

# Propriedades Psicométricas da *Work Valences Scale* com Crianças Portuguesas: Estudo Preliminar

**Maria Fátima Pinto de Almeida Paquete**

**Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde**

Orientação: Prof.<sup>a</sup> Doutora Íris Martins Oliveira

Coorientação: Prof.<sup>a</sup> Doutora Paula Emanuel Rocha Martins Vagos

abril, 2019



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

Do conhecimento à prática.

Maria Fátima Pinto de Almeida Paquete, n.º 21176

**Propriedades Psicométricas da *Work Valences Scale*  
com Crianças Portuguesas: Estudo Preliminar**

Dissertação apresentada na Universidade Portucalense Infante D. Henrique para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Doutora Íris Martins Oliveira e coorientação da Prof.<sup>a</sup> Doutora Paula Emanuel Rocha Martins Vagos

Departamento de Psicologia e Educação  
abril, 2019



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

Do conhecimento à prática.

## **Agradecimentos**

Concluída mais uma etapa da minha vida, gostaria de agradecer a todos aqueles que de alguma forma me acompanharam, apoiaram e incentivaram nesta jornada.

À minha orientadora, Professora Doutora Íris Oliveira, pelo apoio constante, encorajamento, disponibilidade e em especial pela exemplar orientação pautada pela exigência, profundo conhecimento e rigor científico, pelo interesse e empenho, pela visão crítica e sempre oportuna que muito contribuiu para enriquecer e concluir este trabalho.

À minha coorientadora, Professora Doutora Paula Vagos, pela competência, disponibilidade, atenção, pelas valiosas críticas e sugestões que muito ajudaram a tornar este trabalho uma experiência agradável e muito gratificante.

À direção da escola contactada, à psicóloga, Dra. Fernanda Moedas, aos (às) diretores(as) de turma, aos(às) encarregados(as) de educação e aos(às) alunos(as), por colaborarem na realização deste estudo.

À minha colega, Carla, pelo apoio incondicional, total disponibilidade, ajuda nos momentos cruciais, pelas críticas e sugestões e principalmente por me ter motivado sempre para a realização e conclusão deste trabalho. Foi sem dúvida uma pessoa muito importante neste percurso.

Aos meus colegas e amigos, não menos importantes, Filipa, Fernando e Paula, que sempre acreditaram em mim e estiveram ao meu lado dando-me força com palavras de carinho e encorajamento para que eu prosseguisse com o meu sonho.

Aos meus amigos Fernanda e Rui, por estarem sempre disponíveis para me ajudarem a ultrapassar alguns percalços que foram surgindo, encorajando-me sempre a continuar.

Aos meus pais por acreditarem em mim, por ser a pessoa que sou e por me terem ensinado que nunca se deve desistir dos nossos sonhos.

Por último, aos meus filhos, agradeço todo o carinho, incentivo, atenção, ajuda e paciência que tiveram nos momentos mais críticos. Ao meu marido, agradeço o apoio incondicional, a confiança inextinguível, a paciência, a compreensão, o carinho e as palavras sábias de incentivo e motivação. Sem eles teria sido muito difícil prosseguir com o meu sonho e superar alguns momentos de tristeza, angústia, incerteza e obstáculos que foram surgindo durante este percurso. A eles dedico este trabalho.

Muito obrigada a todos.

### Resumo

O desenvolvimento de carreira inicia-se na infância sob influências pessoais e contextuais, com impacto em processos acadêmicos e psicossociais. As crianças desenvolvem representações em relação ao trabalho, sendo o papel da família importante no que respeita às dinâmicas familiares e à expressão de experiências e emoções de trabalho. Dada a necessidade de aprofundar conhecimento sobre o papel das emoções no desenvolvimento de carreira na infância e contribuir para a sua avaliação psicológica, oferece-se um primeiro contributo para investigar propriedades psicométricas da *Work Valences Scale* (WVS) com crianças portuguesas. Participaram 201 crianças (40.80% rapazes e 59,20% raparigas) a frequentar o 5.º ano de escolaridade ( $M_{idade} = 10.04$ ,  $DP = .48$ ). Após tradução, retroversão e administração-piloto da WVS, a medida foi respondida pelos/as participantes, em grupo e contexto de sala de aula. Os resultados da análise fatorial confirmatória sugeriram que o modelo de medida hierárquico de valências de trabalho apresentava um bom ajustamento aos dados. Obteve-se boa consistência interna para os fatores de primeira e segunda ordem. Testes não-paramétricos indicaram uma relação positiva entre as valências de trabalho e o envolvimento na escola, apontando ainda para valências superiores nas raparigas em relação aos rapazes. A WVS pode ser aplicada em estudos futuros, recorrendo a uma amostra de maior dimensão e representatividade. Investigação futura pode também testar propriedades psicométricas com adultos e cruzar valências de trabalho dos pais com as das crianças. Este instrumento pode ser útil na avaliação psicológica do desenvolvimento de carreira na infância e no estudo do papel das emoções nesse processo.

*Palavras-chave:* desenvolvimento da carreira, valências de trabalho, infância, emoções.

**Abstract**

Career development begins in childhood under personal and contextual influences, impacting on academic and psychosocial processes. The family has an important role model in relation to family dynamics and the expression of work experiences and emotions in development of representations of future work. According to the need to deepen knowledge about the role of emotions in development of career process in childhood and contributing to their psychological evaluation, this study offers a first contribution to investigate the psychometric properties of Work Valences Scale (WVS) with portuguese children. The sample was composed by 201 participants (40.80% boys and 59,20% girls) attended the fifth grade ( $M_{age} = 10.04$ ,  $SD = 0.48$ ). After translation, back-translation and pilot management of WVS, the scale was answered by the participants, in the classroom context group. The results of confirmatory factor analysis (CFA) suggested that the hierarchical model of work valences was fitted to the data. A good internal consistency was obtained for the first and second order factors. Non-parametric tests indicated a positive association between work valences and involvement in school, and are still geared toward to higher valences in girls than boys. The WVS can be applied in future studies, using a larger and more representative sample to test this important issue. Future research could test the psychometric properties of WVS with adults and crossing parents' work valences with children's work valences too. This measure can be useful in the psychological assessment of career development in childhood and in the study of the role of emotions in that process.

*Keywords:* career development, work valences, childhood, emotions.

**Índice**

Introdução.....	9
Propósito do Estudo .....	15
Método .....	16
Participantes.....	16
Medidas .....	17
Questionário de Caracterização Sociodemográfica (Paquete, Oliveira, & Vagos, 2018). .....	17
<i>Work Valences Scale</i> (WVS; Porfeli et al., 2012; adaptado por Paquete, Oliveira, & Vagos, 2018).....	17
Escala Quadridimensional de Envolvimento dos Alunos na Escola (EAE-E4D; Veiga, 2013, 2016).....	19
Procedimentos.....	20
Análise de Dados .....	21
Resultados.....	23
Discussão .....	28
Referências .....	32
Anexo I .....	35

**Índice de Quadros**

Quadro 1. Distribuição das Habilitações Literárias das Mães e dos Pais dos/as	
Participantes.....	16
Quadro 2. Classificações Profissionais dos/as Encarregados/as de Educação .....	17
Quadro 3. Análise dos Itens da WVS.....	23
Quadro 4. Ajustamento dos Modelos de Medida Testados.....	25
Quadro 5. Resultados do Teste de Mann-Whitney .....	28

**Índice de Figuras**

Figura 1. Estimativas estandardizadas do modelo 6 .....	26
---	----



**Lista de Abreviaturas**

AMOS - *Analysis of Moment Structures*

APA – *American Psychological Association*

DGIDC – *Direção Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular*

EAE-E4D – *Escala Quadridimensional de Envolvimento dos Alunos na Escola*

OPP – *Ordem dos Psicólogos Portugueses*

SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences*

WVS – *Work Valences Scale*

### Introdução

Estudos sobre o desenvolvimento da carreira têm destacado que este processo se inicia na infância e se prolonga por toda a vida (Hartung, Porfeli, & Vondracek, 2005; Taveira, Oliveira, & Araújo, 2016). As atitudes, crenças e percepções que as crianças constroem acerca de si e do meio constituem alicerces de processos de carreira futuros, como a tomada de decisão (Porfeli, Wang, & Hartung, 2008). Apesar de o desenvolvimento de carreira na infância prevalecer menos investigado do que na adolescência ou idade adulta (Hartung et al., 2005; Vondracek, 2001), a literatura reconhece tratar-se de um processo desenvolvimentista, com início na infância, sob efeito de diversas influências pessoais e contextuais (Caspi, Wright, Moffitt, & Silva, 1998).

A nível pessoal, estudos têm identificado variações no desenvolvimento de carreira na infância em função do sexo. Por exemplo, há evidência de que as raparigas se envolvem mais na exploração de carreira, apresentam maior perspectiva temporal de futuro, mais informação ocupacional e aspirações académicas mais elevadas do que os rapazes (Oliveira, Taveira, & Porfeli, 2017; Taveira et al., 2016). Por outro lado, são vários os contextos nos quais as crianças estabelecem dinâmicas mútuas e avançam no seu desenvolvimento de carreira (Hartung et al., 2005; Taveira et al., 2016). Entre esses contextos, têm vindo a ser enfatizados microssistemas, como a família e a escola (Oliveira et al., 2017; Schulenberg, Vondracek, & Crouter, 1984). Não desprimorando a importância dos contextos extracurriculares e de tempos livres, nem do estatuto socioeconómico ou das decisões políticas que se refletem no desenvolvimento de carreira, a investigação demonstra que é no seio familiar que a criança constrói as primeiras representações sobre o mundo do trabalho e desenvolve consciência e aspirações de carreira (e.g., Hartung et al., 2005; Liu & McMahon, 2017; Rojewski, 2007). As crianças aprendem sobre o trabalho através das suas próprias experiências, mas também por observação de figuras-chave, como os pais, e interação com os mesmos (Porfeli et al.,

2008). A família é um contexto central de socialização para o trabalho, que influencia a emergência de concepções de carreira e as percepções que as crianças constroem sobre os seus pais, enquanto adultos e trabalhadores (Lee & Porfeli, 2015). Por sua vez, estas representações têm impacto na motivação, no ajustamento e nos resultados académicos durante a infância e a adolescência, assim como na realização de carreira, mais tarde, na idade adulta (Araújo, 2009; Caspi et al., 1998; Porfeli et al., 2008).

No seio familiar, variáveis como os estilos parentais, a vinculação e a qualidade das interações contribuem para o desenvolvimento de carreira das crianças. Por exemplo, os estilos parentais parecem interferir na exploração de carreira das crianças (Araújo, 2009; Schultheiss, 2007). Um estilo parental democrático (i.e., elevada exigência e elevada responsividade), combinado com a promoção da autonomia e o respeito pela individualidade da criança, favorecem o seu envolvimento na exploração da carreira. Já um estilo parental autoritário (i.e., elevada exigência e baixa responsividade) tende a associar-se a relações familiares de fraco encorajamento para que a criança exprima os seus sentimentos e pensamentos, podendo tornar-se pouco envolvida na exploração e conformando-se com expectativas dos pais quanto ao seu percurso de carreira. Por sua vez, um estilo parental permissivo (i.e., baixa exigência e elevada responsividade) relaciona-se com um alienamento parental na modificação dos comportamentos da criança e na transmissão de regras, atribuindo aos/as filhos/as autonomia para tomar decisões, mas condicionando a exploração do *self* e o seu autoconhecimento. Quanto aos estilos de vinculação, Ketterson e Blustein (1997, citados por Araújo, 2009) verificaram que crianças que estabelecem uma relação de vinculação segura com as figuras parentais tendem a envolver-se mais na exploração do *self* e do meio, o que, por seu turno, se associa a crenças positivas de autoeficácia para a tomada de decisão e melhor planeamento de carreira.

Nestas dinâmicas, estudos têm sugerido que a motivação e o envolvimento das crianças para a escola e para o trabalho são facilitados quando os pais: (a) encorajam a autonomia dos/as filhos/as; (b) oferecem apoio emocional; (c) promovem a participação em atividades recreativas e culturais, que apoiem a articulação entre o quotidiano, a aprendizagem e o trabalho; (d) estão envolvidos nas atividades escolares dos/as filhos/as; (e) demonstram entusiasmo e motivação para o trabalho (Bryant et al., 2006; Lee & Porfeli, 2015; Watson & McMahon, 2005). Adicionalmente, a curiosidade, o interesse e as competências que a criança vai ensaiando e desenvolvendo em determinadas atividades influenciam as aspirações académicas e profissionais que os pais constroem para o futuro dos/as filhos/as, podendo retroalimentar práticas parentais de suporte à exploração e envolvimento em atividades congéneres (Bryant et al., 2006). A literatura tem também reconhecido que atitudes dos pais quanto a papéis de género nas tarefas domésticas e no trabalho sustentam as expectativas que constroem para o futuro dos/as filhos/as, assim como influenciam a autoeficácia, as aspirações de carreira e as atitudes de género das crianças (Fulcher, 2011; Meyer, 1980). Embora a literatura ofereça resultados pouco consensuais, têm-se ainda identificado variações nas díades pais-filhos/as, com associações mais fortes nas díades do mesmo género (Lee & Porfeli, 2015). Contudo, as interações entre os membros de uma família podem variar de acordo com a cultura, a localização geográfica, a religião e o nível socioeconómico, sendo que a ausência parental tem também um impacto negativo nas aspirações de carreira e na perspetiva de futuro das crianças (McMahon, 2017).

Não obstante os avanços da literatura sobre o desenvolvimento de carreira na infância e o papel da família, investigadores/as nacionais e internacionais têm alertado para a necessidade de aprimorar formas de avaliação psicológica do desenvolvimento de carreira das crianças e de investigar, de modo sistemático, o papel das dinâmicas parentais, dos diferentes modelos de família e da afetividade nesse processo (Oliveira, Porfeli, & Taveira,

2015; Porfeli, Lee, & Weigold, 2011; Taveira et al., 2016; Watson & McMahon, 2017). De acordo com o exposto, e ao reconhecer que as emoções que os pais nutrem quanto ao trabalho podem ser manifestadas na família sob a forma de *work spillover*<sup>1</sup> e contribuir para o desenvolvimento de carreira na infância, Porfeli, Lee, e Weigold (2011) introduziram o conceito valências de trabalho. A partir da distinção terminológica entre emoções, sentimentos e afetos, oferecida por vários/as autores/as (e.g., Damásio, 2017; Fredrickson, 2001)<sup>2</sup>, o conceito pode ser percebido como disposições positivas ou negativas para uma pessoa se envolver em determinada atividade, resultantes de experiências prévias e respetivos estados emocionais e qualidade percebida (Porfeli et al., 2011). As valências de trabalho podem, pois, ser positivas ou negativas, de acordo com estados emocionais vivenciados em situações similares prévias, armazenados na memória e que sustentam crenças, cognições e comportamentos, inerentes à articulação mente-corpo (Damásio, 2017; Porfeli et al., 2011). As valências de trabalho desenvolvem-se desde experiências e interações vivenciadas na infância, tendo impacto nas atitudes e concepções de carreira das crianças (Porfeli et al., 2008). Assim, as valências de trabalho consistem em disposições subjetivas, constituídas por expectativas de experiências de trabalho e afetividade de trabalho positivas ou negativas, podendo influenciar a aproximação ou o evitamento, facilitar ou inibir, a motivação, a exploração e o envolvimento em áreas de atividade (Porfeli et al., 2011). Contudo, não existe uma relação linear e biunívoca entre valências positivas e negativas, aproximação e

---

<sup>1</sup> Por *work spillover*, entende-se as emoções, os afetos, as atitudes, as crenças e os comportamentos, positivos ou negativos, que as pessoas nutrem em relação ao trabalho e que são transferidos para as dinâmicas familiares.

<sup>2</sup> Emoção manifesta-se corporalmente, através da expressão facial e de alterações fisiológicas derivadas da interação com o meio e da reação a um estímulo (Damásio, 2017; Fredrickson, 2001). Sentimento consiste no processamento cognitivo da emoção ou na expressão mental daquilo que se está a passar no corpo, permitindo atribuir significados diferentes de pessoa para pessoa (Damásio, 2017). Afeto refere-se a sentimentos conscientes mais duradouros, variando entre o prazer e desprazer, e influenciando pensamentos e comportamentos (Damásio, 2017; Fredrickson, 2001).

evitamento de atividades respetivamente, já que, por exemplo, valências negativas podem mobilizar motivação e investimento na escola e/ou na profissão (Oliveira et al., 2015).

À luz deste conceito, Porfeli et al. (2011) construíram a *Work Valences Scale* (WVS), de modo a possibilitar a avaliação das valências de trabalho, nas suas dimensões de expectativas de experiências de trabalho e afetividade de trabalho. Estas dimensões, ainda que independentes, encontram-se inter-relacionadas (Porfeli et al., 2011). Este instrumento é originalmente constituído por quatro subescalas – expectativas de experiência de trabalho positivas, expectativas de experiência de trabalho negativas, afetividade de trabalho positiva e afetividade de trabalho negativa – agrupadas em dois fatores de segunda-ordem inter-relacionados, designados valências de trabalho positivas e valências de trabalho negativas. A diferença entre a pontuação nas valências de trabalho negativas e a pontuação nas valências de trabalho positivas resulta num *score* total de valências de trabalho. WVS foi inicialmente aplicada e estudada, em termos psicométricos, junto de estudantes norte-americanos do ensino secundário e superior (Porfeli et al., 2011). Resultados de modelos fatoriais confirmatórios e análises multigrupos demonstraram que a WVS apresenta um modelo de medida hierárquico invariante para os níveis de escolaridade considerados, podendo ser utilizada para produzir pontuações nos construtos gerais de valências de trabalho positiva/negativa e nas respetivas dimensões. Encontraram-se ainda estimativas de confiabilidade favoráveis e a existência de relações positivas das valências de trabalho com a motivação e a exploração aprofundada de carreira.

Um estudo adicional nos EUA ilustrou a aplicação da WVS a crianças e jovens, bem como aos respetivos pais (Lee & Porfeli, 2015). As instruções foram adaptadas, considerando-se as valências de trabalho dos pais relatadas pelos próprios e percebidas pelos/as filhos/as, bem como as valências dos/as filhos/as quanto ao seu futuro imaginado de trabalho. Os resultados de consistência interna mantiveram-se favoráveis. Demonstraram

também que a percepção dos/as filhos/as quanto ao comportamento e às disposições afetivas partilhadas em casa parecem atuar como barómetro para a antecipação do comportamento dos pais no trabalho, estimulando os seus próprios pensamentos, disposições e valências de trabalho. Além disso, a percepção, por parte dos/as filhos/as, de que os pais estão satisfeitos no trabalho associa-se positivamente com o seu envolvimento afetivo e cognitivo na escola. Este estudo ilustra o potencial da WVS em aprofundar conhecimento sobre o desenvolvimento de carreira na infância e o papel da família nesse processo.

Na Europa, a WVS foi já utilizada em Itália. O estudo de Porfeli, Ferrari, e Nota (2012) com crianças de 11 anos de idade implicou a tradução e retroversão da escala, tendo também sido adequadas as instruções para pais e filhos/as. Apesar de o estudo não explicitar evidência quanto à estrutura fatorial da WVS na amostra Italiana, as estimativas de consistência interna foram favoráveis, com valores de .92 para as valências de trabalho antecipadas pelas crianças, .90 para as valências de trabalho reportadas pelos pais, e .87 para as valências de trabalho dos pais percebidas pelos/as filhos/as. Os resultados permitiram também verificar que as percepções das crianças sobre as valências de trabalho dos pais medeiam a relação entre as valências reportadas pelos pais e a sua própria motivação académica e valências de trabalho. O estudo remete ainda para potenciais variações na socialização das crianças para o trabalho em contexto familiar, com dinâmicas relacionais diferentes entre pais, mães, filhos e filhas. Assim, este estudo reitera a importância da utilização deste instrumento no âmbito da avaliação psicológica do desenvolvimento de carreira na infância no continente europeu, nomeadamente no que concerne ao papel das emoções no trabalho, à influência da família e à relação com outras variáveis.

Apesar destes contributos, é ainda necessário aprofundar conhecimento sobre as emoções nos processos de carreira ao longo da vida e sobre o papel das valências de trabalho no desenvolvimento de carreira na infância (Hartung et al., 2005; Oliveira et al., 2015; Porfeli

et al., 2011). Em Portugal, tem-se assistido a um crescente interesse em divulgar e utilizar instrumentos para a avaliação psicológica de carreira, com a devida evidência de validade e fidelidade. Contudo, e em consonância com o que se tem verificado internacionalmente, é ainda necessário continuar a estudar o desenvolvimento da carreira na infância e a importância das emoções nesse processo. Nesta linha de pensamento, reconhecendo a pertinência e as propriedades psicométricas favoráveis da WVS, a sua adaptação e estudo psicométrico numa amostra portuguesa poderá ser útil à investigação e à intervenção psicológica no desenvolvimento de carreira na infância.

### **Propósito do Estudo**

Este estudo tem como objetivo avaliar as propriedades psicométricas da WVS (Porfeli et al., 2012) numa amostra de crianças portuguesas. Como objetivos específicos, pretende-se (a) analisar se a estrutura fatorial da escala se mantém numa amostra portuguesa; (b) testar a fidelidade da escala nessa amostra; e (c) analisar a sua validade, através do estudo de associações entre as valências de trabalho e o envolvimento na escola, assim como do estudo de diferenças nas valências de trabalho em função do sexo. Com base na literatura revista, espera-se que: o modelo de medida original apresente um bom ajustamento aos dados da amostra portuguesa (H1); os fatores da escala apresentem estimativas de consistência interna favoráveis, em coerência com os resultados da versão original (H2); as valências de trabalho apresentem uma correlação positiva com o envolvimento na escola (H3); e as valências de trabalho sejam superiores para as raparigas comparativamente aos rapazes (H4).

Assim, apresenta-se um estudo empírico quantitativo e transversal, visto tratar-se de um estudo de adaptação, estudo de propriedades psicométricas de uma medida e se testarem relações entre variáveis, num único momento de avaliação (Almeida & Freire, 2008).



## Método

### Participantes

Recorreu-se a um método de amostragem não-probabilístico por conveniência. A amostra deste estudo é constituída por 201 crianças a frequentar o 5.º ano de escolaridade numa instituição de ensino público do distrito do Porto. No momento deste estudo, as idades dos/as participantes variavam entre os nove e os 12 anos ( $M = 10.04$ ,  $DP = .48$ ), contando-se com 119 (59.20%) raparigas e 82 (40.80%) rapazes. Os/as encarregados/as de educação representam-se por 136 mães, com idades entre os 25 e os 59 anos ( $M = 40.67$ ,  $DP = 5.41$ ), e por 125 pais, com idades entre os 27 e os 67 anos ( $M = 43.00$ ,  $DP = 6.48$ ). As habilitações literárias, tanto das mães como dos pais, situam-se maioritariamente entre o ensino secundário e o ensino superior ( $Mdn = 4$ ) (Quadro 1).

Quadro 1.

*Distribuição das Habilitações Literárias das Mães e dos Pais dos/as Participantes*

Habilitações literárias	Mães <i>n</i> (%)	Pais <i>n</i> (%)
1.º Ciclo do Ensino Básico	7 (5.1)	10 (8.0)
2.º Ciclo do Ensino Básico	18 (13.2)	17 (13.6)
3.º Ciclo do Ensino Básico	15 (11.0)	16 (12.8)
Ensino Secundário	48 (35.3)	37 (29.6)
Ensino Superior	48 (35.3)	37 (36.0)
Total	136 (100)	125 (100)

*Nota.* Das 201 crianças que participaram neste estudo, existem 65 (32.4%) cujos pais não partilharam dados sociodemográficos, pelo que não constam deste quadro.

Relativamente à situação profissional das mães das crianças, aquando deste estudo, 16 (11.76%) estavam desempregadas e 120 (88.24%) estavam empregadas. No grupo dos pais, três (2.40%) encontravam-se desempregados, dois (1.60%) aposentados e 120 (96%) empregados. Considerando a Classificação Portuguesa das Profissões (Instituto Nacional de Estatística, 2011), as mães exerciam maioritariamente (58,90%) funções enquanto técnicas e

profissionais de nível intermédio (29.90%) e trabalhadores não qualificados (29,00%), e os pais atuavam maioritariamente (57,50%) como especialistas das atividades intelectuais e científicas (22.50%), pessoal administrativo (15,00%) e trabalhadores não qualificados (20,00%) (Quadro 2).

Quadro 2.

*Classificações Profissionais dos/as Encarregados/as de Educação*

	Grande grupo da classificação portuguesa das profissões	Mãe n (%)	Pai n (%)
1	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	1 (.8)	3 (2.5)
2	Especialistas das atividades intelectuais e científicas	17 (13.7)	27 (22.5)
3	Técnicos e profissões de nível intermédio	37 (29.9)	17 (14.2)
4	Pessoal administrativo	24 (19.4)	18 (15.0)
5	Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	3 (2.4)	9 (7.5)
6	Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	-	4 (3.3)
7	Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	1 (.8)	5 (4.2)
8	Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	5 (4.0)	13 (10.8)
9	Trabalhadores não qualificados	36 (29.0)	24 (20.0)

*Nota.* Consideram-se mães e pais cujas profissões foram relatadas pelos próprios.

## Medidas

**Questionário de Caracterização Sociodemográfica (Paquete, Oliveira, & Vagos, 2018).** Este questionário foi construído para efeitos do presente estudo, com o intuito de recolher dados sociodemográficos e familiares dos/as participantes (e.g., idade, habilitações académicas, agregado familiar).

**Work Valences Scale (WVS; Porfeli et al., 2012; adaptado por Paquete, Oliveira, & Vagos, 2018).** A WVS é uma escala multidimensional com quatro subescalas, cada uma

constituída por sete itens, respondidos numa escala tipo *Likert* de cinco pontos, entre 1 “Nunca” e 5 “Sempre”. Na versão original norte-americana, a WVS é uma medida papel-e-lápis que permite avaliar valências de trabalho, nomeadamente nas seguintes dimensões: Expectativas de experiências de trabalho favoráveis/positivas (e.g., “ter um trabalho muito bom”, “ficar realmente interessado no seu trabalho”); Expectativas de experiências de trabalho desfavoráveis/negativas (e.g., “ficar realmente cansado no trabalho”; “ser mal tratado no trabalho”); Afetividade de trabalho favorável/positiva (e.g., “feliz”; “orgulhoso”); e Afetividade de trabalho desfavorável/negativa (e.g., “descontente”; “triste”). Tendo em conta a versão original norte-americana, a consistência interna, com base no *alpha de Cronbach*, é de .90 para a escala total e, para as quatro dimensões, oscila entre .78 e .83.

A adaptação da WVS para a população portuguesa foi efetuada após obter autorização do autor da versão original norte-americana. O processo de adaptação e validação de um instrumento inclui várias fases, desde a sua apreciação tendo em conta o construto que se pretende avaliar e a sua operacionalização, à fase de tradução, retroversão e administração-piloto para reflexão falada e garantia de adequação e aplicabilidade a uma língua e cultura diferentes, preservando, ainda assim, o conteúdo e significado pretendidos (Muñiz, Elosua & Hambleton, 2013). É um processo rigoroso, que conjuga aspetos conceituais, culturais, linguísticos e psicométricos (Duarte & Rossier 2008; Watson, Duarte, & Galvin, 2005).

Assim, neste estudo, a adaptação da WVS decorreu de acordo com as seguintes fases: (1) tradução das instruções e dos itens para português-europeu; (2) retroversão para a língua original, com colaboração de uma docente universitária especialista em Psicologia Vocacional e sem contacto prévio com a WVS; (3) envio para o autor da versão original norte-americana da WVS, para confirmação de que o significado original das instruções e dos itens se mantinha preservado (houve necessidade de alterar a formulação de três itens em português-europeu, de acordo com instruções do autor); (4) formatação da escala (i.e.,

alteração de *layout* e da grelha de respostas), em conformidade com o contexto cultural e sob consentimento do autor da versão original; (5) administração-piloto a um grupo de cinco crianças, com idades entre os 11 e os 13 anos, para reflexão falada e anotação do tempo necessário de resposta à WVS, com elaboração dos respetivos ajustes.

Importa salientar a importância da quinta fase para conclusão da versão final da escala a utilizar junto da amostra deste estudo. Nessa fase, verificou-se que as crianças demoraram entre oito a 14 minutos ( $M = 11$ ,  $DP = 3$ ) a responder à escala, considerando-a de fácil compreensão e revelando receptividade e entusiasmo em colaborar. Contudo, houve crianças que manifestaram dificuldade em compreender dois itens: “Amor” ( $n = 3$ ) e “Desgostoso” ( $n = 1$ ). Mediante debate com o autor da versão original norte-americana da WVS, optou-se por redigir uma explicação facultativa para o item “Amor”, de modo a estandardizar o esclarecimento do seu conteúdo perante dúvidas. Caso algum/a participante solicitasse esclarecimento, esse item era clarificado como “Enquanto adulto/a, com que frequência pensa que vai sentir paixão e compromisso com o que faz; mesmo que esteja muito cansado, continua a trabalhar porque ama/gosta do que faz”. Relativamente ao item “Desgostoso”, optou-se por rever a sua formulação para “Desgosto/Descontente”, de modo a facilitar o seu entendimento por parte das crianças.

**Escala Quadridimensional de Envolvimento dos Alunos na Escola (EAE-E4D; Veiga, 2013, 2016).** A EAE-E4D é uma escala composta por 20 itens, respondidos numa escala tipo *Likert* de seis pontos, entre 1 “Total desacordo” e 6 “Total acordo”. Os itens distribuem-se por quatro subescalas de envolvimento na escola, com cinco itens cada: Afetiva, referente ao sentido de ligação à escola e integração (e.g., “a minha escola é um lugar onde me sinto excluído/a”; “a minha escola é um lugar onde faço amigos com facilidade”); Cognitiva, inerente aos mecanismos cognitivos implicados nos processos de estudo e aprendizagem (e.g., “quando escrevo os meus trabalhos, começo por fazer um plano

para o texto a redigir”; “procuro relacionar o que aprendo numa disciplina com o que aprendi noutras”), Comportamental, considerando a participação em sala de aula e a gestão do tempo enquanto aluno/a (e.g., “falto à escola sem uma razão válida”; “perturbo a aula propositadamente”); e Agenciativa, referente ao papel do/a estudante como agente de ação (e.g., “durante as aulas, coloco questões aos professores”; “comento com os meus professores, quando alguma coisa me interessa”). No estudo de Veiga (2016), a consistência interna, com base no *alpha* de *Cronbach*, é de .83 para o total da escala e, nas quatro dimensões, oscila entre .64 e .88. Na presente amostra, obtiveram-se valores de consistência interna de .83 para o total da escala e entre .70 e .81 nas quatro dimensões.

### **Procedimentos**

Obteve-se autorização para a realização do estudo em meio escolar por parte da Direção Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular (DGIDC), através do sistema de Monitorização de Inquéritos em Meio Escolar (autorização do inquérito n.º 0617900002). Foi também solicitada autorização à Direção da escola envolvida, aos/às encarregados/as de educação e aos/às alunos/as, através de assinatura de pedidos de consentimento informado.

De acordo com essas autorizações e consentimentos, os dados foram recolhidos pela estudante de Mestrado junto dos/as participantes, com apoio de duas psicólogas, em contexto sala de aula, na disciplina de Cidadania e Desenvolvimento, na presença dos/as diretores/as de turma, assegurando a sua não interferência. Este processo, em grupo, demorou aproximadamente 45 minutos por turma. Teve início, em cada turma, com uma breve apresentação da estudante, das psicólogas e do objetivo do estudo, realçando que as crianças eram livres de participar ou não, e de desistir a qualquer momento se assim o desejassem. Os/as participantes que tinham autorização dos/as encarregados/as de educação foram convidados/as a completar a WVS em relação à expectativa de vida de trabalho futura. Para a

recolha de dados familiares dos/as participantes (e.g., idade, profissão, habilitações académicas), foi solicitada a colaboração dos/as encarregados/as de educação, por mediação dos/as diretores/as de turma e das crianças.

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

### **Análise de Dados**

Para análise quantitativa dos dados e obtenção de resultados, foram utilizados os *softwares Statistical Package for the Social Sciences* (IBM SPSS) e *Analysis of Moment Structures* (IBM AMOS), versões 25 para *Windows 10*. Procedeu-se inicialmente à análise exploratória de dados, com o intuito de observar as características da distribuição das variáveis na amostra e detetar possíveis gafes na informatização de dados. Através do teste *Little's Missing Completely at Random* (MCAR) verificou-se que o valor dos *missing values* era reduzido (cerca de 0.6% da amostra) e o padrão da sua distribuição aleatório. Procedeu-se ao método de estimativa, substituindo os valores omissos pelas médias das respostas de cada participante aos itens de respetiva subescala (Tabachnick & Fidell, 2013).

Para o estudo das propriedades psicométricas da WVS, nomeadamente do seu modelo de medida, recorreu-se à análise fatorial confirmatória. A análise fatorial confirmatória enquadra-se nos modelos de equações estruturais e é uma técnica utilizada para avaliar a qualidade do ajustamento de um modelo de medida à estrutura correlacional dos itens; é recomendável quando há informação prévia sobre a estrutura fatorial que se pretende

confirmar (Marôco, 2014). Para isso, no presente estudo, testaram-se seis modelos de medida: (a) Modelo 1 – Quatro Fatores Inter-relacionados (Afetividade de trabalho positiva, Afetividade de trabalho negativa, Expectativas de experiência de trabalho positivas e Expectativas de experiência de trabalho negativas); (b) Modelo 2 – Dois Fatores Inter-relacionados de Polos Positivo e Negativo (Expectativas e afetividade de trabalho positivas, Expectativas e afetividade de trabalho negativas); (c) Modelo 3 – Dois Fatores Inter-relacionados de Polos Afetividade e Expectativas (Afetividade de trabalho positiva e negativa, Expectativas de experiência de trabalho positivas e negativas); (d) Modelo 4 – Modelo Hierárquico de Afetividade e Expectativas (inclui quatro fatores de primeira ordem: Afetividade de trabalho positiva, Afetividade de trabalho negativa, Expectativas de experiência de trabalho positivas, Expectativas de experiência de trabalho negativas, hierarquicamente organizados em dois fatores de segunda ordem - Afetividade de trabalho e Expectativas de experiência de trabalho); (e) Modelo 5 – Modelo Hierárquico de Valências de Trabalho Positivas e Negativas (inclui quatro fatores de primeira ordem: Afetividade de trabalho positiva, Afetividade de trabalho negativa, Expectativas de experiência trabalho positivas, Expectativas de experiência de trabalho negativas, hierarquicamente organizados em dois fatores de segunda ordem - Valência de trabalho positivas e Valências de trabalho negativas)<sup>3</sup>; (f) Modelo 6 – Modelo Hierárquico de Valências de Trabalho (inclui quatro fatores de primeira ordem: Afetividade de trabalho positiva, Afetividade de trabalho negativa, Expectativas de experiência de trabalho positivas, Expectativas de experiência de trabalho negativas, hierarquicamente organizados num único fator - Valências de Trabalho) (Anexo I).

Estes modelos de medida foram testados, após análise dos pressupostos de normalidade da distribuição dos dados na amostra e da inexistência de *outliers*. Para apreciação da qualidade de ajustamento dos modelos de medida aos dados, verificou-se o

---

<sup>3</sup> Modelo de medida da versão original norte-americana.

nível de significância associado ao Teste de Qui-Quadrado e foram considerados índices que, de acordo com a literatura, apresentam melhor desempenho: Rácio entre Teste de Qui-quadrado e graus de liberdade ( $\chi^2/gl$ ), *Comparative Fit Index* (CFI), *Root Mean Square Residual* (RMSR), *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) e *Tucker-Lewis Index* (TLI) (Jackson, Gillaspay, & Purc-Stephenson, 2009; Marôco, 2014). De acordo com Marôco (2014), os valores de CFI e TLI indicativos de bom ajustamento deverão situar-se num intervalo entre 0.90 e 0.95, o valor de ( $\chi^2/gl$ ) entre 1 e 2, e os valores de RMSEA e RMR indicativos de ajustamento aceitável entre 0.05 e 0.10.

Para a análise da fidelidade, foi utilizado o método de consistência interna (interitem), através do cálculo de *alpha de Cronbach*. Para prosseguir na análise da validade de construto, nomeadamente por relação com outras variáveis e diferenças entre grupos, efetuaram-se análises de correlação e de comparação de médias, mediante estudo prévio do pressuposto de normalidade da distribuição.

## Resultados

O Quadro 3 reúne os resultados descritivos dos itens da WVS. Através da análise de dispersão, verifica-se que os/as participantes utilizaram os cinco pontos da escala de resposta em todos os itens. As respostas à maioria dos itens centram-se num dos polos da escala, revelando pouca dispersão nas respostas. Tal é comprovado pelos valores do intervalo interquartilício (IQR), os quais indicam baixa variabilidade de respostas. Relativamente à análise da normalidade da distribuição das variáveis, os valores de assimetria e curtose sugerem que 10 itens seguem uma distribuição aproximadamente normal, enquanto 18 itens seguem uma distribuição diferente da normal.

Quadro 3.

*Análise dos Itens da WVS*

---

Item	Min-Max	Mediana	IQR	Assimetria	Curtose
------	---------	---------	-----	------------	---------

---



Item	Min-Max	Mediana	IQR	Assimetria	Curtose
1	1-5	4	1	-.77	.33
2	1-5	4	2	-.97	.18
3	1-5	5	1	-1.55	2.12
4	1-5	5	1	-1.35	1.54
5	1-5	4	1	-1.16	1.04
6	1-5	4	1	-1.11	.92
7	1-5	5	1	-1.55	2.44
8	1-5	2	2	.71	.29
9	1-5	2	1	.94	.98
10	1-5	2	1	.98	.52
11	1-5	1	1	1.71	2.39
12	1-5	1	1	1,53	1.64
13	1-5	1	1	1.88	3.26
14	1-5	2	2	.75	-.09
15	1-5	5	1	-1.74	3.22
16	1-5	5	0	-2.57	7.41
17	1-5	5	1	-2.35	6.40
18	1-5	5	1	-1.17	.81
19	1-5	5	1	-2.45	6.63
20	1-5	5	1	-1,29	1.14
21	1-5	5	0	-2.77	8.91
22	1-5	3	1	.12	-.36
23	1-5	1	0	3.02	10.47
24	1-5	1	1	1.39	1.76
25	1-5	2	2	.92	-.20
26	1-5	1	1	1.98	2.97
27	1-5	1	1	1.56	1.82
28	1-5	1	2	1.16	.32

Nota. Min = mínimo; Max = máximo; IQR = *interquartil range* (intervalo interquartilico)

Quanto aos pressupostos inerentes à análise fatorial confirmatória, verificou-se não-normalidade multivariada da distribuição através do teste de normalidade multivariada de *Mardia*, bem como a existência de 13 *outliers*, identificados a partir da Distância de *Mahalanobis*, medida mais frequentemente utilizada para diagnosticar *outliers* multivariados (Marôco, 2014). Com base nos resultados inerentes a estes pressupostos estatísticos, realizou-se a análise fatorial confirmatória com *Bootstrapping*, considerando o nível de significância inerente ao *Bollen-Stine Test* em alternativa ao Teste de Qui-Quadrado, sem *outliers* (Marôco, 2014).

De acordo com o Quadro 4, os resultados sugerem que o Modelo 3 – Dois Fatores Inter-relacionados de Polos Afetividade e Expectativas – apresenta o pior ajustamento aos dados. Por outro lado, o Modelo 6 – Modelo Hierárquico de Valências de Trabalho – apresenta o melhor ajustamento aos dados. Em todos os modelos de medida testados, os resultados do *Bollen-Stine Test* apresentaram valores estatisticamente significativos para  $p < .001$ . Considerando o Modelo 6, os pesos fatoriais estandardizados variam entre .48 e .77 para a dimensão Expectativas de experiência de trabalho positivas, entre .27 e .67 para a Afetividade de trabalho positiva, entre .32 e .68 para as Expectativas de experiência de trabalho negativas, entre .46 e .71 para a Afetividade de trabalho negativa e entre -.78 e .65 para as Valências de trabalho (Figura 1).

Quadro 4.

*Ajustamento dos Modelos de Medida Testados*

Modelo	$\chi^2/gl$	CFI	TLI	RMSEA	RMR estandardizado
Sem outliers					
Modelo 1	1.93	.78	.75	.07	.07
Modelo 2	2.26	.69	.66	.08	.08
Modelo 3	2.49	.63	.60	.09	.09
Modelo 4	2.00	.76	.73	.07	.08
Modelo 5	1.95	.77	.75	.07	.08
Modelo 6	1.99	.80	.78	.07	.07

*Nota.* Modelo 1 = Quatro Fatores Inter-relacionados; Modelo 2 = Dois Fatores Inter-relacionados de Polos Positivo e Negativo; Modelo 3 = Dois Fatores Inter-relacionados de Polos Afetividade e Expectativas; Modelo 4 = Modelo Hierárquico de Afetividade e Expectativas; Modelo 5 = Modelo Hierárquico de Valências de Trabalho Positivas e Negativas; Modelo 6 = Modelo Hierárquico de Valências de Trabalho. Testaram-se modelos de medida com índices de modificação, mas como não geraram melhor ajustamento, não foram considerados.

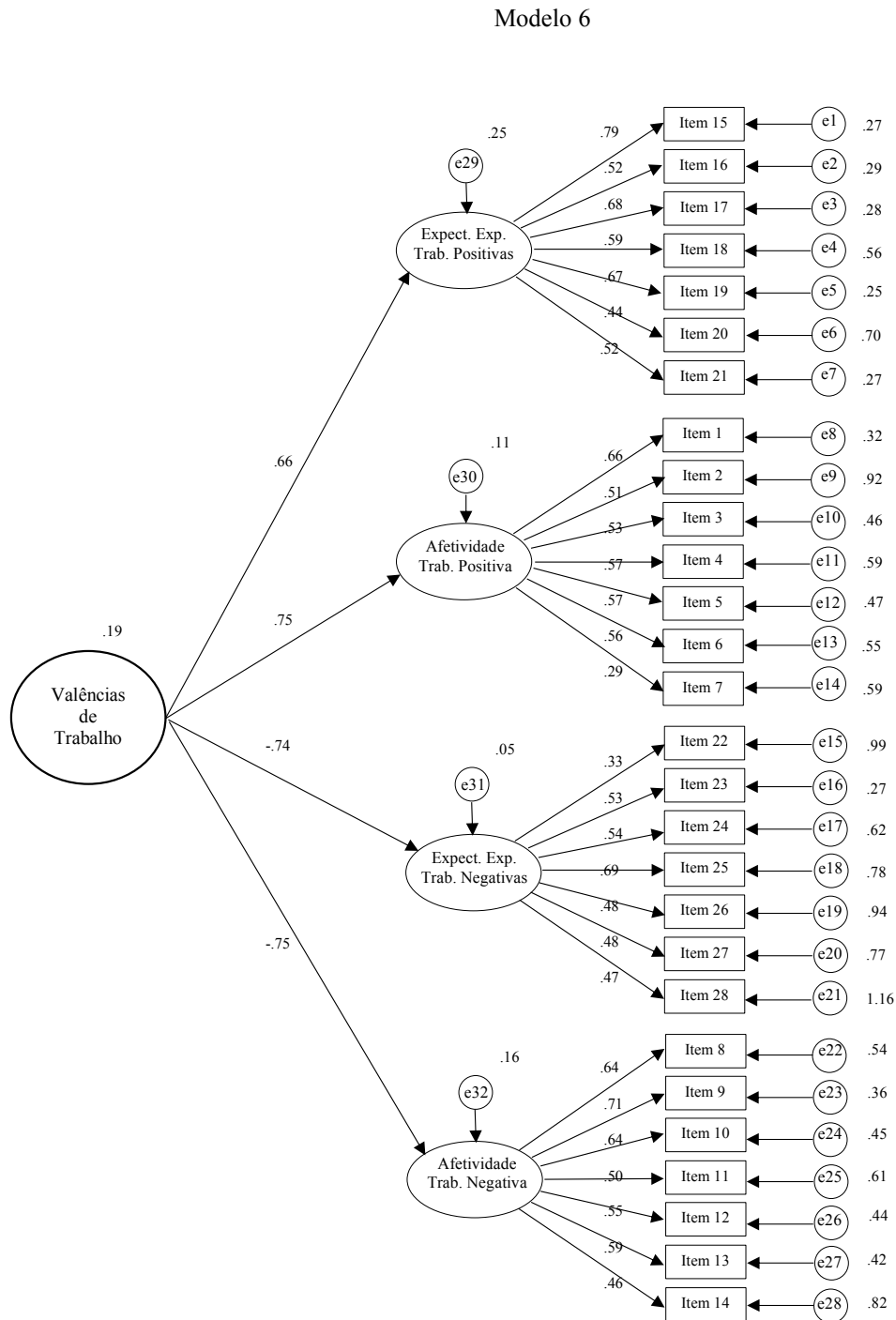


Figura 1.  
Estimativas estandardizadas do modelo 6.

Obteve-se um valor de *alpha* de Cronbach de .87 para o total da escala e, nas quatro subescalas, entre .70 e .81, o que indica boa consistência interna. Para proceder às análises

subsequentes, seguiu-se a recomendação do autor da versão original norte-americana da escala quanto à criação da variável total da WVS (Porfeli et al., 2012). Procedeu-se à recodificação dos itens inerentes às Expectativas de trabalho negativas e à Afetividade de trabalho negativa, de forma a calcular o total das Valências de Trabalho. Assim, maiores pontuações na WVS são interpretadas como valências de trabalho mais positivas.

De modo a prosseguir no estudo da validade de construto da WVS, testou-se a normalidade da distribuição das variáveis através dos testes *Kolmogorov-Smirnov* e *Shapiro-Wilk*, que testam a hipótese nula de que a distribuição da variável é aproximadamente normal (Field, 2009; Martins, 2011). Os valores de significância encontrados nestes testes rejeitam a hipótese nula, sugerindo uma distribuição diferente da normal na escala total WVS (*Kolmogorov-Smirnov*  $p = .006$ , *Shapiro-Wilk*  $p < .001$ ) e nas quatro subescalas (*Kolmogorov-Smirnov*  $p < .001$ , *Shapiro-Wilk*  $p < .001$ ). Por outro lado, na EAE-E4D, os resultados indicam que a variável total segue uma distribuição aproximadamente normal (*Kolmogorov-Smirnov*  $p = .20$ , *Shapiro-Wilk*  $p = .24$ ). Com base nestes resultados, para testar a associação entre a WVS e a EAE-E4D, procedeu-se ao coeficiente de correlação de *Spearman* ( $r_s$ ). Para testar diferenças entre rapazes e raparigas na WVS, optou-se também por um teste não-paramétrico, nomeadamente o teste de *Mann-Whitney*.

Obteve-se uma correlação positiva e estatisticamente significativa entre as valências de trabalho e o envolvimento na escola,  $r_s = .28$ ,  $p < .001$ . Valências de trabalho mais positivas associam-se a um maior envolvimento na escola.

Por sua vez, os resultados do teste de *Mann-Whitney* sugerem a existência de diferenças estatisticamente significativas entre rapazes e raparigas nas valências de trabalho,  $U = 3474.50$ ,  $p = .04$ . As raparigas demonstram valências de trabalho significativamente mais positivas do que os rapazes (Quadro 5).

Quadro 5.

*Resultados do Teste de Mann-Whitney*

	Raparigas ( <i>n</i> = 113) <i>Ordem Média</i>	Rapazes ( <i>n</i> = 75) <i>Ordem Média</i>	<i>U</i>
Diferença entre géneros na WVS	101.25	84.33	3474.50*

\**p* < .05

### Discussão

Este estudo examinou as propriedades psicométricas da WVS numa amostra de crianças portuguesas. Tendo em conta os resultados da análise dos itens, verificou-se que as crianças centraram as suas respostas nos polos extremos da escala *Likert*. Tal é coerente com estudos em que se utilizam medidas de autorrelato com crianças (Hartung et al., 2005; Oliveira et al., 2017; Watson & McMahon, 2005), podendo sugerir que as crianças, nomeadamente no 5.º ano de escolaridade, apresentam uma visão positiva do trabalho, que se reflete tanto na afetividade, como nas expectativas de experiência de trabalho. Poderá também ser indicativo de vivências favoráveis no seio familiar e de esforços para a adequada gestão entre o trabalho e a família, por parte dos pais, prevenindo o *work spillover*.

No que concerne ao modelo de medida, verificou-se que o Modelo 6 – Modelo Hierárquico de Valências de Trabalho – foi o que melhor se ajustou à amostra portuguesa. Tal difere dos resultados da versão original da WVS, na qual o Modelo 5 – Modelo Hierárquico de Valências de Trabalho Positivas e Negativas – apresentou melhor ajustamento. Assim, os resultados não sustentam a H1. No entanto, os resultados do *alpha* de *Cronbach* permitiram sustentar a H2, demonstrando que a WVS é confiável. Com efeito, o *alpha* de *Cronbach* na escala total foi de .87, valor semelhante ao valor da escala original de .83, e os valores das subescalas oscilaram entre .70 e .81, valores também próximos aos encontrados na versão original da escala (i.e., entre .64 e .88). Não se podendo generalizar

estes resultados, os mesmos parecem corroborar a estrutura hierárquica da WVS (Porfeli et al., 2011). Este instrumento pode, pois, ser modelado de forma hierárquica pelo/a utilizador/a, ainda que sob colaboração entre investigadores/as e psicólogos/as em contexto escolar, para aprofundar o estudo psicométrico da WVS noutras amostras portuguesas. Esta possibilidade considera, aliás, que os diferentes modelos de medida encontrados nas amostras dos EUA e Portugal podem dever-se à reduzida dimensão da amostra quanto às recomendações de recorrer, no mínimo, a 300 participantes, em estudos de validação de instrumentos (Field, 2009). Essa variação pode também dever-se à idade e aos anos de escolaridade dos/as participantes, diferentes dos da amostra considerada no estudo original norte-americano (Porfeli et al., 2011), ainda que coerentes com a utilização do instrumento em contexto europeu (Porfeli et al., 2012). Estudos futuros poderão recorrer a uma amostra mais alargada e representativa das crianças portuguesas, de forma a averiguar se o Modelo 6 se mantém como o melhor ajustado a dados em Portugal.

No que respeita à H3, esta foi sustentada pelos resultados do presente estudo, verificando-se que valências de trabalho mais positivas estão associadas a um maior envolvimento na escola. Estes resultados vão ao encontro de literatura que salienta associações positivas da aprendizagem e dos processos escolares com variáveis de carreira, como a exploração, a informação ocupacional e o desenvolvimento de interesses (Watson & McMahon, 2005). São também coerentes com o estudo desenvolvido em contexto italiano por Porfeli et al. (2012), no qual se evidenciaram relações positivas entre as valências de trabalho de crianças e a motivação para a escola. Contudo, estudos posteriores poderão aprofundar a relação da WVS com outras variáveis académicas além do envolvimento na escola, como a motivação, o ajustamento académico, o suporte social percebido, o autoconceito e o rendimento académico.

Por sua vez, os resultados do teste de *Mann-Whitney* ofereceram suporte à H4, sugerindo que as raparigas demonstram valências de trabalho significativamente mais positivas do que os rapazes. Estes resultados são coerentes com evidência prévia que indica existirem resultados de carreira genericamente mais favoráveis às raparigas comparativamente aos rapazes (Oliveira et al., 2017; Taveira et al., 2016). Contudo, importa dar continuidade ao estudo psicométrico da WVS, para que, posteriormente, se investigue em que medida, no contexto português, existem variações relacionais entre pais, mães, filhos e filhas que operacionalizem diferenças nos processos de socialização para o trabalho dos rapazes e das raparigas, tal como já alertado por Porfeli et al. (2012).

Apesar dos contributos deste estudo, uma das suas limitações prende-se com a ausência de uma avaliação psicológica prévia dos níveis de compreensão da leitura das crianças. Crianças que apresentassem dificuldades na compreensão da leitura poderão ter tido dificuldades no entendimento de alguns itens e, conseqüentemente, enviesar os resultados. Futuramente, será importante efetuar uma avaliação psicológica dos níveis de compreensão da leitura, de modo a sinalizar formalmente casos que possam necessitar de suporte adicional ao responder a medidas de autorrelato ou beneficiar de outras formas de avaliação. Nesses casos, podem, por exemplo, considerar-se entrevistas.

À luz dos resultados encontrados, sugere-se que futuros estudos sejam dinamizados com amostras portuguesas de maior dimensão e regiões geográficas distintas, com o intuito de acrescentar evidência psicométrica da medida e validá-la para Portugal. De acordo com a revisão da literatura efetuada, a WVS é atualmente a única medida de valências de trabalho existente, podendo apoiar a avaliação psicológica do desenvolvimento da carreira na infância e estudos sobre o papel das emoções em processos de carreira, tal como ainda necessário (Oliveira et al., 2015; Watson & McMahon, 2017). Estudos futuros de natureza longitudinal poderão também ser úteis para analisar se as valências de trabalho das crianças e as respetivas

diferenças entre rapazes e raparigas e associações com outras variáveis, se mantêm ou variam como o tempo. Poderão, pois, apoiar a construção de conhecimento científico e intervenções psicológicas de carreira que reconheçam processos de socialização e desenvolvimento da carreira ao longo da vida (Araújo, 2009; Caspi et al., 1998; Porfeli et al., 2008). Estudos posteriores poderão ainda administrar e analisar as propriedades psicométricas da WVS com adolescentes e adultos/as. Tal é previsto na versão original norte-americana (Porfeli et al., 2011) e pode apoiar investigações sistemáticas e que atendam à transmissão intergeracional de valências de trabalho. Dessa forma, poder-se-á ainda cruzar valências de trabalho das crianças com as dos pais, aprofundando conhecimento relativamente à influência da família no processo de socialização das crianças para o trabalho (Bryant et al., 2006; Lee & Porfeli, 2015; Porfeli et al., 2012).

Em conclusão, este estudo contribuiu para salientar a importância das emoções e dos afetos no desenvolvimento da carreira, nomeadamente no desenvolvimento de carreira na infância. Ao partilhar resultados psicométricos iniciais da WVS junto de crianças portuguesas, este trabalho pode estimular próximas investigações sobre a medida e o tema, assim como apoiar o aprofundamento do conhecimento científico e técnico-profissional na avaliação e intervenção psicológica no desenvolvimento de carreira na infância.



**Referências**

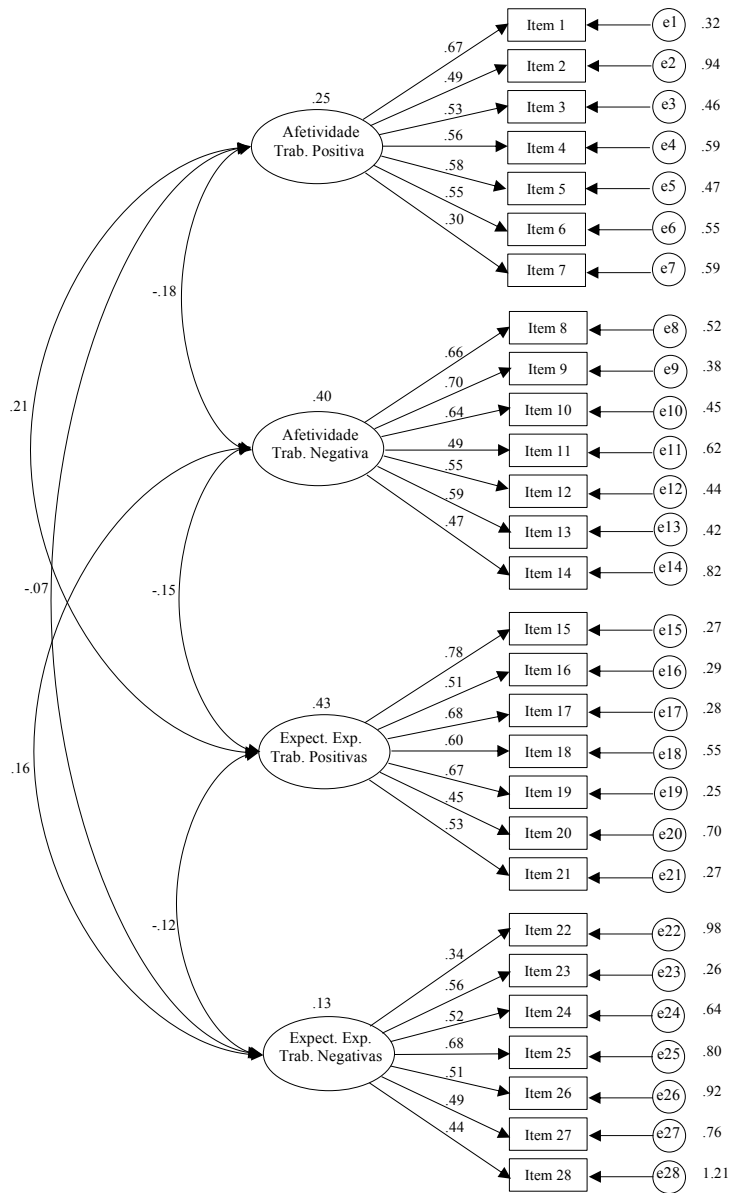
- Almeida, L. S., & Freire, T. (2008). *Metodologia da investigação em psicologia e educação* (5ª Edição). Braga, Portugal: Psiquilíbrios.
- Araújo, A. M. (2009). *Antecedentes, dinâmica e consequentes do desenvolvimento vocacional na infância* (Dissertação de Doutoramento). Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Bryant, B. K., Zvonkovic, A. M., & Reynolds, P. (2006). Parenting in relation to child and adolescent vocational development. *Journal of Vocational Behaviour*, 69, 149-175. doi: 10.1016/j.jvb.2006.02.004
- Caspi, A., Wright, B., Moffitt, T., & Silva, P. (1998). Early failure in the labour market: Childhood and adolescent predictors of unemployment in the transition to adulthood. *American Sociological Review*, 63(3), 424-451.
- Damásio, A. (2017). *A estranha ordem das coisas* (1ª Edição). Lisboa, Portugal: Temas e Debates.
- Duarte, M. E., & Rossier, J. (2008). Testing and assessment in an international context: Cross- and multi-cultural issues. In J. A. Athanasou, & R. Van Esbroeck (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (pp. 489-510). Alemanha: Springer Science + Business Media B.V.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS* (3ª Edição). London, UK: Sage Publications.
- Fredrickson, B. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology – The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *American Psychologist Association*, 56, 218-226. doi: 10.1037/0003-066X.56.3.218.
- Fulcher, M. (2011). Individual differences in children's occupational aspirations as a function of parental traditionality. *Sex Roles*, 64, 117-131. doi: 10.18130/V3Z83W.

- Hartung, P. J., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2005). Child vocational development: A review and reconsideration. *Journal of Vocational Behaviour*, *66*, 385-419. doi: 10.1016/j.jvb.2004.05.006.
- Jackson, D. L., Gillaspay, Jr. J. A., & Purc-Stephenson, R. (2009). Reporting Practices in Confirmatory Factor Analysis: An Overview and Some Recommendations. *American Psychologist Association*, *14*(1), 6-23. doi: 10.1037/a0014694.
- Liu, J., & McMahan, M. (2017). Child career development in family contexts. In M. Watson, & M. McMahan. *Career exploration and development in childhood* (pp.101-113). Abingdon, Inglaterra: Routledge Publishers.
- Marôco, J. (2014). *Análise de Equações Estruturais. Fundamentos teóricos, Software & Aplicações* (2ª Edição). Pêro Pinheiro, Portugal: Report Number.
- Martins, C. (2011). *Manual de Análise de Dados Quantitativos com Recurso ao IBM SPSS. Saber Decidir, Fazer, Interpretar e Redigir* (1ª Edição). Braga, Portugal: Psiquilíbrios.
- Meyer, B. (1980). The development of girls' sex-role attitudes. *Child Development*, *51*, 508-514. doi: 10.2307/1129285.
- Muñiz, J., Elosua, E., & Hambleton, R. K. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: Segunda edición. *Psicothema*, *25*(2), 151-156.
- Oliveira, I. M., Taveira, M. C., & Porfeli, E. J. (2017). Dimensões e Ecologia do desenvolvimento de carreira na infância: uma revisão de estudos. *Revista Psicologia da Criança e do Adolescente*, *7*, 1-2.
- Oliveira, I. M., Porfeli, E. J., & Taveira, M. C. (2015). Emotional aspects of childhood career development: Importance and future agenda, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *15*, 163-174. doi: 10.1007/s10775-015-9303-9
- Porfeli, E. J., Lee, B., & Weigold, K. I. (2011). A multidimensional measure of work valences. *Journal of Vocational Behaviour*, *80*, 340-350. doi: 10.1016/j.jvb.2011.09.004

- Porfeli, E. J., Ferrari, L., & Nota, L. (2012). Work valence as a predictor of academic achievement in the family context. *Journal of Career Development, 40*(5) 371-389.
- Porfeli, E. J., Wang, C., & Hartung, J. P. (2008). Family transmission of work affectivity and experiences to children. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 278-286 doi: 10.1016/j.jvb.2008.06.001
- Regulamento n.º 258/2011. Diário da República, 2.ª Série, n.º 78 (2011, 20 abril).
- Schulenberg, J., Vondracek, F., & Crouter, A. C. (1984). The influence of the family on vocational development. *Journal of Marriage and the Family, 46*(1), 129-143.
- Taveira, M. C., Oliveira, I. M., & Araújo, A. M. (2016). Ecology of children's career development: A review of the literature. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 32*, 1-10. doi: 10.15900102.3772e32411
- Vondracek, F. W. (2001). The developmental perspective in vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior, 59*, 252-261. doi: 10.1006/jvbe.2001.1831
- Watson, M., Duarte, M. E., & Glavin, K. (2005). Cross-cultural perspectives on career assessment. *The Career Development Quarterly, 54*(1), 29-35.
- Watson, M., & McMahon, M. (2005). Children's career development: A research review from a learning perspective. *Journal of Vocational Behaviour, 67*, 119-132. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.011.
- Watson, M., & McMahon, M. (2017). *Career exploration and development in childhood. Perspectives from theory, practice and research*. Abingdon, Inglaterra: Routledge Publishers.

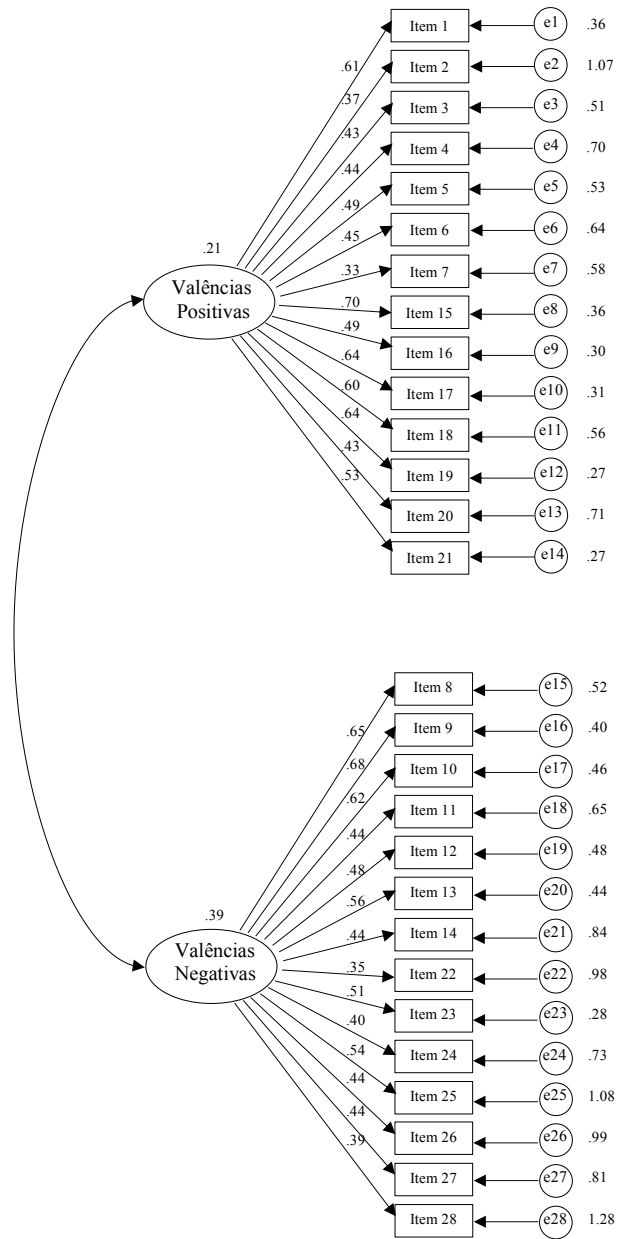
**Anexo I**

Modelo 1



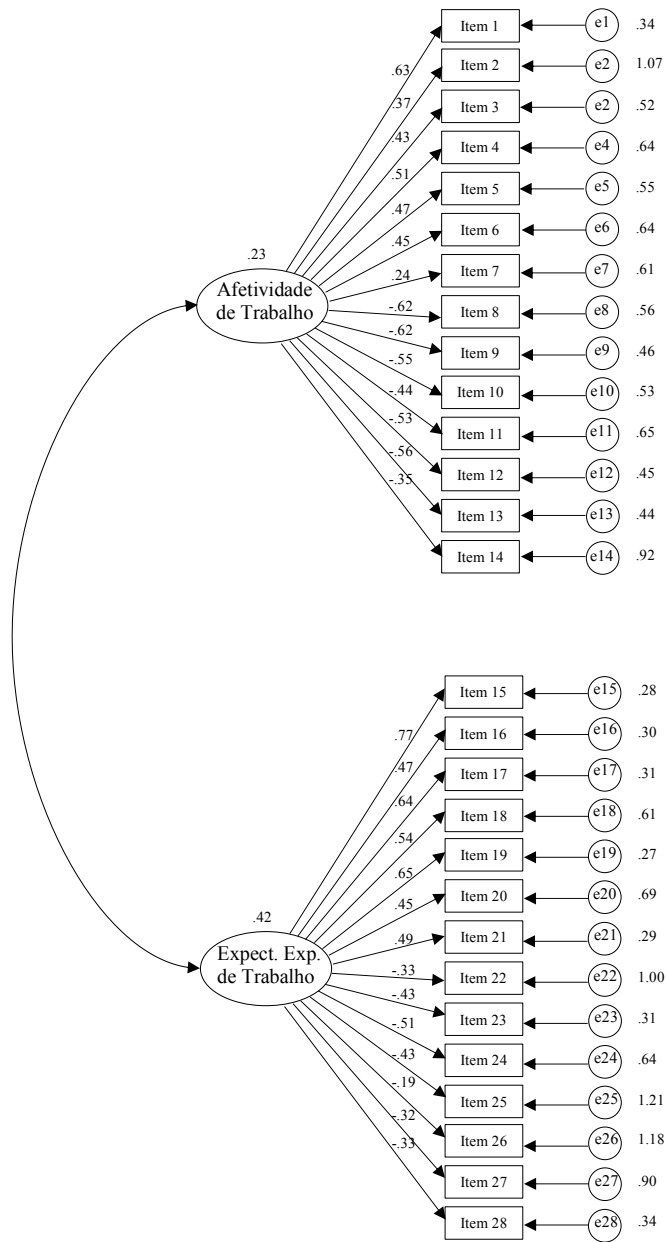
Estimativas estandardizadas do modelo 1.

Modelo 2



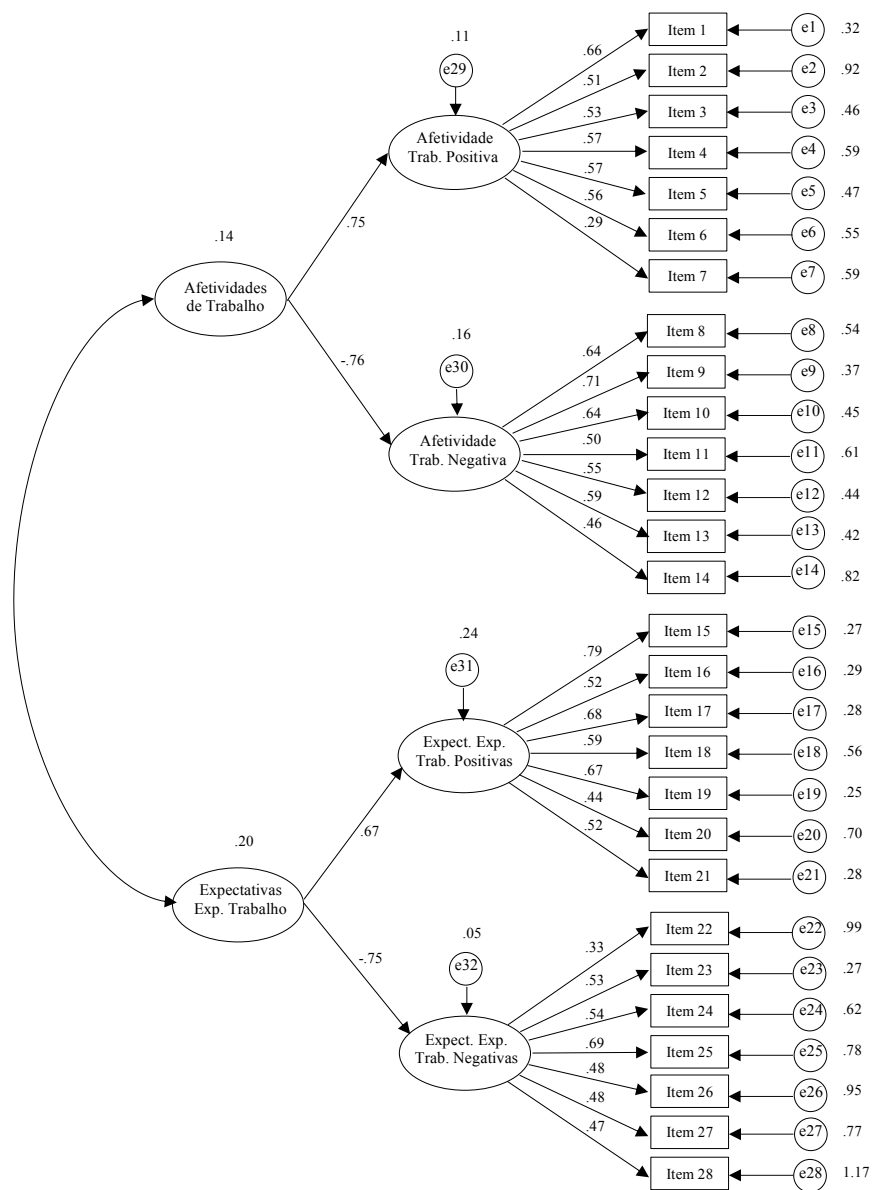
Estimativas estandardizadas do modelo 2.

Modelo 3



Estimativas estandardizadas do modelo 3.

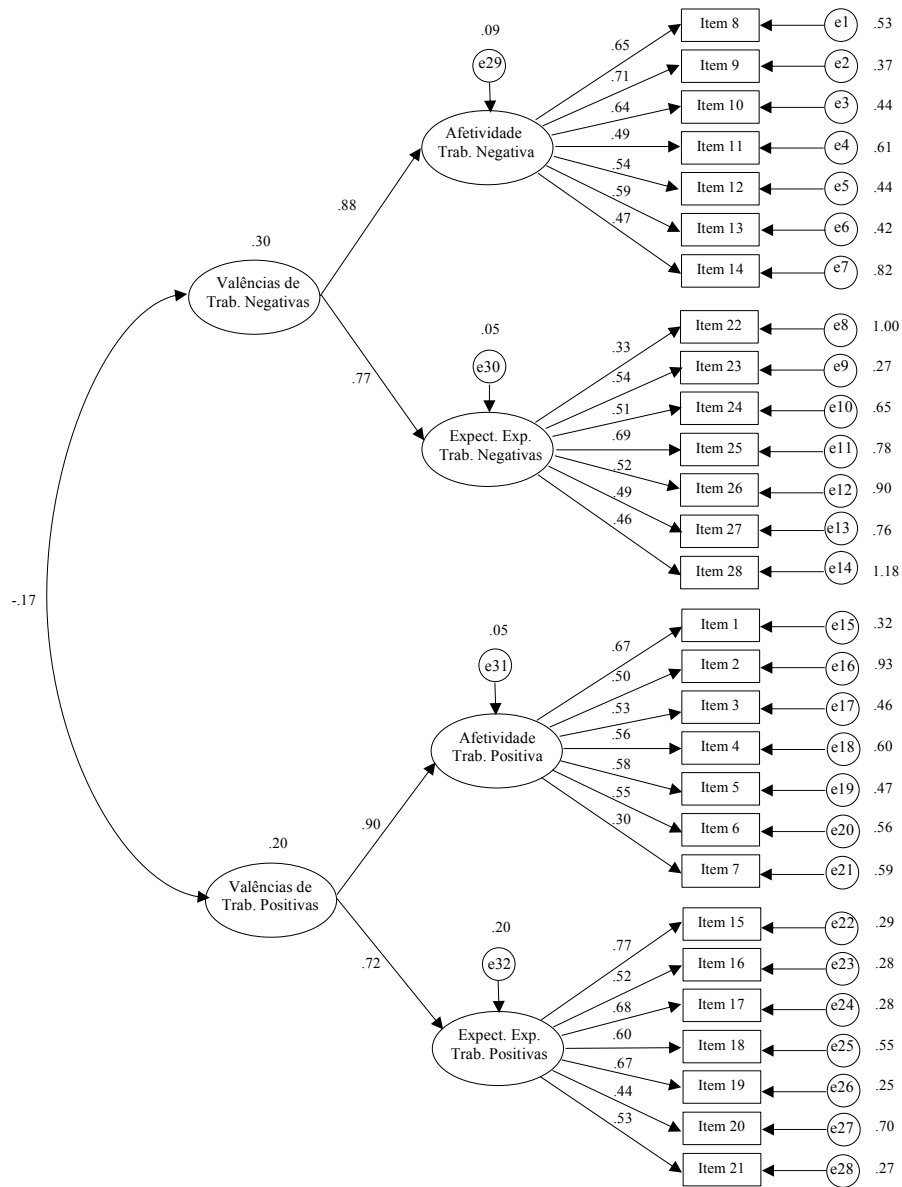
Modelo 4



Estimativas estandardizadas do modelo 4.



Modelo 5



Estimativas estandardizadas do modelo 5.