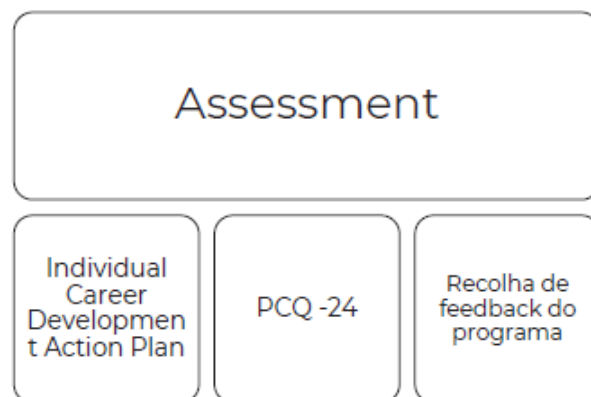
Módulo 6

Capital Psicológico



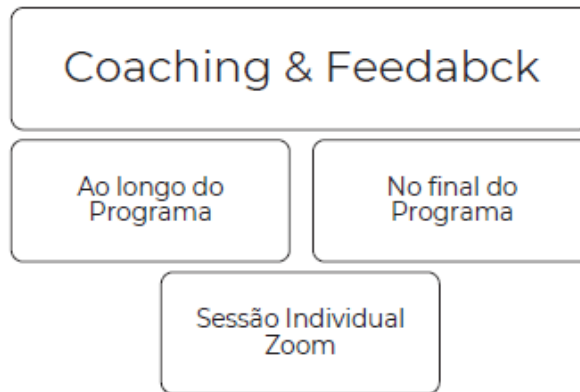
Módulo 7

Avaliação



Módulo 8

Coaching & Feedback



- Quais são os aspetos mais fortes do Programa?
- Quais são os aspetos mais críticos do Programa?
- Quais os aspetos a testar antes da implementação?

INSTRUMENTOS

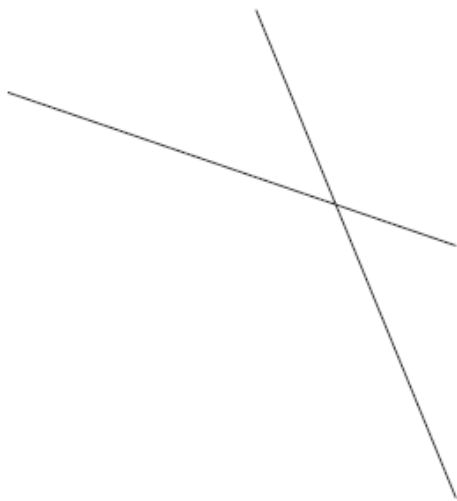
Autoconhecimento	Esperança	Autoeficácia
This is me	Advanced Goal Analysis (SMART)	Advanced Goal Analysis (The Path is Mine)
Recognizing my Strengths	Resiliência	Otimismo
Strengths in challenging Times	Recognize Reflect Reachout Reframe	My Journey
Past, Current & Future Strengths	PsyCap Atack	Assessment
Goals & Strengths	Advanced Goal Analysis Total	Individual Career Development Action Plan
See Thro		
Coaching		
Personal SWOT		

21

BIBLIOGRAFIA

- o Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57- 72.
- o Luthans, F. (2002b). Positive psychology approach to OB. In F. Luthans, *Organizational behavior*, 9th edn. New York: McGraw-Hill/Irwin; 286- 322.
- o Luthans, F., Avey F., Avolio, B., Norman, S. & , Comb G. (2006). Psychological Capital Development: Toward a Micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior: Volume 27*. pp 387-393. doi 10.1002/job.373.
- o Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *The American psychologist*. 55. 5-14. 10.1037/0003-066X.55.1.5

22



SUGESTÕES

23

A dark-themed slide with white text and a white abstract line graphic on the left side. The graphic consists of several overlapping, irregular polygons and lines. The text is centered on the right side of the slide.

OBRIGADA!
O TEU CONTRIBUTO FOI
FUNDAMENTAL.

Mónica Barbosa

Gabinete de Sucesso Académico e Empregabilidade do P.Porto | ISCAP

mymb@sc.lpp.pt

guae@sc.lpp.pt

24

Apêndice XXXV – 2ª Validação: Reformulação This is me



Participante nº: _____

This is Me

O autoconhecimento é uma ferramenta fundamental para quem deseja aprender a gerir a sua carreira de forma consciente e alinhada com os valores pessoais. (Re)Conhecer habilidades, competências, interesses e limites auxilia uma tomada de decisão assertiva, a traçar metas realistas, facilita a adaptação às mudanças do mercado e permite identificar competências importantes para a empregabilidade.

Investir no autoconhecimento é, portanto, um passo importante para construção de uma trajetória de carreira mais satisfatória e sustentável.

Atente nos momentos em que se sentiu maior confiança ou realização ao longo da sua vida. Explore essas experiências. Identifique e reconheça os seus pontos fortes e o que pretende alcançar.

Quem sou eu?

O que me representa? (p.e. música, animal, flor, poema, símbolo, joia, etc...) e porquê?

O que mais gosto em mim...

Três coisas que considero ser:

- 1.
- 2.
- 3.

As três coisas que mais gostaria de melhorar em mim...

- 1.
- 2.
- 3.

Três coisas que gostaria de ser:

- 1.
- 2.
- 3.

Quais são os meus talentos, habilidades ou competências?

Os valores mais importantes para mim são...

Invisto tempo suficiente com as coisas/pessoas que mais valorizo? Porque... (ou porque não)?

Se pudesse realizar/fazer apenas uma coisa durante o resto de minha vida, o que seria?

As três coisas que acredito precisar para ter uma vida ótima.

- 1.
- 2.
- 3.

O que espero alcançar na vida...

Como o vou conseguir...

As duas pessoas que mais admiro...

- 1.
- 2.

O que admiro neles?

A minha mensagem para o mundo é...

Complete a frase

Eu faço o meu melhor quando...

Eu resisto quando...

Eu sinto-me confortável quando...

Eu sinto-me stressado quando...

Eu sou corajoso quando...

Uma das coisas mais importantes que aprendi foi...

Uma das minhas lembranças favoritas é...

Apêndice XXXVI – 2ª Validação: Reformulação Recognize Reflect Reframe Reachout



Participante nº: _____

Recognize Reflect Reachout Reframe

Refleta acerca de duas situações reais, geradoras de stress num contexto laboral ou académico. Seleccione dois eventos que lhe causaram stress e que foram/são desafiadores para si. Pense nestes eventos de forma positiva e negativa. Enquadre a sua reflexão conforme a indicação da legenda e apresente uma alternativa para esse comportamento e os recursos que tem ao seu dispor para reescrever cada uma das situações.

Recognize – Reconhecer		Reflect – Refletir		Reachout - “Recursos”		Reframe – Reestruturar
+	-	+	-	+	-	

Recognize – Identifique o que o seu comportamento apresentou de ajustado e de menos ajustado ou de ineficaz, as consequências desse comportamento e como geriu a situação.

Reflect – Olhe para trás, para a situação, sem julgar. Identifique o que correu bem e menos bem. Como se sentiu?

Reachout - Quais são os recursos pessoais e recursos contextuais a seu favor para ter solucionado aquela situação de forma diferente? Quais são os recursos que poderão continuar? Quais as pessoas da sua rede de contactos e rede de suporte social a quem pode recorrer?

Reframe - Reescreva esta situação na sua cabeça. Agora, à distância, o que faria/ como geria (n)aquela situação?

Recognize – Reconhecer		Reflect – Refletir		Reachout - “Recursos”		Reframe – Reestruturar
+	-	+	-	+	-	

Recognize – Identifique o que o seu comportamento apresentou de ajustado e de menos ajustado ou de ineficaz, as consequências desse comportamento e como geriu a situação.

Reflect – Olhe para trás, para a situação, sem julgar. Identifique o que correu bem e menos bem. Como se sentiu?

Reachout - Quais são os recursos pessoais e recursos contextuais a seu favor para ter solucionado aquela situação de forma diferente? Quais são os recursos que poderão conflitar? Quais as pessoas da sua rede de contactos e rede de suporte social a quem pode recorrer?

Reframe- Reescreva esta situação na sua cabeça. Agora, à distância, o que faria/ como geria (u)aquela situação?

Apêndice XXXVII - 3ª validação – Divulgação

Mónica Vanessa Da Mota Barbosa

De: Mónica Vanessa Da Mota Barbosa

Boa tarde,

Vimos convidá-lo a participar num focus group para análise das necessidades dos estudantes do P.PORTO no âmbito da empregabilidade e validação de um programa de promoção de competências de empregabilidade.

Este focus group irá realizar-se na **Sala de Atos do P.PORTO, nos serviços da Presidência** (Rua Dr. Roberto Frias, n.º 712, 4200-465 Porto: 5CH2+MV Porto – Ao lado da Escola Superior de Educação - <https://www.ipp.pt/como-chegar-ao-p-porto>).

Coordenadas GPS: 41.1812713, -8.5987664,761 Carro: Autoestradas A1, A3, A4 Metro: Linha Amarela (Hospital São João) Autocarro: 204, 205, 300, 301, 305, 603, 704, 803 (STCP) Comboio: São Bento, Campanhã

O Programa de competências tem como objetivos a Preparação para Desafios do Mercado de Trabalho, Reduzir Ansiedade Relacionada à Transição para o Mercado de Trabalho, Desenvolver a Autoconfiança e o Autoconhecimento, Promover a Resiliência e a Capacidade de Enfrentar Adversidades, Fomentar a Proatividade na Gestão de Carreira, Tomada de Decisão, Aperfeiçoamento de competências Interpessoais, Facilitar a Construção de Redes de Apoio e Conexões Profissionais e Promover uma Visão Positiva sobre o Futuro.


No presente e-mail segue o link [Formulário de Inscrição](#) para a participação no focus group. No mesmo poderá encontrar propostas de datas para a sua realização. Peço que assinale duas para sua disponibilidade de participação.

Inscreva-se no Formulário de Inscrição:

https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=luUd1aBFpUqq2EfRyViqMh6jBJfwuBtDjyw0DqSX_H1URDNXWDZPSVBNQ1A4TVNTWUdRWk5IUjBORy4u

A sua participação é muito importante para o sucesso deste projeto.

Com os melhores cumprimentos,


Mónica Barbosa

Apêndice XXXVIII - 3ª validação – Formulário Inscrição

Registo de participação no focus group Em- pregabilidade P.PORTO

29/10/2025

Focus group para análise das necessidades dos estudantes do P.PORTO no âmbito da empregabilidade e validação de um programa de promoção de competências de empregabilidade.

Sala de Atos do P.PORTO



* Obrigatória

1. Nome *

2. Número de Estudante *

3. Qual o seu estatuto atual em relação ao P.Porto? *

- Estudante
- Alumni
- Recém-Diplomado (concluiu estudos em 2023/2024)

4. Ciclo de estudos que frequenta. *

- CTeSP
- Licenciatura
- Mestrado
- Pós-Graduação
- Outro

5. Ano de Licenciatura *

- 1º
- 2º
- 3º
- 4º

6. Ano de mestrado *

- 1º
- 2º

7. Grau acadêmico *

- CTeSP
- Licenciatura
- Mestrado
- Pós-Graduação
- Outro

8. Escola *

- ISCAP - Instituto Superior de Contabilidade e Administração
- ISEP - Instituto Superior de Engenharia
- ESE - Escola Superior de Educação
- ESMAE - Escola Superior de Música e Artes do Espetáculo
- ESS - Escola Superior de Saúde
- ESHT - Escola Superior de Hotelaria e Turismo
- ESMAD - Escola Superior de Media Artes E Design
- ESTG - Escola Superior de Tecnologia e Gestão

9. Curso *

10. Contacto de telefone

11. Endereço de e-mail *

12. Disponibilidade de participação *

Selecione 2 opções.

- 26/06/2025 às 11:00h
- 01/07/2025 às 11:00h
- 01/07/2025 às 14:00h
- 08/07/2025 às 11:00h
- 08/07/2025 às 14:00h
- Outro

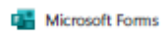
13. Indique outras disponibilidades *

Marque tudo o que se aplica

- De segunda a sexta-feira de manhã
- De segunda a sexta-feira à tarde
- Outro

14. Forneça quaisquer informações adicionais que considera ser úteis.

Este conteúdo não foi criado nem é aprovado pela Microsoft. Os dados que submeter serão enviados para o proprietário do formulário.

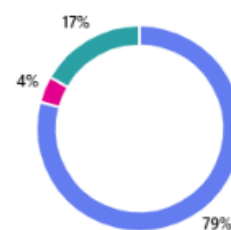


Apêndice XXXIX - 3ª validação – Inscrições

3. Qual o seu estatuto atual em relação ao P.Porto?

[Mais detalhes](#)

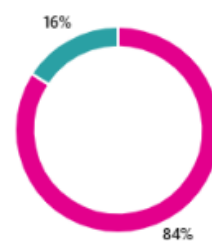
● Estudante	19
● Alumni	1
● Recém-Diplomado (concluiu estudos em 2023/2024)	4



4. Ciclo de estudos que frequenta.

[Mais detalhes](#)

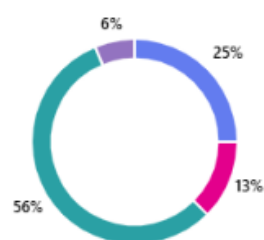
● CTeSP	0
● Licenciatura	16
● Mestrado	3
● Pós-Graduação	0
● Outro	0



5. Ano de Licenciatura

[Mais detalhes](#)

● 1º	4
● 2º	2
● 3º	9
● 4º	1



6. Ano de mestrado

[Mais detalhes](#)

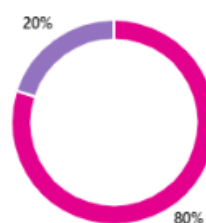
- 1º 3
- 2º 0



7. Grau académico

[Mais detalhes](#)

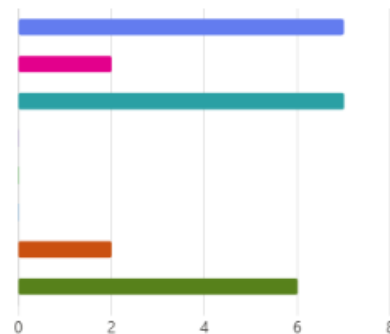
- CTeSP 0
- Licenciatura 4
- Mestrado 0
- Pós-Graduação 1
- Outro 0



8. Escola

[Mais detalhes](#)

- ISCAP - Instituto Superior de Contabilidade e Administração 7
- ISEP - Instituto Superior de Engenharia 2
- ESE - Escola Superior de Educação 7
- ESMAE - Escola Superior de Música e Artes do Espetáculo 0
- ESS - Escola Superior de Saúde 0
- ESHT - Escola Superior de Hotelaria e Turismo 0
- ESMAD - Escola Superior de Media Artes E Design 2
- ESTG - Escola Superior de Tecnologia e Gestão 6



Apêndice XL - 3ª validação – Guião *Focus Group II*

Tabela 29.

Guião do Focus Group II

Âmbito:	
Temática: Programa HERO of my Career	
Participantes: Potenciais utilizadores do Programa (estudantes P.Porto)	
Duração: 120 minutos	
Local:	
Objetivo:	
Realizar nova validação do programa HERO of my Career e instrumentos, após as medidas corretivas implementadas.	<input type="radio"/>
Objetivos Específicos:	
Recolher opiniões e feedback face ao programa, atividades e materiais de apoio.	<input type="radio"/>
Incentivar a discussão de pensamentos e opiniões.	<input type="radio"/>
Permitir aos participantes a partilha de pensamentos e experiências.	<input type="radio"/>
Encetar novas medidas de ajuste ao Programa.	<input type="radio"/>
Agenda	Duração
Apresentação	-
Apresentação da Temática	40 min.
Modelo do Capital Psicológico na carreira	
Modelo teórico de Luthans e Colaboradores	
Recolha de feedback	
Apresentação do Programa Hero of my Career	

Recolha de feedback		
Dinâmica de análise dos instrumentos do programa		80 min.
Recolha de feedback		
Conclusão		
Dimensão	Objetivo Específico	Questão
Contextualização	estabelecer o contexto da experiência do participante e podem contribuir para perceber melhor o nível de familiaridade com o tema do programa.	O que entende por Capital Psicológico?
		Quais são as competências ou habilidades que considera mais importantes para a gestão de carreira no ensino superior?
Conteúdo do Programa	avaliar o conteúdo do programa proposto, se ele parece relevante, claro e adequado às necessidades dos estudantes.	
		Quais são os aspetos mais fortes do Programa?
		Quais são os aspetos mais críticos do Programa?
		Quais os aspetos a testar antes da implementação?

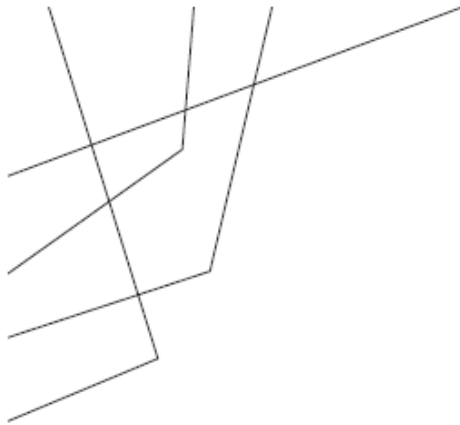
Apêndice XLI - 3ª validação – Apresentação FG II



- Quais são as competências que consideras mais importantes para uma boa gestão de carreira após o ensino superior?
- O que entendes por "capital psicológico"?

Contextualização

2



Positive Organizational Behavior

Psicologia Positiva e Comportamento Organizacional Positivo
(Luthans, 2002 a,b; Seligman e Csikszentmihalyi, 2000) ;

Capital Psicológico

Conjunto de recursos ou ativos psicológicos positivos;

O capital psicológico é um conjunto de recursos internos que influenciam o desempenho e bem-estar. Inclui a esperança, a resiliência, a otimismo e a sensação de autoeficácia.

CONTEXTUALIZAÇÃO

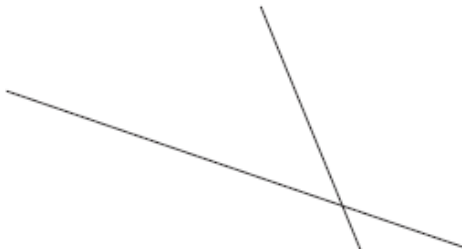
Psychological Capital Intervention (PCI)

3

H.E.R.O.

<p>Esperança - Hope</p> <p>Definir objetivos e planos de ação para ter sucesso.</p>	<p>Autoeficácia - Efficacy</p> <p>Ter confiança para encetar esforços e ter sucesso em tarefas desafiadoras.</p>
<p>Resiliência - Resilience</p> <p>Perseverar e recuperar face a adversidades. Adaptar-se para alcançar o sucesso.</p>	<p>Otimismo - Optimism</p> <p>Construir atribuições positivas sobre o sucesso.</p>

4



INVESTIR NO CAPITAL PSICOLÓGICO

- **Aumento da Empregabilidade:** Estudantes com capital psicológico elevado são mais proativos e bem preparados para os desafios do mercado de trabalho.
- **Melhor Transição para o Mercado de Trabalho:** Facilita a adaptação a novos ambientes e a superação de obstáculos.
- **Gestão Eficaz da Carreira:** Melhor tomada de decisões ao longo da carreira profissional.

5

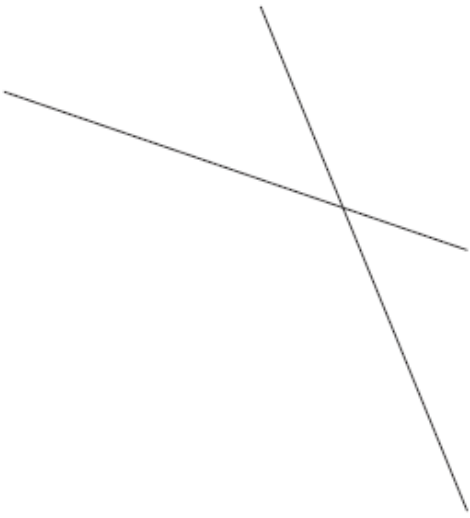


CAPITAL PSICOLÓGICO E EMPREGABILIDADE

Facilita a interação com os empregadores e a aceitação de diferentes desafios.

- **Resiliência:** Ajuda a lidar com rejeições ou mudanças no percurso profissional.
- **Otimismo e Autoeficácia:** Impulsionam a persistência na procura de emprego, mesmo face a dificuldades.

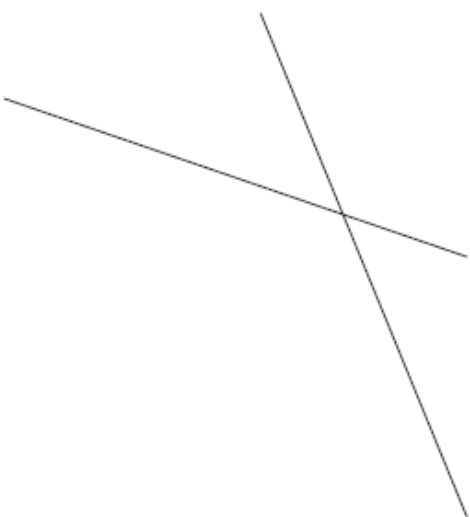
6



CAPITAL PSICOLÓGICO E TRANSIÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO

- **Resiliência:** Facilita a adaptação às novas exigências e frustrações.
- **Autoconfiança e Autoeficácia:** Permitem que os estudantes se sintam preparados para o novo ambiente e suas exigências.
- **Otimismo:** Contribui para manter a motivação ao longo do processo de transição.

7



CAPITAL PSICOLÓGICO E GESTÃO DE CARREIRA

- **Autoconfiança:** Estudantes com confiança nas suas capacidades tomam decisões mais assertivas.
- **Resiliência:** Facilita a superação de mudanças e obstáculos no percurso da carreira.
- **Otimismo e Autoeficácia:** Estudantes otimistas tendem a ver os desafios como oportunidades de crescimento.

8

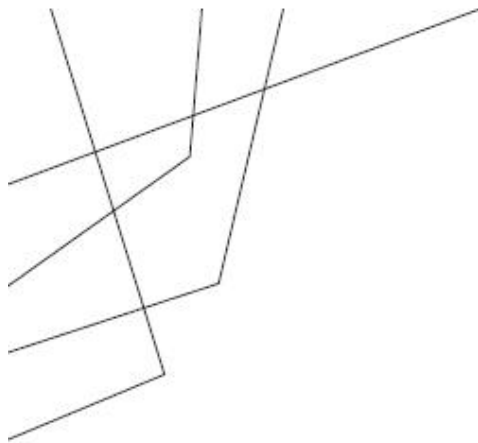


HERO of my Career

© CAREER ACCELERATOR

HERO of my Career

9



O PROGRAMA

Nome

H.E.R.O. of my Career

Público-alvo

Pré-alumni e Alumni

Participantes

4 a 8 participantes

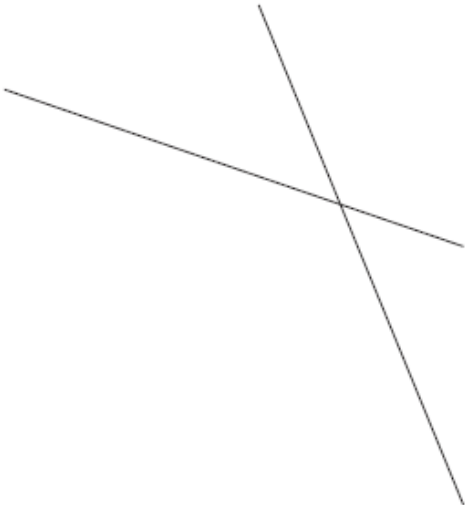
Recursos

Inscrição + Avaliação de necessidades/ expetativas;

Pc e internet;

Comprometimento;

10



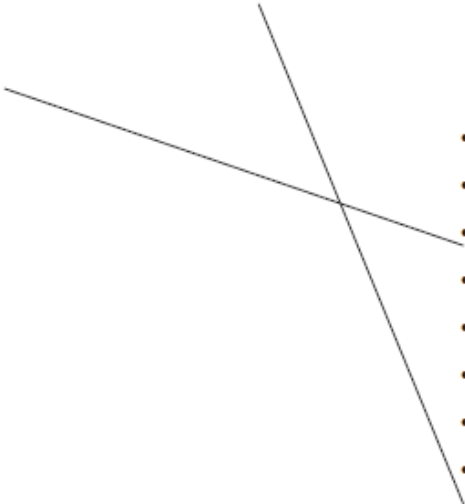
OBJETIVO

Promover o desenvolvimento das competências de Capital Psicológico com vista a melhoria de competências de gestão de carreira e empregabilidade.

2020

Pitch Deck

11



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Preparar para os desafios do mercado de trabalho;
- Reduzir a ansiedade relacionada à transição para o mercado de trabalho;
- Desenvolver a autoconfiança e o autoconhecimento;
- Promover a Resiliência e a Capacidade de Enfrentar Adversidades;
- Fomentar a Proatividade na Gestão de Carreira;
- Aprimorar as Habilidades de Autocontrole e Tomada de Decisão;
- Aperfeiçoar competências de relacionamento Interpessoal;
- Facilitar a Construção de Redes de Apoio e Conexões Profissionais;
- Melhorar as competências psicológicas positivas;
- Promover a proficiência na definição de objetivos, encetar comportamentos e a mobilização de recursos para os alcançar;

12

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

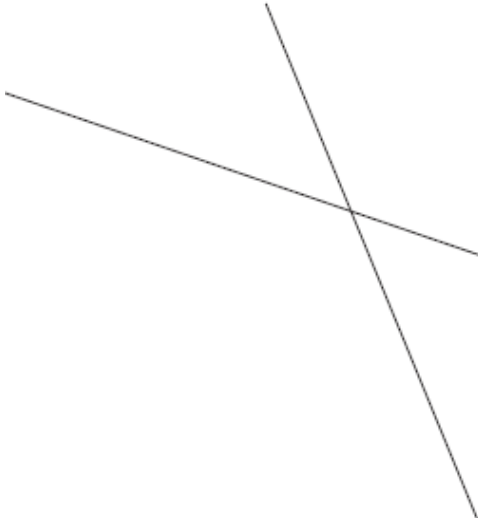
- Desenvolver a capacidade de gerir e adaptar-se à mudança e adversidade ao longo da sua carreira;
- Melhorar o desempenho no trabalho e noutros contextos da vida;
- Facilitar uma maior satisfação, engagment e motivação na vida profissional;
- Encetar estratégias para preservar a motivação e persistência durante os processos de procura de emprego e/ou redefinição de carreira;
- Promover o comprometimento dos participantes com as suas decisões e com a determinação de metas e objetivos na sua vida;
- Desenvolver uma mentalidade positiva;
- Promover o bem-estar geral e a qualidade de vida;
- Promover a autonomização dos participantes na gestão da sua carreira;

13

FLEXIBILIZAÇÃO DO PROGRAMA E AUTONOMIZAÇÃO DA APRENDIZAGEM

- Recursos Pedagógicos;
- Blended-learnig;
 - Sessões Assíncronas;
 - Sessões Síncronas;
 - Sugestão de outras atividades de desenvolvimento;
 - Sessões de Coaching;
- Frequência por módulos vs. frequência do Programa completo;
- Intervenção de Curta duração;

14



FLEXIBILIZAÇÃO DO PROGRAMA E AUTONOMIZAÇÃO DA APRENDIZAGEM

- Aprendizagem:
 - Ativa;
 - Colaborativa;
 - Autônoma;
 - Experiencial;
 - Social;
- Workshops;
- Role-Play;
- Atividades práticas;
- Coaching;

15



AVALIAÇÃO

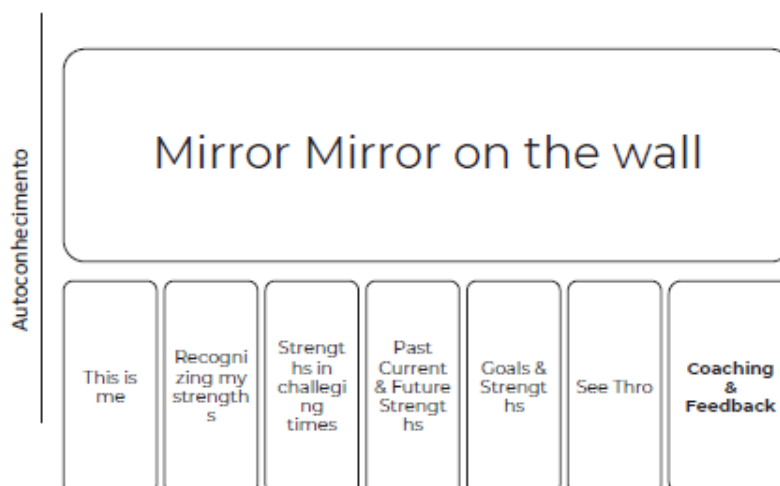
- PCQ-24;
 - Inicial;
 - Final;
- Trabalho Final;
- Sessão de Coaching;

16

Módulo	Componente Capital Psicológico	Designação do Módulo	Duração/Modalidade	Data
0	-	Ambientação à Plataforma	Frequência obrigatória / 30 min. Assíncrono	Semana 1
1	Autoconhecimento	Mirror Mirror on the Wall	Frequência obrigatória / 150 min. Assíncrono	Semana 1
2	Esperança	Keep the engine rolling	Frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono+120 min. Presencial	Semana 2
3	Autoeficácia	Step by Step	Frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono+120 min. Presencial	Semana 3
4	Resiliência	Reflect Reframe Reachout	Frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono+120 min. Presencial	Semana 4
5	Otimismo	Resourcefull within	Frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono+120 min. Presencial	Semana 5
6	-	PsyCap Attack	Frequência obrigatória /180 min. Presencial	Semana 6
7	-	Assessment	Frequência obrigatória / 90 min. Assíncrono	Semana 7
8	-	Coaching&Feedback	Facultativo (mediante Solicitação no início do programa) Individual	Semana 8

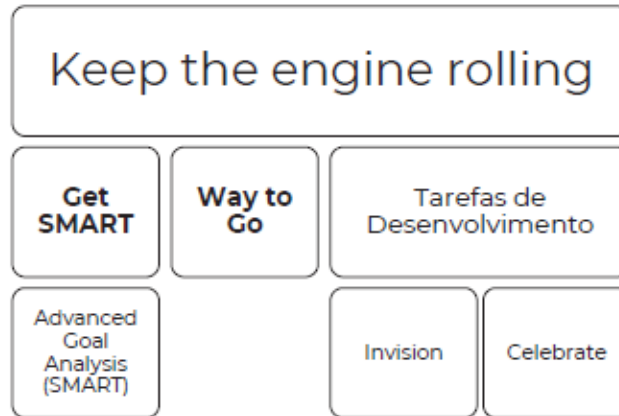
17

Módulo 1



Módulo 2

Esperança



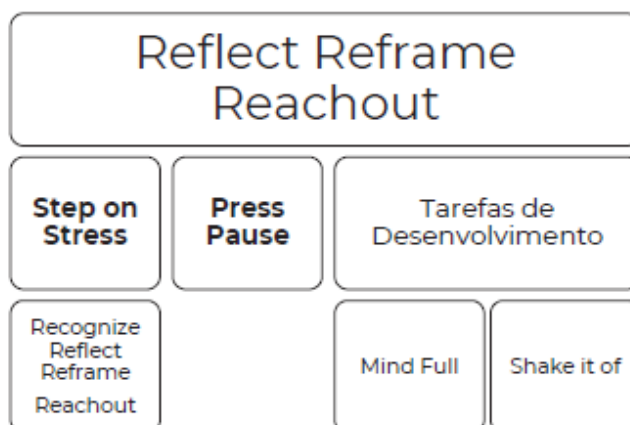
Módulo 3

Autoeficácia



Módulo 4

Resiliência



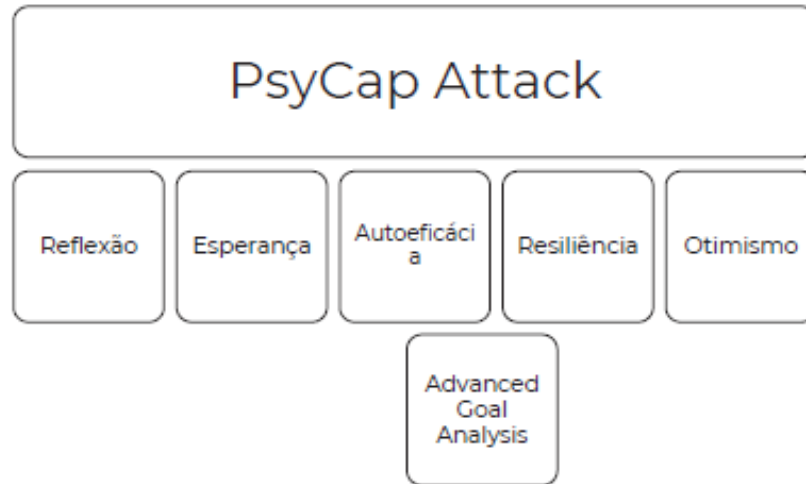
Módulo 5

Otimismo



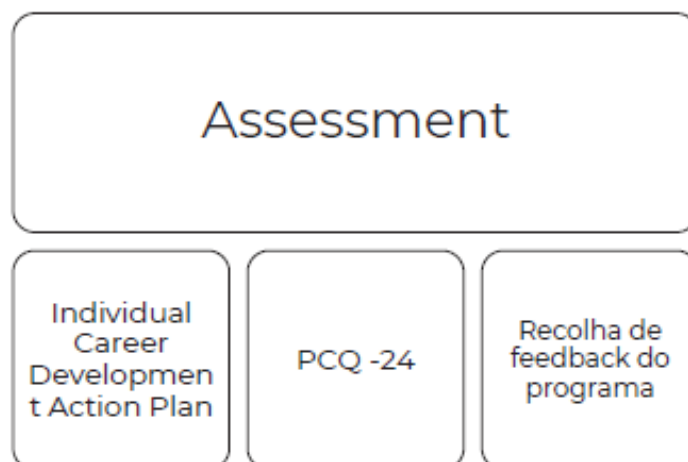
Módulo 6

Capital Psicológico

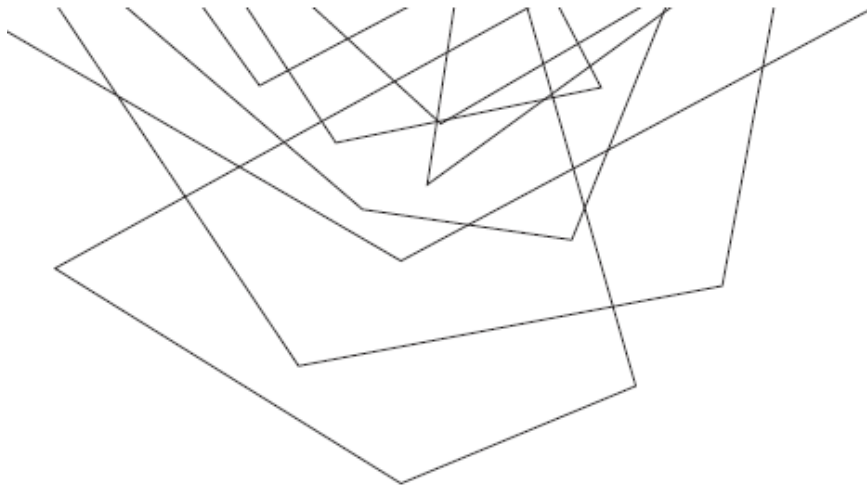
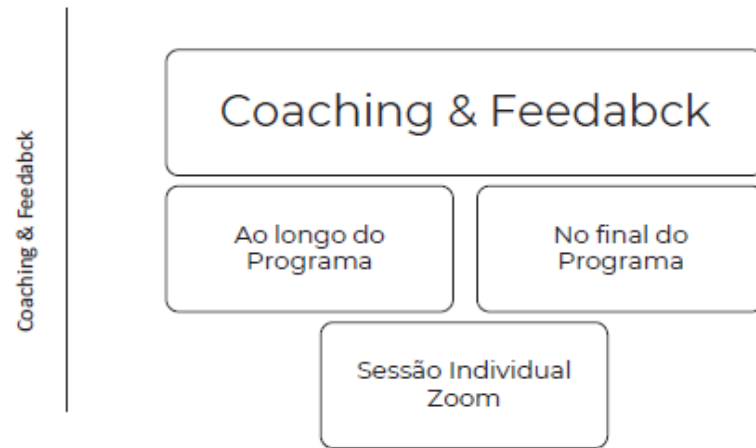


Módulo 7

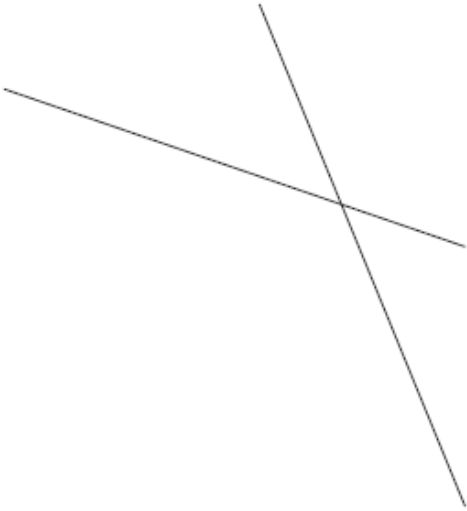
Avaliação



Módulo 8



DEBATE



SUGESTÕES

35

OBRIGADA!
O TEU CONTRIBUTO FOI
FUNDAMENTAL.

Mónica Barbosa

Gabinete de Sucesso Académico e Empregabilidade do P.Porto | ISCAP

mymb@sc.ipp.pt

gsae@sc.ipp.pt

36

A dark grey or black rectangular slide with white text and a white geometric line graphic on the left side. The graphic consists of several overlapping, irregular polygons formed by thin white lines. The text is centered on the right side of the slide.

Apêndice XLII - 3ª validação – Caracterização Participantes

Figura 13.

Caraterização dos Participantes por escola P.PORTO

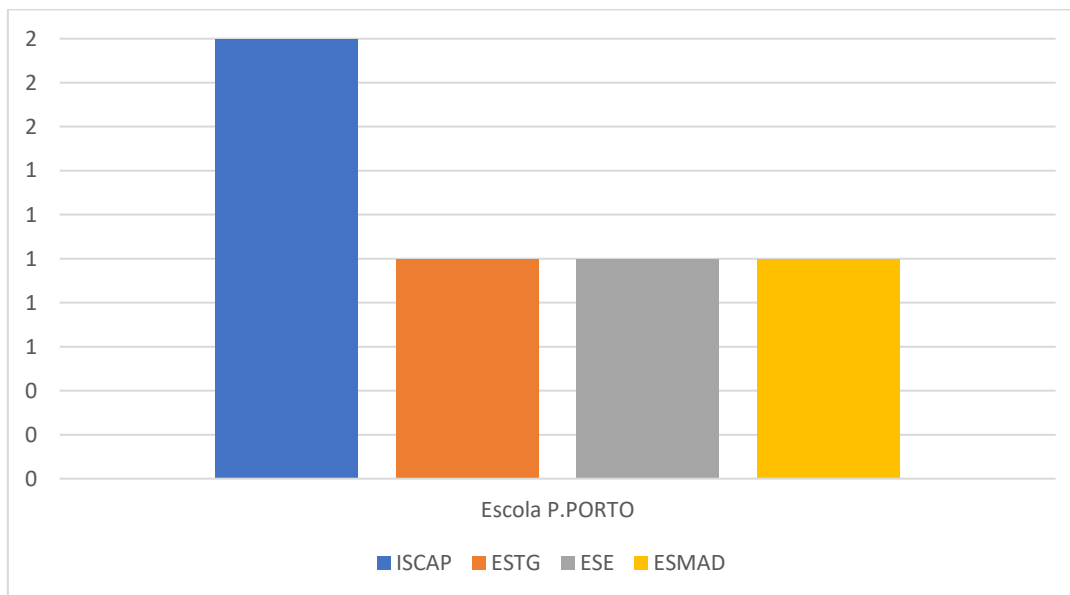
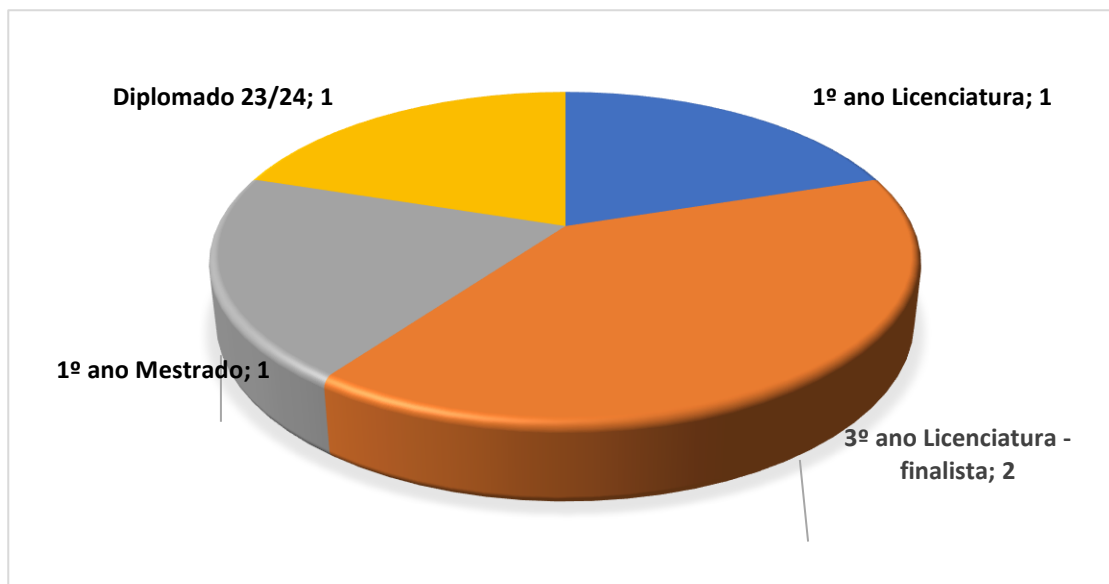


Figura 14.

Distribuição dos participantes por ciclo de estudo



Apêndice XLIII - 3ª validação: Questionário de Avaliação



Questionário de Avaliação do Programa de Promoção de Competências de Capital Psicológico para a Gestão da Carreira

Este questionário visa avaliar a qualidade da apresentação do programa de promoção de competências de capital psicológico para a gestão da carreira. A tua resposta ajudará a melhorar futuras apresentações e a adaptar o conteúdo do Programa às necessidades dos participantes.

Instruções: Por favor, responde às questões abaixo de forma honesta, com base na tua experiência. Assinala a tua resposta conforme a escala indicada. Caso desejes, poderás adicionar comentários ao final de cada secção.

Relevância e Conteúdo do Programa

1. A apresentação permitiu compreender o conteúdo do programa e estrutura do Programa?
(1 = Nada, 4 = Muito)
 1 2 3 4
2. A apresentação ajudou a compreender melhor a relevância das competências de capital psicológico para a gestão da carreira?
(1 = Nada, 4 = Muito)
 1 2 3 4
3. A apresentação abordou aspetos práticos que acreditas poder aplicar na gestão da tua própria carreira?
(1 = Nada, 4 = Muito)
 1 2 3 4
4. Consideras que o programa pode contribuir para o teu desenvolvimento pessoal e profissional?
(1 = Nada, 4 = Muito)
 1 2 3 4

Avaliação Geral do Programa

1. O conteúdo do programa é relevante para as tuas necessidades de gestão de carreira?

- (1 = Nada, 4 = Muito)
- 1 2 3 4
2. O programa foi bem estruturado e é fácil de seguir?
- (1 = Nada, 4 = Muito)
- 1 2 3 4
3. A duração do programa é adequada para os objetivos propostos?
- (1 = Nada, 4 = Muito)
- 1 2 3 4
4. A flexibilidade na frequência do Programa é importante para a adesão dos estudantes e alumni?
- (1 = Nada, 4 = Muito)
- 1 2 3 4
5. O título do Programa é ilustrativo do seu conteúdo?
- (1 = Nada, 4 = Muito)
- 1 2 3 4
6. Os materiais utilizados foram claros e úteis para o seu entendimento?
- (1 = Nada, 4 = Muito)
- 1 2 3 4
7. Consideras a variação entre sessões síncronas e assíncronas relevantes para o sucesso do Programa?
- (1 = Nada, 4 = Muito)
- 1 2 3 4
8. Consideras que o programa atendeu às tuas expectativas?
- (1 = Nada, 4 = Muito)
- 1 2 3 4

Avaliação das Atividades e Métodos Utilizados

1. Consideras as atividades práticas (ex: dinâmicas de grupo, exercícios individuais) eficazes para desenvolver as competências de capital psicológico para a gestão da carreira?
- (1 = Nada, 4 = Muito)
- 1 2 3 4
2. Consideras o acompanhamento e o feedback fornecido ao longo do Programa pelo facilitador úteis para o seu desenvolvimento?

(1 = Nada, 4 = Muito)

1 2 3 4

3. Consideras que o Programa inclui atividades interativas que mantêm o interesse e engajamento dos participantes?

(1 = Nada, 4 = Muito)

1 2 3 4

Sugestões e Comentários

O que mais te agradou no Programa?

Resposta aberta:

Quais os aspetos do Programa que poderiam ser melhorados?

Resposta aberta:

Outras sugestões ou comentários sobre a apresentação ou o Programa:

Resposta aberta:

Obrigado pela tua participação!

Apêndice XLIV - 3ª validação: Respostas ao Questionário de Avaliação

Tabela 30.

Respostas ao inquérito de avaliação do programa de capacitação

Questões	Participante 1	Participante 2	Participante 3	Participante 4	Participante 5
	1 = Nada; 4= Muito				
Relevância e Conteúdo do Programa					
A apresentação permitiu compreender o conteúdo do programa e estrutura do Programa?	4	4	4	4	4
A apresentação ajudou a compreender melhor a relevância das competências de capital psicológico para a gestão da carreira?	4	4	4	4	4
A apresentação abordou aspetos práticos que acreditas poder aplicar na gestão da tua própria carreira?	4	4	4	3	4
Consideras que o programa pode contribuir para o teu desenvolvimento pessoal e profissional?	4	4	4	4	4
Avaliação Geral do Programa					
O conteúdo do programa é relevante para as tuas necessidades de gestão de carreira?	4	4	4	4	4
O programa foi bem estruturado e é fácil de seguir?	4	4	4	4	4
A duração do programa é adequada para os objetivos propostos?	4	4	4	4	3
A flexibilidade na frequência do Programa é importante para a adesão dos estudantes e <i>Alumni</i> ?	4	4	4	4	3
O título do Programa é ilustrativo do seu conteúdo?	4	4	4	4	4
Os materiais utilizados foram claros e úteis para o seu entendimento?	3	4	4	3	4
Consideras a variação entre sessões síncronas e assíncronas relevantes para o sucesso do Programa?	4	4	4	4	4

Consideras que o programa atendeu às tuas expectativas?	4	4	4	4	4
Avaliação das Atividades e Métodos Utilizados					
Consideras as atividades práticas (ex: dinâmicas de grupo, exercícios individuais) eficazes para desenvolver as competências de capital psicológico para a gestão da carreira?	4	4	4	4	4
Consideras o acompanhamento e o feedback fornecido ao longo do Programa pelo facilitador úteis para o seu desenvolvimento?	4	4	4	4	4
3. Consideras que o Programa inclui atividades interativas que mantêm o interesse e comprometimento dos participantes?	4	4	4	4	4

Apêndice XLV - Programa H.E.R.O. of my Career – Versão Final

Tabela 31.

Programa H.E.R.O. of my Career

Data	Módulo	Modalidade /Duração
Semana 1	Módulo 0 - Ambientação à Plataforma	Frequência obrigatória / 30 min. Assíncrono
	Módulo 1 - Mirror Mirror on the Wall	Frequência obrigatória / 150 min. Assíncrono
	<i>Coaching</i>	Frequência obrigatória / 90 min. Síncrono online
Semana 2	Módulo 2- Keep the engine rolling	Frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono
		Frequência facultativa/ 120 min. Presencial
Semana 3	Módulo 3 – Step by Step	Frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono
		Frequência facultativa/ 120 min. Presencial
Semana 4	Módulo 4 - Reflect Reframe Reachout	Frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono
		Frequência facultativa/ 120 min. Presencial
Semana 5	Módulo 5 -Resourcefull within	Frequência facultativa/ 60 min. Assíncrono
		Frequência facultativa/ 120 min. Presencial

Semana 6	Módulo 6 – PsyCap Attack	Frequência obrigatória na ausência de participação nos módulos 2 a 5. /180 min. Presencial
Semana 7	Módulo 7 - Avaliação	Frequência obrigatória / 90 min. Assíncrono
Semana 8	Módulo 8 – <i>Coaching</i> &Feedback	Frequência obrigatória / 90 min. Síncrono online

Apêndice XLVI – Conteúdos Programáticos – Versão Final

Tabela 32.

Conteúdos Programáticos do H.E.R.O. of my Career

Módulo	Conteúdos
0 - Ambientação à Plataforma	Apresentação dos objetivos e estrutura do curso. Aferição dos níveis de Capital Psicológico pelo PCQ-24. O Capital Psicológico e os seus conceitos.
1 - Mirror Mirror on the Wall	Realização de atividades guiadas para promover o autoconhecimento e autoconsciência sobre si próprio e os recursos disponíveis. Sessão individual de <i>Coaching</i> : SWOT Pessoal
2 - Keep the engine rolling	Atividade Get SMART: Desenvolvimento da esperança através da definição de metas e objetivos de carreira. Elaboração de objetivos através da metodologia SMART. Atividade Way to Go: Elaboração de diversos cenários alternativos (pathways) para atingir o objetivo definido. Tarefa desenvolvimento pessoal facultativa: Invision - Crie um quadro de visão Celebrate - Comemore os pequenos sucessos
3 – Step by Step	On the Way: Reforço da sensação de autoeficácia através da experiência de sucesso na prossecução dos objetivos individuais. Atividade (IM) Prove It: Participação em oficinas/workshops para o desenvolvimento de ferramentas que aumentem a probabilidade de experienciar sucesso no processo de procura/mudança de emprego. Tarefa desenvolvimento pessoal facultativa: Mentoring Me: conectar-se com mentor (TED) Talk to Me: Assista a uma TED
4 - Reflect Reframe Reachout	Step on Stress: Identificar novos mecanismos e estratégias de <i>coping</i> para enquadrar a adversidade e exploração de estratégias de <i>coping</i> . Press Pause: Explorar o processo de influência e gestão de stress, através da resolução de situações fictícias, representativas de acontecimentos que possam surgir ao longo da sua carreira. Tarefa desenvolvimento pessoal facultativa: Mind Full: implementar a prática de <i>mindfulness</i> Shake it of: implementar a prática de exercício físico
5 - Resourcefull within	Let's face it: Refletir em momentos de adversidade e sucesso. Avaliar as suas crenças face aos mesmos, identificando os pensamentos automáticos, o que sentiu, o processo que conduziu a esse pensamento e o que impactou na sua forma de sentir Reframe: Discutir casos apresentados e encontrar explicações alternativas, recorrendo ao portefólio de forças identificadas no módulo 1 - recursos internos e pontos fortes como competências individuais facilitadoras do sucesso. Tarefa desenvolvimento pessoal facultativa: A+: escrever 2 pensamentos e/ou atitudes positivas Talk to Me: implementar a positive self-talk
6 - PsyCap Attack	Intervenção generalizada de curta duração no Capital Psicológico
7 – Assessment	Avaliação sumativa para consolidação dos conhecimentos adquiridos Aferição dos níveis de Capital Psicológico pelo PCQ-24. Avaliação da participação no Programa
8 - <i>Coaching</i> & Feedback	Apoio e orientação através de estratégias de <i>Coaching</i> Avaliação da participação no Programa

Tabela 33.

Workshops do módulo Step by Step

Workshops	
Módulo 3 – Step By Step	Job searching na Era digital
	Personal and Professional Branding – Construir a minha marca
	CV & carta de apresentação
	Competências para o mercado
	LinkedIn
	Comunicação assertiva & Trabalho de Equipa
	Mercado de trabalho & <i>Networking</i> (Mentoria, Estágios)
	Pitch Perfect
	Entrevista Profissional de Seleção
	Estratégias de desenvolvimento Pessoal e Profissional

Apêndice XLVII – This is Me– Versão Final



Participante n°: _____

This is Me

O autoconhecimento é uma ferramenta fundamental para quem deseja aprender a gerir a sua carreira de forma consciente e alinhada com os valores pessoais. (Re)Conhecer habilidades, competências, interesses e limites auxilia uma tomada de decisão assertiva, a traçar metas realistas, facilita a adaptação às mudanças do mercado e permite identificar competências importantes para a empregabilidade.

Investir no autoconhecimento é, portanto, um passo importante para construção de uma trajetória de carreira mais satisfatória e sustentável.

Atente nos momentos em que se sentiu maior confiança ou realização ao longo da sua vida. Explore essas experiências. Identifique e reconheça os seus pontos fortes e o que pretende alcançar.

Quem sou eu?

O que me representa? (p.e. música, animal, flor, poema, símbolo, joia, etc...) e porquê?

O que mais gosto em mim...

Três coisas que considero ser:

- 1.
- 2.
- 3.

As três coisas que mais gostaria de melhorar em mim...

- 1.
- 2.
- 3.

Três coisas que gostaria de ser:

- 1.
- 2.
- 3.

Quais são os meus talentos, habilidades ou competências?

Os valores mais importantes para mim são...

Invisto tempo suficiente com as coisas/pessoas que mais valorizo? Porque... (ou porque não)?

Se pudesse realizar/fazer apenas uma coisa durante o resto de minha vida, o que seria?

As três coisas que acredito precisar para ter uma vida ótima.

- 1.
- 2.
- 3.

O que espero alcançar na vida...

Como o vou conseguir...

As duas pessoas que mais admiro...

- 1.
- 2.

O que admiro neles?

A minha mensagem para o mundo é...

Complete a frase

Eu faço o meu melhor quando...

Eu resisto quando...

Eu sinto-me confortável quando...

Eu sinto-me stressado quando...

Eu sou corajoso quando...

Uma das coisas mais importantes que aprendi foi...

Uma das minhas lembranças favoritas é...

Apêndice XLVIII – Recognizing my Strengths– Versão Final



Participante nº: _____

Recognizing my strengths

Na tabela infra encontram-se retratados 24 forças ou pontos fortes, associados aos recursos e características pessoais que mobilizamos no nosso dia-a-dia. São uma família de traços positivos expressos através de pensamentos, sentimentos e comportamentos, que auxiliam na superação das adversidades ao longo da vida.

Com base na sua experiência pessoal, complete a tabela indicando quais considera ser os seus pontos fortes e aqueles que gostaria de desenvolver.

Antes de começar, reconheça que as pessoas têm pontos fortes diferentes. Acrescente os seus pontos fortes que não fazem parte desta lista.

E não se esqueça, pode construir novos pontos fortes ao longo da sua vida...

Força	Descrição	25%	50%	75%	100%
Amor	Valorizo qualidade das relações que mantenho e estar próximo de outras pessoas.				
Apreciação da Beleza e Excelência	Reconheço e valorizo a beleza do mundo e as habilidades das pessoas. Não tomo as coisas como garantidas.				
Aprendizagem	Aprendo novas competências através da aprendizagem formal e informal.				
Autocontrole	Estou atento e mantenho sempre o controlo sobre o que faço e digo. Penso antes de agir.				
Bondade	Sou generoso com os outros e nunca estou ocupado demais para ajudar. Gosto de fazer boas ações para outras pessoas.				
Bravura	Atuo com força mental, moral ou física mesmo quando as coisas são difíceis ou assustadoras.				
Criatividade	Crio novas e originais formas de pensar e fazer as coisas.				
Curiosidade	Gosto de explorar e descobrir coisas novas. Faço muitas perguntas porque desejo aprender mais sobre tudo.				
Entusiasmo	Encaro a vida com entusiasmo e energia. Energizo as pessoas ao meu redor.				

Baseado em Peterson, C., & Seligman, M. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. Oxford: Oxford University Press

Otimismo	Acredito nas coisas boas que o futuro me reserva e trabalho de forma a alcançá-las.				
Propósito	Tenho crenças sobre o significado da vida e o propósito da minha vida. Procuro fazer parte de algo maior do que eu.				
Gratidão	Estou atento às coisas boas que acontecem comigo e expresso o meu agradecimento.				
Integridade	Sou honesto e falo a verdade. Apresento-me genuína e sinceramente.				
Humildade	Não busco os holofotes. Deixo as minhas ações falarem por si.				
Humor	Gosto de rir e proporcionar sorrisos às outras pessoas.				
Imparcialidade	Acredito que todas as pessoas têm valor. Abordo as situações com imparcialidade e trato todos com respeito.				
Inteligência Emocional	Estou ciente dos pensamentos e sentimentos das outras pessoas. Entendo o porquê das suas ações.				
Mente Aberta	Gosto de considerar novas ideias e experimentar coisas novas. Examinoo as coisas através de várias perspetivas e não tiro conclusões precipitadas.				
Liderança	Valorizo cada membro do meu grupo e inspiro as pessoas a darem o melhor de si.				
Perdão	Perdooo aqueles que cometeram erros. Aceito que as pessoas cometem erros.				
Perseverança	Termino o que começo apesar dos obstáculos que possam surgir. Nunca desisto.				
Prudência	Planeio o meu futuro e alcanço os meus objetivos através de escolhas cuidadosamente pensadas.				
Perspetiva	Aprecio que as pessoas vejam as coisas de maneiras diferentes. Tenho a capacidade de entender o mundo através de vários pontos de vista.				
Trabalho em equipa	Trabalho bem enquanto membro de um grupo ou equipa. Sou leal, confiável e dedicado a ajudar minha equipa na prossecução dos seus objetivos.				

Baseado em Peterson, C., & Seligman, M. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. Oxford: Oxford University Press

Ao observar esta lista, quais são os pontos fortes/ forças que considera mais importantes?

Quais os 5 pontos fortes que me caracterizam?

Quais os pontos fortes que mais gostaria de desenvolver?

Apêndice XLIX – Past, Current & Future Strengths– Versão Final



Participante n°: _____

Past, Current, & Future Strengths

Recorde-se que existe uma variedade infinita de forças e recursos ao nosso dispor - pessoais: talentos, competências, habilidades e ambientais: meio envolvente, rede de suporte social.

Refleta acerca de situações em que considera ter alcançado o “sucesso” e quais os recursos que contribuíram para o mesmo.

Quais foram os pontos fortes/forças que utilizou com sucesso no passado?

Quais considera ser os seus pontos fortes/forças atuais?

Face aos seus desejos e aspirações, quais são os pontos fortes/forças que pode mobilizar para alcançar a sua visão ou objetivo(s) futuro(s)?

Apêndice L – Goals & Strengths– Versão Final



Participante nº: _____

Goals & Strengths

Quando os objetivos estão alinhados com os nossos pontos fortes, há tendência a maior investimento na prossecução desses objetivos, o que propicia mais oportunidades para experienciar o sucesso. Reflita acerca dos seus objetivos e no modo de os atingir. Imagine algo que deseja ou planeia há muito tempo...reflita sobre o que gostaria de fazer a esse respeito.

De modo geral, qual (quais) é (são) o(s) objetivo(s) que tem para o seu futuro?

--

Qual é o objetivo que mais gostaria de alcançar? (não se aplica se indicou apenas um objetivo)

--

O porquê de o querer alcançar?

--

Quando pensa que o vai alcançar?

--

O que vai fazer para o alcançar?

--

O que pode considerar pequenos sucessos, enquanto tenta alcançar esse objetivo?

--

O que precisa de recordar enquanto tenta atingir o objetivo?

--

De que forma poderá mobilizar as suas habilidades e competências para atingir o seu objetivo?

--

Apêndice LI – See Thro– Versão Final



Participante n°: _____

See Thro

As forças ou pontos fortes estão associados aos recursos e características pessoais que mobilizamos no nosso dia-a-dia. São uma família de traços positivos expressos através de pensamentos, sentimentos e comportamentos, que auxiliam na superação das adversidades ao longo da vida.

Recorde as suas cinco maiores forças/pontos fortes

Após refletir acerca das forças que o caracterizam, questione às pessoas que lhe são próximas as cinco forças que identificam em si. Recolha a opinião de 3 pessoas diferentes, presentes em 3 contextos/círculos diferenciados da sua vida (ex: família, colega de trabalho/faculdade, amigos, grupo associativo, entre outros).

Contexto:	Contexto:	Contexto:

Agora, cruze os dados recolhidos (a percepção dos outros) com as suas respostas.

As forças que foram identificadas por mim e pelos outros	As forças que apenas foram identificadas por mim	As forças que apenas foram identificadas pelos outros

Observe as forças que foram simultaneamente identificadas por si e pelos outros. O que pensa relativamente a esta concordância?

Refleta acerca das forças que não foram referidas pelos outros e identifique possíveis motivos para essa diferença.

Apêndice LII – Sessão *Coaching*– Versão Final



Participante nº: _____

Forças – Aspectos Positivos que são seus (Internos)

Fale sobre no que é bom, os seus ativos e recursos exclusivos.
Que qualificações tenho?
Que trabalho(s) já fiz e durante quanto tempo?
Que conhecimentos especializados possuo?
Que capacidades/talentos/competências possuo?
Quais os pontos fortes do meu carácter e da minha personalidade?
Quais são os meus contactos mais relevantes?
Em que situações me senti feliz e realizado?
Em que situações senti que dei um contributo que foi mais valorizado?

Oportunidades – Aspectos Positivos que são das circunstâncias que o rodeiam (Externos)

Listar as oportunidades que pode aproveitar e as suas conexões.
Há alguma vaga disponível ou prestes a abrir de que tenha conhecimento?
Há reestruturações prestes a acontecer que possam vir a deixar vagas em aberto?
Quais as vantagens e fraquezas dos meus concorrentes?
Há alguns nichos de mercado onde me possa inserir e explorar?
Existe hipótese de dar consultoria?
Que prémios, bolsas ou estágios estão disponíveis?
Há alguma oportunidade de patrocínio?
Os serviços locais oferecem já todas as condições necessárias ou necessitam de melhoramentos?
Será possível inovar com novas ideias, intervenções, novas formas de trabalhar?

Fraquezas – Aspectos Negativos que são seus (Internos)

Fale sobre as melhorias que precisa fazer, os recursos que não possui.
O que me limita?
Existem falhas relevantes nas minhas qualificações, experiência ou conhecimento?
Quais são os pontos fracos do meu carácter e da minha personalidade?
Em que circunstâncias me senti mais frustrado/a e infeliz?
Nos momentos em que o meu desempenho não foi tão bom quanto desejava, o que me impediu de conseguir atingir o nível máximo?
Sou vulnerável em algum sentido: financeiramente, legalmente, fisicamente, etc.?

Ameaças – Aspectos Negativos que são das circunstâncias que o rodeiam (Externos)

Liste os riscos prejudiciais e as ameaças.
Mudanças no mercado;
Procedimentos legais;
Deterioração física de bens e propriedades;
Alterações de taxas e impostos;
Alterações ao nível legal e regulamentar;
Alterações menos favoráveis no panorama económico nacional ou local;
Inflação;
Perda de imagem ou reputação;
Capacidades técnicas, conhecimentos e produtos obsoletos.



Personal SWOT

FATORES INTERNOS	
PONTOS FORTES (+)	FRAQUEZAS (-)

FATORES EXTERNOS	
OPORTUNIDADES (+)	AMEAÇAS (-)

Apêndice LIII – Advanced Goal Analysis SMART– Versão Final



Participante nº: _____

Advanced Goal Analysis

SMART

Pense num objetivo de carreira que gostaria de alcançar- Escreva-o no respetivo quadro.
Posteriormente, identifique estratégias que poderiam melhorar a qualidade do objetivo que escreveu inicialmente, assim como os passos que teria de encetar, estratégias e competências a desenvolver para alcançar o seu objetivo.

Objetivo/ Descrição:
Ações de Melhoria do Objetivo

Quais são os próximos passos para atingir o objetivo a curto prazo?

Quais são os próximos passos para atingir o objetivo a médio prazo?

Quais são os próximos passos para atingir o objetivo a longo prazo?

Análise de Objetivos

Verifique se os objetivos que definiu anteriormente cumprem os requisitos demonstrados nas tabelas abaixo.

	Proximidade		Especificidade		Orientado para a Ação		Proposito		Duração	
	Curto	Longo	Vago	Claro	Aproximação	Evitação	Aprendizagem	Performance	Processo	Final
Objetivo 1										

	Específicos		Mensuráveis		Alcançáveis		Relevante		Temporizáveis	
	S	N	S	N	S	N	S	N	S	N
Objetivo 1										

Otimize o seu objetivo e reescreva-o recorrendo à metodologia SMART (George T. Doran, 1981). Consulte a página 3.

Objetivo 1

Objetivo SMART

Objetivos SMART

Específicos (Specific), Mensuráveis (Measurable), Alcançáveis (Attainable), Relevante (Relevant) e Temporizáveis (Time)

Específicos

Tem de ser específico a definir o que pretende. Deve evitar formulações vagas como: “quero ser um profissional de sucesso”. Deve reflectir acerca do que significa ser um profissional de sucesso? Em que área? A fazer o quê? O que irá conseguir quando cumprir o objetivo? O que tem de acontecer para assumir que atingiu o objetivo? Os critérios usados devem ser significativos para si e não resultado de expectativas de outros.

Mensuráveis

Como é que vai saber que atingiu o seu objetivo? O que tem de acontecer para assumir que atingiu o objetivo? Uma vez definido um objetivo específico, deve estar implícito a forma que irá usar para verificar se este foi alcançado. Se não sabe como irá verificar se o objectivo foi alcançado significa que não é específico o suficiente e é necessário reformulá-lo.

Alcançáveis

Para alcançar objetivos ambiciosos é necessário dispor de mais recursos (internos e externos) e maior motivação para o cumprimento da meta proposta. Deste modo, possibilidade de concretização dos objetivos deve ser considerada, na medida em que estes devem ser alcançáveis.

É necessário certificar-se das capacidades e os recursos (detidos ou a desenvolver) necessários para atingir o objectivo. A débil gestão de expectativas pode impactar a motivação e, em última instância, a prossecução do objetivo.

Relevante

O objetivo precisa ser importante para si e alinhado com as suas prioridades, valores e deve fazer sentido dentro do contexto da sua vida ou carreira. Os objetivos devem considerar alcançar metas próximas do que os recursos permitem. É importante refletir se este objetivo está alinhado com o que se pretende atingir na meta final?

Temporizáveis

É necessário definir um prazo para avaliar se atingiu o objetivo a que se propôs. O objectivo definido pode e deve ser revisitado ao longo do tempo, para que lhe sejam aplicadas medidas de ajuste, mediante os recursos disponíveis ou o acontecimento de algum revés. Neste momento deve reavaliar-se a sua pertinência e ajustar o que for necessário para a sua viabilidade.

Apêndice LIV – Adv Goal Analysis The Path is Mine– Versão Final



Participante nº: _____

Advanced Goal Analysis

The Path is Mine

A metodologia SMART (George T. Doran, 1981) é uma abordagem eficaz para definir e alcançar objetivos de forma clara e estruturada. O termo SMART é um acrônimo que descreve as características que um objetivo deve ter para ser bem formulado. Cada letra corresponde a um critério: S - Específico (Specific), M - Mensurável (Measurable), A - Atingível (Achievable), R - Relevante (Relevant) e T - Temporal (Time-bound). (Consulta a página 4)

O meu objetivo SMART

Percorro o meu caminho passo a passo... (Identifique pequenos objetivos específicos/metasp que funcionem enquanto marcadores do seu caminho para o sucesso de alcançar o objetivo que definiu).

Meta 1

Meta 2

Meta 3

Os caminhos para alcançar o meu objetivo ... (Refleta acerca dos diferentes modos/estratégias que o podem conduzir a alcançar o seu objetivo (mesmo que estes possam não parecer os mais óbvios) Registe-os no quadro abaixo.

Mas encontro pedras no caminho... (Identifique os obstáculos que poderá encontrar no seu caminho e os recursos para os suplantar e atingir o objetivo.)

Dificuldades para alcançar o meu objetivo	Recursos para alcançar o meu objetivo

O mapa mostra-me o melhor caminho... (Face aos diferentes modos/estratégias que o podem conduzir a alcançar o seu objetivo e aos obstáculos e recursos identificados, identifique quais os “caminhos” mais viáveis para alcançar o seu objetivo. (até três).

Quais os recursos ativos (forças pessoais e fatores contextuais) que me podem ajudar a conquistar o meu objetivo?'

E se...? (Qual é o seu plano/ estratégias alternativas, caso não tenha atingido o seu objetivo no período a que se propôs.)

S - Específico (Specific)	M - Mensurável (Measurable)	A - Atingível (Achievable)	R - Relevante (Relevant)	T – Temporizável (Time-bound).
O objetivo deve ser claro e bem definido . Deve indicar exatamente o que se pretende alcançar.	O objetivo deve ser quantificável para que seja possível acompanhar o progresso. Ter métricas ajuda a determinar se estás a progredir ou se o teu objetivo foi alcançado.	O objetivo deve ser realista e possível de ser alcançado, considerando os recursos disponíveis (tempo, habilidades, ferramentas). Deve ser desafiador , mas com potencial para ser alcançado.	O objetivo precisa ser importante para si e alinhado com as suas prioridades, valores e deve fazer sentido dentro do contexto da sua vida ou carreira.	O objetivo deve ter um prazo definido , criando um senso de urgência e permitindo um planeamento eficaz.
Exemplo: "Quero perder 5 kg em 3 meses, fazendo exercício físico 3 vezes por semana."	Exemplo: "Quero correr 5 km em 30 minutos até o final de 3 meses."	Exemplo: "Quero correr 5 km em 6 semanas, começando com 1 km por dia."	Exemplo: "Quero aprender a tocar guitarra" pode ser relevante se a música for uma paixão pessoal.	Exemplo: "Quero escrever o primeiro rascunho do meu livro em 6 meses."

Exemplo de um objetivo SMART:

Objetivo original: "Quero ser mais saudável."

Objetivo SMART:

S (Específico): "Quero perder 5 kg."

M (Mensurável): "Perder 5 kg ao final de 3 meses."

A (Atingível): "Vou praticar exercício físico 4 vezes por semana e alterar a alimentação."

R (Relevante): "Esse objetivo vai ajudar-me a melhorar minha saúde geral"

T (Temporal): "Quero atingir esse objetivo dentro de 3 meses, até março."

Apêndice LV – Recognize Reflect Reframe Reachout– Versão Final



Participante n°: _____

Recognize Reflect Reachout Reframe

Refleta acerca de duas situações reais, geradoras de stress num contexto laboral ou académico. Selecione dois eventos que lhe causaram stress e que foram/são desafiadores para si. Pense nestes eventos de forma positiva e negativa. Enquadre a sua reflexão conforme a indicação da legenda e apresente uma alternativa para esse comportamento e os recursos que tem ao seu dispor para reescrever cada uma das situações.

Recognize – Reconhecer		Reflect – Refletir		Reachout - “Recursos”		Reframe – Reestruturar
+	-	+	-	+	-	

Recognize – Identifique o que o seu comportamento apresentou de ajustado e de menos ajustado ou de ineficaz, as consequências desse comportamento e como geriu a situação.

Reflect – Olhe para trás, para a situação, sem julgar. Identifique o que correu bem e menos bem. Como se sentiu?

Reachout - Quais são os recursos pessoais e recursos contextuais a seu favor para ter solucionado aquela situação de forma diferente? Quais são os recursos que poderão conflitar? Quais as pessoas da sua rede de contactos e rede de suporte social a quem pode recorrer?

Reframe - Reescreva esta situação na sua cabeça. Agora, à distância, o que faria/ como geria (u) aquela situação?

Recognize – Reconhecer		Reflect – Refletir		Reachout - “Recursos”		Reframe – Reestruturar
+	-	+	-	+	-	

Recognize – Identifique o que o seu comportamento apresentou de ajustado e de menos ajustado ou de ineficaz, as consequências desse comportamento e como geriu a situação.

Reflect – Olhe para trás, para a situação, sem julgar. Identifique o que correu bem e menos bem. Como se sentiu?

Reachout - Quais são os recursos pessoais e recursos contextuais a seu favor para ter solucionado aquela situação de forma diferente? Quais são os recursos que poderão conflitar? Quais as pessoas da sua rede de contactos e rede de suporte social a quem pode recorrer?

Reframe - Reescreva esta situação na sua cabeça. Agora, à distância, o que faria/ como geria (n)aquela situação?

Identifica algum ponto forte, característica ou qualidade que tenha desenvolvido durante essa situação ou após a sua resolução?

Identifica algum aspeto positivo ou aprendizagem após esta experiência?

Apêndice LVI – My Journey– Versão Final



Participante n°: _____

My journey

Refleta acerca de um incidente negativo que aconteceu recentemente consigo e responda às seguintes questões.

O incidente foi o resultado da:

- Sua incapacidade
- Fatores externos

Como o incidente o fez sentir?

- Mais coisas negativas vão acontecer comigo
- Esta é uma ocorrência única

O que esse incidente negativo significa?

- Mais coisas más irão acontecer noutras áreas da minha vida
- Este é um revés temporário

Pense numa experiência positiva que aconteceu recentemente e responda às seguintes questões.

Por que este evento aconteceu?

- Por causa das minhas habilidades
- Devido a fatores externos

O que isso implica?

- Mais coisas positivas podem acontecer na vida
- Este é um acaso único



Esta incidente prova que:

- Mais sucessos me aguardam no futuro
- Isso aconteceu por acaso e nunca mais acontecerá

Agora, reflita acerca de dois eventos adversos e preencha-os de acordo com a legenda na respectiva tabela. Escreva as suas crenças acerca dos efeitos dos eventos adversos e as consequências dessas mesmas crenças para si e para a sua vida. Posteriormente, substitua as suas crenças menos positivas por crenças mais otimistas e ajustadas à nova realidade.

Evento	Crenças	Consequência	Conflito	Crença alternativa

Evento – O que aconteceu? O que eu fiz? O que os outros fizeram? O que pensei no momento? O que senti no momento?

Crenças – Qual é a minha verdade (as minhas crenças) sobre o Evento? Quais das minhas crenças são crenças úteis e quais são crenças disfuncionais/autodestrutivas?

Consequência - Estou a sentir raiva, depressão, ansiedade, frustração, autopiedade,? Estou a comportar-me de uma maneira que não funciona para mim? (beber, atacar os outros, ficar triste, ...)

Conflito – Qual é a evidência de que minha crença é verdadeira? De que forma minha crença é útil ou inútil?

Crença alternativa - Que nova crença positiva posso utilizar para substituir cada crença autodestrutiva ou disfuncional? Quais são os meus novos sentimentos?

Evento	Crenças	Consequência	Conflito	Crença alternativa

Evento – O que aconteceu? O que eu fiz? O que os outros fizeram? O que pensei no momento? O que senti no momento?

Crenças – Qual é a minha verdade (as minhas crenças) sobre o Evento? Quais das minhas crenças são crenças úteis e quais são crenças disfuncionais/autodestrutivas?

Consequência - Estou a sentir raiva, depressão, ansiedade, frustração, autopiedade,? Estou a comportar-me de uma maneira que não funciona para mim? (beber, atacar os outros, ficar triste, ...)

Conflito – Qual é a evidência de que minha crença é verdadeira? De que forma minha crença é útil ou inútil?

Crença alternativa - Que nova crença positiva posso utilizar para substituir cada crença autodestrutiva ou disfuncional? Quais são os meus novos sentimentos?

Apêndice LVII – PsyCap Attack– Versão Final



Participante n°: _____

Advanced Goal Analysis

Total

O seu objetivo

Escreva aqui o seu Objetivo específico

Como tomar o seu objetivo mensurável

O que pretende alcançar com o seu Objetivo

Porque é que o seu Objetivo é relevante

Defina um período para alcançar o seu Objetivo

Objetivo SMART

Baseado na intervenção PCI de Luthans e colb., 2006 e positivepsychology.com Página 1 de 4

Percorro o meu caminho passo a passo... (Identifique pequenos objetivos específicos/metastas que funcionem enquanto marcadores do seu caminho para o sucesso de alcançar o objetivo que definiu).

Meta 1

Meta 2

Meta 3

Os caminhos para alcançar o meu objetivo ... (Refleta acerca dos diferentes modos/estratégias que o podem conduzir a alcançar o seu objetivo (mesmo que estes possam não parecer os mais óbvios) Registe-os no quadro abaixo.

O mapa mostra-me o melhor caminho... (Face aos diferentes modos/estratégias que o podem conduzir a alcançar o seu objetivo e aos obstáculos e recursos identificados, identifique quais os "caminhos" mais viáveis para alcançar o seu objetivo. (até três).

Mas encontro pedras no caminho... (Identifique os obstáculos que poderá encontrar no seu caminho e os recursos para os suplantar e atingir o objetivo: as consequências pessoais e profissionais que pode encontrar, os recursos pessoais e contextuais para suplantar os obstáculos e conseguir atingir o objetivo).

Dificuldades para alcançar o meu objetivo	Recursos para alcançar o meu objetivo

Obstáculo	Consequência/ Conflito	Recursos	Implementação e Resolução

E se...? (Qual é o seu plano/ estratégias alternativas, caso não tenha atingido o seu objetivo no período ou na forma a que se propôs.)

Dificuldades e Falhas encontradas
Ações corretivas
Recursos necessários
Readaptações a implementar

Com base no exercício anterior (E se...?), formule um plano Alternativo (objetivos, subobjetivos, datas de cumprimento).

--

Apêndice LVIII – Assessment– Versão Final

Participante nº: _____



Individual Career Development Action Plan



Forças – Aspectos Positivos que são seus (Internos)

Fale sobre no que é bom, os seus ativos e recursos exclusivos.
Que qualificações tenho?
Que trabalho(s) já fiz e durante quanto tempo?
Que conhecimentos especializados possuo?
Que capacidades/talentos/competências possuo?
Quais os pontos fortes do meu carácter e da minha personalidade?
Quais são os meus contactos mais relevantes?
Em que situações me senti feliz e realizado?
Em que situações senti que dei um contributo que foi mais valorizado?

Oportunidades – Aspectos Positivos que são das circunstâncias que o rodeiam (Externos)

Listar as oportunidades que pode aproveitar e as suas conexões.
Há alguma vaga disponível ou prestes a abrir de que tenha conhecimento?
Há reestruturações prestes a acontecer que possam vir a deixar vagas em aberto?
Quais as vantagens e fraquezas dos meus concorrentes?
Há alguns nichos de mercado onde me possa inserir e explorar?
Existe hipótese de dar consultoria?
Que prémios, bolsas ou estágios estão disponíveis?
Há alguma oportunidade de patrocínio?
Os serviços locais oferecem já todas as condições necessárias ou necessitam de melhoramentos?
Será possível inovar com novas ideias, intervenções, novas formas de trabalhar?

Fraquezas – Aspectos Negativos que são seus (Internos)

Fale sobre as melhorias que precisa fazer, os recursos que não possui.
O que me limita?
Existem falhas relevantes nas minhas qualificações, experiência ou conhecimento?
Quais são os pontos fracos do meu carácter e da minha personalidade?
Em que circunstâncias me senti mais frustrado/a e infeliz?
Nos momentos em que o meu desempenho não foi tão bom quanto desejava, o que me impediu de conseguir atingir o nível máximo?
Sou vulnerável em algum sentido: financeiramente, legalmente, fisicamente, etc.?

Ameaças – Aspectos Negativos que são das circunstâncias que o rodeiam (Externos)

Liste os riscos prejudiciais e as ameaças.
Mudanças no mercado;
Procedimentos legais;
Deterioração física de bens e propriedades;
Alterações de taxas e impostos;
Alterações ao nível legal e regulamentar;
Alterações menos favoráveis no panorama económico nacional ou local;
Inflação;
Perda de imagem ou reputação;
Capacidades técnicas, conhecimentos e produtos obsoletos.

ANÁLISE SWOT PESSOAL

FATORES INTERNOS	
PONTOS FORTES (+)	FRAQUEZAS (-)

FATORES EXTERNOS	
OPORTUNIDADES (+)	AMEAÇAS (-)

Objetivo SMART

Motivação Atual

Habilidades e Competências a desenvolver

Direções futuras para a minha carreira

Implementação de Estratégias

Atividades	
Ações	

<p>Marcadores de Sucesso (subobjetivos)</p>
<p>Data de cumprimento do Objetivo e subobjetivos</p>

Recursos Necessários

Networking/Pessoas a contactar	Recursos (temporal, financeiro...)	Outros (formação, workshops, mentoria, estágios...)
