



**AUTO-CONCEITO DE COMPETÊNCIA COGNITIVA:
ESTUDOS DIFERENCIAIS NO CONTEXTO SÓCIO-LABORAL PORTUGUÊS**

Nelson LIMA SANTOS

Luísa FARIA

Universidade Fernando Pessoa – Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação
da Universidade do Porto

RESUMO

Neste artigo apresentam-se estudos diferenciais com a escala de auto-conceito de competência cognitiva (E.A.C.C.C.), junto de 754 colaboradores de empresas do Norte de Portugal, com o objectivo de comprovar a sua validade empírica.

A E.A.C.C.C. apresenta 24 itens – avaliados através de uma escala de *Likert* de 6 pontos, variando entre “Discordo Totalmente” e “Concordo Totalmente” – organizados em três dimensões (com oito itens cada): Resolução de Problemas, Sofisticação ou Motivação para Aprender e Prudência na Aprendizagem.

Os resultados – discutidos à luz dos desafios da nova sociedade da informação e do conhecimento – evidenciam diferenças em função das variáveis: (i) *idade e nível de escolaridade*, favorecendo os mais novos e desfavorecendo aqueles com nível de escolaridade inferior na *Resolução de Problemas* e na *Sofisticação ou Motivação para Aprender*; (ii) *antiguidade na empresa e na função*, desfavorecendo os trabalhadores com maior antiguidade na empresa e na função, para todas as dimensões (excepto *Prudência na Aprendizagem* para a antiguidade na função); (iii) *tipo de função*, desfavorecendo os Executantes quando comparados com Encarregados/Chefias Directas e Quadros Superiores, para todas as dimensões; e (iv) *média anual de dias de formação profissional*, desfavorecendo os trabalhadores que não fazem formação na *Sofisticação ou Motivação para Aprender*.

1. INTRODUÇÃO

O actual contexto sócio-laboral apresenta maior grau de incerteza e ambiguidade, o que gera desequilíbrios, mas pode ser promotor do desenvolvimento pessoal e profissional dos indivíduos, porque as situações desafiantes, arriscadas e ambíguas fornecem mais oportunidades de desenvolvimento e promoção pessoal, de auto-conhecimento e de manifestação de sentimentos acerca da própria competência (Faria & Lima Santos, 1998).

O auto-conceito de competência refere-se às percepções de capacidade para lidar de forma eficaz

com o ambiente, relacionando-se, deste modo, com comportamentos de acção, persistência e esforço, que têm subjacentes objectivos centrados na aprendizagem. Tais objectivos caracterizam-se pela capacidade para apreciar os sucessos e lidar adequadamente com os fracassos, beneficiando igualmente com ambos, e parecem promover o desenvolvimento da competência de aprendizagem, desencadeando mecanismos cognitivos e afectivos que promovem a persistência, a procura de desafios e a realização, estando associados a um elevado conceito de competência pessoal (Faria & Lima Santos, 1998).

Assim, um sentimento positivo de competência, construído com base em auto-avaliações positivas nos domínios cognitivo, social e de criatividade, entre outros, favorece a autonomia e a responsabilidade, bem como a participação activa nos vários contextos de vida, entre eles o sócio-laboral, permitindo ainda o desenvolvimento da autoconfiança que conduz à eficácia e ao sucesso na prossecução dos objectivos de realização (Ferreira, Medeiros & Pinheiro, 1997; Lima Santos & Faria, 1999).

Neste estudo, enfatizaremos a dimensão cognitiva do auto-conceito de competência, nomeadamente as percepções de capacidade para resolver problemas e para aplicar os conhecimentos à prática, de investimento e motivação para aprender, bem como de exploração e aprofundamento da aprendizagem, que são fundamentais para a construção do sentimento de competência cognitiva, que sendo positivas promovem mudanças desenvolvimentais importantes para enfrentar os desafios da nova sociedade da informação e do conhecimento.

2. OBJECTIVOS

O principal objectivo deste trabalho foi o de prosseguir a validação empírica da *Escala de Auto-Conceito de Competência Cognitiva* (E.A.C.C.C.), utilizando uma versão renovada e alargada (com um número superior e uniforme de itens em cada uma das suas subescalas), através da realização de estudos diferenciais no contexto sócio-laboral português, com uma amostra de 754 sujeitos, colaboradores de empresas de vários sectores de actividade.

3. MÉTODO

3.1. Caracterização da amostra

A amostra é constituída por 754 sujeitos, sendo 50,5% do sexo feminino e 49,3% do sexo masculino. Quanto à idade, 47,9% dos sujeitos têm até 35 anos, 30,8% têm entre mais de 35 e 50 anos e 21,1% têm mais de 50 anos. Em termos de nível de escolaridade, 35,9% possuem escolaridade até ao 9º ano, 34,1% até ao 12º ano e 30,0% têm formação superior.

Os sujeitos da amostra são trabalhadores de empresas portuguesas que operam no sector da Indústria (32,0%), do Comércio (30,9%) e dos Serviços (37,1%). Estes trabalhadores desempenham funções de Executante (42,3%), de Técnico Especializado (21,2%), de Encarregado/Chefia Directa (18,2%), de Quadro Superior (11,7%) ou de Quadro Dirigente/Empresário (6,5%).

Quanto à antiguidade na empresa, 29,0% dos trabalhadores encontram-se na actual empresa até há 3 anos, 32,5% entre mais de 3 e 10 anos e 38,5% há mais de 10 anos. No que respeita à antiguidade na função, 15,1% dos trabalhadores desempenham as suas actuais funções até há 1 ano, 23,1% entre mais de 1 e 3 anos, 17,8% entre mais de 3 e 5 anos, 15,9% entre mais de 5 e 10 anos e 28,1% há mais de 10 anos.

Na sua maioria, são trabalhadores que desempenham uma, duas ou três funções (74,1%), tendo os restantes desempenhado já quatro a cinco funções (13,5%) ou mais de cinco funções (12,3%). Podemos ainda observar que a maioria dos trabalhadores faz formação profissional anual-

mente (63,7%).

Numa análise mais pormenorizada, em que interagem algumas das variáveis sócio-demográficas descritas, verificamos que:

(i) existe uma distribuição mais uniforme da amostra feminina pelos três níveis de escolaridade considerados, contrariamente ao que se passa com a amostra masculina, sendo ainda de referir que existem mais trabalhadoras do que trabalhadores com formação superior (Quadro 1);

(ii) a partir dos 35 anos assistimos a um decréscimo do nível de escolaridade, observando-se que para os trabalhadores com idade até 35 anos a formação superior constitui o nível de escolaridade mais representado, enquanto que para os trabalhadores com mais de 35 anos o nível de escolaridade mais representado corresponde ao ensino básico (até ao 9º ano) (Quadro 1).

Quadro 1 – Distribuição da amostra em função do sexo, da idade e do nível de escolaridade

Idade \ Escolaridade	Sexo				Sexo				Totais			
	Feminino				Masculino				Totais			
	Até 9º ano	Até 12º ano	Form. Super.	Total	Até 9º ano	Até 12º ano	Form. Super.	Total	Até 9º ano	Até 12º ano	Form. Super.	Total
Até 35 anos	38	70	87	195	48	64	54	166	86	134	141	361
> 35 aos 50 anos	53	33	28	114	48	43	26	117	101	76	54	231
Mais de 50 anos	32	22	16	70	50	24	15	89	82	46	31	159
Total	123	125	131	379	146	131	95	372	269	256	226	751

3.2. Instrumento e procedimento

3.2.1. Escala de Auto-Conceito de Competência Cognitiva (E.A.C.C.C.)

A E.A.C.C.C. tem 24 itens – avaliados através de uma escala de *Likert* de 6 pontos – que se constituem em 3 dimensões ou subescalas, designadas: (i) *resolução de problemas* – 8 itens sobre a percepção de competência no domínio das aprendizagens cognitivas, da resolução de problemas e da aplicação dos conhecimentos à prática; (ii) *sofisticação ou motivação para aprender* – 8 itens sobre a percepção de competência no domínio do investimento e da motivação na aprendizagem; (iii) *prudência na aprendizagem* – 8 itens sobre a percepção de competência no domínio da precisão e da profundidade na aprendizagem. Os itens são distribuídos de forma não consecutiva.

A escala destina-se a adolescentes (a partir dos 15/16 anos) e a adultos, tendo sido previamente adaptada ao contexto educativo e ao contexto sócio-laboral português (Faria & Lima Santos, 2001; Faria, Rurato & Lima Santos, 2000; Lima Santos, Rurato & Faria, 2000).

O instrumento foi administrado colectivamente nos locais de trabalho, após as respectivas autorizações prévias dos responsáveis das empresas, tendo sido garantidos aos indivíduos o anonimato e a confidencialidade.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS ESTUDOS DIFERENCIAIS

Para o estudo das diferenças em função da variável *sexo* (com duas categorias), utilizámos o *t-test* para amostras independentes. Para as restantes variáveis (com três ou mais categorias), foram realizadas análises de variância (ANOVA univariada) e utilizaram-se como testes *post-hoc* o *Teste de Scheffé* e o *LSD de Fisher* (*Fisher's Least Significant Difference*). Para o estudo das interações, realizámos análises de variância multivariada (MANOVA).

Observam-se diferenças significativas no auto-conceito de competência cognitiva em função da idade (Quadro 2), do nível de escolaridade (Quadro 3), da antiguidade na empresa (Quadro 4), da

antiguidade na função (Quadro 5), do tipo de função desempenhada (Quadro 6) e da média anual de dias de formação profissional (Quadro 7).

As interações significativas surgem entre as variáveis *idade* e *nível de escolaridade* (Quadro 8), nomeadamente nas dimensões de *Resolução de Problemas* (Quadro 9) e de *Sofisticação ou Motivação para Aprender* (Quadro 10) e na escala total de *Auto-Conceito de Competência Cognitiva* (Quadro 11), e entre as variáveis *antiguidade na empresa* e *média anual de dias de formação profissional* na dimensão de *Prudência na Aprendizagem* (Quadros 12 e 13).

4.1. Diferenças em função da idade e do nível de escolaridade

As diferenças em função da idade (Quadro 2) favorecem os trabalhadores mais novos (com idade até 35 anos) nas três dimensões cognitivas avaliadas e na escala total de *Auto-Conceito de Competência Cognitiva*, e as diferenças em função do nível de escolaridade desfavorecem os trabalhadores com menor escolaridade (Quadro 3) nas dimensões de *Resolução de Problemas* e de *Sofisticação ou Motivação para Aprender* e também na escala total. De referir que, na amostra em estudo, os trabalhadores mais novos são aqueles que possuem maior nível de escolaridade, pois, como pudemos observar no Quadro 1, a partir dos 35 anos assistimos a um decréscimo do nível de escolaridade, observando-se que para os trabalhadores com idade até 35 anos a formação superior constitui o nível de escolaridade mais representado, enquanto que para os trabalhadores com mais de 35 anos o nível de escolaridade mais representado corresponde ao ensino básico (ou seja, a uma formação escolar até ao 9º ano).

Os resultados diferenciais aqui observados corroboram os resultados encontrados num estudo de Faria e Lima Santos (2001), realizado com uma amostra de sujeitos em idade escolar, no qual as diferenças nas dimensões de *Resolução de Problemas* e de *Sofisticação ou Motivação para Aprender* surgem a favor dos sujeitos de níveis de escolaridade mais avançados.

Constatamos, ainda, que as diferenças de idade e de nível de escolaridade entre os trabalhadores da nossa amostra também corroboram as diferenças encontradas por Faria, Rurato e Lima Santos (2000), num estudo que avalia o auto-conceito de competência cognitiva junto de uma outra amostra, igualmente constituída por trabalhadores, observando-se que os indivíduos mais velhos apresentam uma percepção de menor competência no domínio da *Sofisticação ou Motivação para Aprender* e que os indivíduos com menor escolaridade apresentam menor auto-conceito de competência cognitiva nas três dimensões avaliadas.

Assim, ao mesmo tempo que se verifica que a baixa escolaridade está associada a percepções de menor competência pessoal no domínio cognitivo, assistimos a um decréscimo dessa percepção de competência em função do avanço na idade, facto este que pode estar relacionado com os estereótipos negativos tradicionalmente associados aos níveis etários mais avançados, os quais podem originar consequências negativas na auto-percepção de competência cognitiva e nas respectivas auto-avaliações dos sujeitos mais velhos (Faria, Rurato & Lima Santos, 2000). Ou seja, os referidos estereótipos parecem estar a contribuir para uma desvalorização pessoal e para uma consequente formação de percepções de menor competência pessoal ao nível cognitivo por parte dos indivíduos mais velhos que, neste estudo, são também aqueles que apresentam menor nível de escolaridade.

4.2. Diferenças em função da antiguidade na empresa e da antiguidade na função

As diferenças em função da antiguidade na empresa (Quadro 4) desfavorecem sempre os trabalhadores com maior antiguidade (mais de 10 anos), isto para todas as dimensões avaliadas e para a escala total de *Auto-Conceito de Competência Cognitiva*. Quanto à antiguidade na função

Quadro 2 – Análise de variância em função da idade para as subescalas de Auto-Conceito de Competência Cognitiva

Subescalas	Até 35 anos N = 361		> 35 aos 50 anos N = 232		Mais de 50 anos N = 159		ANOVA			Post-hoc	
	M	DP	M	DP	M	DP	F	gl	p	Scheffé	LSD
Resolução de Problemas	39,40	3,94	38,13	4,69	36,92	5,68	17,136	2	0,000*	Até 35 > +35-50 > + 50	
Prudência na Aprendizagem	38,60	4,47	37,87	5,26	37,46	5,95	3,263	2	0,039*	-----	Até 35 > + 50
Sofist. ou Motiv. Para Aprender	40,10	4,11	38,21	5,47	37,27	6,27	20,518	2	0,000*	Até 35 > +35-50 e + 50	
Auto-Conceito de Comp. Cognitiva	118,10	11,19	114,21	13,96	111,65	16,12	14,798	2	0,000*	Até 35 > +35-50 e + 50	

* $p < 0,05$

Quadro 3 – Análise de variância em função do nível de escolaridade para as subescalas de Auto-Conceito de Competência Cognitiva

Subescalas	Até ao 9º ano N = 271		Até ao 12º ano N = 257		Formação Superior N = 226		ANOVA			Post-hoc	
	M	DP	M	DP	M	DP	F	gl	p	Scheffé	LSD
Resolução de Problemas	37,35	5,53	38,80	4,37	39,51	3,55	14,308	2	0,000*	9º < 12º e FS	
Prudência na Aprendizagem	37,80	5,79	38,20	5,14	38,47	3,95	1,111	2	0,330	-----	
Sofist. ou Motiv. Para Aprender	37,21	6,46	39,39	4,34	40,46	3,55	27,630	2	0,000*	9º < 12º e FS	9º < 12º < FS
Auto-Conceito de Comp. Cognitiva	112,4	16,34	116,4	12,38	118,5	9,61	13,730	2	0,000*	9º < 12º e FS	

* $p < 0,05$

(Quadro 5), as diferenças desfavorecem igualmente os trabalhadores com maior antiguidade (a partir de mais de 5 anos), nomeadamente nas dimensões de *Resolução de Problemas* e de *Sofisticação ou Motivação para Aprender* e também na escala total.

De um modo global, estas diferenças vão ao encontro das diferenças observadas por Faria, Rurato e Lima Santos (2000) para as mesmas dimensões.

Constatamos, então, que os trabalhadores com maior antiguidade na empresa e na função são aqueles que apresentam menor auto-conceito de competência cognitiva, quando comparados com os trabalhadores mais recentes na empresa ou com menos anos de experiência no desempenho das suas funções.

Estes resultados mostram que os sentimentos e as percepções mais positivas acerca da competência cognitiva pessoal são, na nossa amostra, mais característicos dos trabalhadores com menor antiguidade na empresa e na função. Ora, isto pode querer dizer que os trabalhadores com maior antiguidade (isto é, os que se encontram a trabalhar há mais de 5 anos na mesma função e há mais de 10 anos na mesma empresa) não estão a perceber a sua empresa e as suas funções como contextos de aprendizagem permanente e de desenvolvimento contínuo de competências.

Assim, parece ser possível afirmar que o factor temporal (aqui avaliado pelos anos de antiguidade na empresa e na função) não parece conseguir proporcionar por si só um contexto de aprendizagem e de desenvolvimento progressivo, pois a partir de mais de 5 anos de antiguidade na

função assistimos a um decréscimo da percepção de competência cognitiva dos trabalhadores, o mesmo acontecendo a partir dos 10 anos de antiguidade na empresa.

Neste sentido, mostra-se importante a concretização de estratégias, nomeadamente de formação contínua e permanente, que promovam nos trabalhadores a percepção da sua empresa e das suas funções como contextos de aprendizagem e de desenvolvimento pessoal e profissional, fazendo-os conceber a sua carreira não apenas como um simples acumular de anos de serviço, mas também como um trajecto e como um projecto que podem e devem ser enriquecidos continuamente.

4.3. Diferenças para o tipo de função desempenhada

As diferenças para esta variável (Quadro 6) desfavorecem os trabalhadores que exercem funções de Executantes nas três dimensões cognitivas avaliadas e ainda na escala total de *Auto-Conceito de Competência Cognitiva*, sobretudo quando comparados com os trabalhadores que exercem funções de Encarregado/Chefia Directa e Quadro Superior.

Quadro 4 – Análise de variância em função da antiguidade na empresa para as subescalas de Auto-Conceito de Competência Cognitiva

Subescalas	Até 3 anos N = 219		> 3 a 10 anos N = 245		Mais de 10 anos N = 290		ANOVA			Post-hoc	
	M	DP	M	DP	M	DP	F	gl	p	Scheffé	LSD
Resolução de Problemas	39,29	4,04	39,07	4,66	37,40	4,97	13,396	2	0,000*	+ 10 < 3 e +3-10	
Prudência na Aprendizagem	38,69	4,27	38,66	4,93	37,28	5,63	6,797	2	0,001*	+ 10 < 3 e +3-10	
Sofist. ou Motiv. Para Aprender	40,24	3,89	39,42	4,94	37,52	5,90	19,653	2	0,000*	+ 10 < 3 e +3-10	
Auto-Conceito de Comp. Cognitiva	118,2	10,91	117,2	13,21	112,2	14,77	15,545	2	0,000*	+ 10 < 3 e +3-10	

* $p < 0,05$

Quadro 5 – Análise de variância para a antiguidade na função para as subescalas de Auto-Conceito de Competência Cognitiva

Subescalas	Até 1 ano N = 114		> 1 a 3 anos N = 174		> 3 a 5 anos N = 134		> 5 a 10 anos N = 120		Mais de 10 anos N = 212		ANOVA			Post-hoc	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	F	gl	p	Scheffé	LSD
Resolução de Problemas	39,0	3,8	39,5	4,5	38,9	4,9	37,7	5,3	37,5	4,5	6,080	4	0,000*	+5-10 e +10 < +1-3	+5-10 e +10 < +1-3 e +3-5
Prudência na Aprendizagem	38,6	4,4	38,8	4,7	38,1	5,6	37,5	5,8	37,7	4,9	1,896	4	0,109	-----	-----
Sof. ou Motiv. para Aprender	39,9	3,9	39,9	4,7	39,3	5,7	38,3	5,5	37,7	5,4	6,544	4	0,000*	+ 10 < Até 1 e +1-3	+5-10 < Até 1, +1-3 + 10 < Até 1, +1-3 e +3-5
Auto-Conceito de Comp. Cog.	117,6	10,9	118,3	12,7	116,3	14,7	113,5	15,2	112,9	13,0	5,366	4	0,000*	+ 10 < +1-3	+5-10 < Até 1, +1-3 + 10 < Até 1, +1-3 e +3-5

* $p < 0,05$

Estas diferenças são consistentes com os resultados do estudo de Faria, Rurato e Lima Santos

(2000), no qual os trabalhadores executantes também apresentavam menor auto-conceito de competência em duas dimensões (*Resolução de Problemas e Sofisticação ou Motivação para Aprender*).

Deste modo, são sobretudo os encarregados, que exercem funções de chefia directa, aqueles que apresentam um maior auto-conceito de competência cognitiva, sobretudo no que respeita à gestão e resolução de problemas e à motivação para aprender (domínios em que são encontradas diferenças mais significativas, com $p < 0,000$), que se referem a aspectos que estão presentes nas tarefas quotidianas deste tipo de funções. Por sua vez, os executantes limitam-se a “fazer” o serviço que lhes é prescrito, não tendo necessariamente que resolver os problemas que surgem, pois este é um domínio de actuação dos seus “chefes”, apresentando-se os factores motivacionais como menos relevantes para exercer o seu trabalho, uma vez que as suas funções estão, geralmente, relacionadas com tarefas mecanizadas, em que a rotina se sobrepõe à necessidade de aprender continuamente e, até mesmo, à criatividade pessoal.

Estes resultados e estas observações sugerem, então, que a qualidade das funções desempenhadas influencia o modo como os trabalhadores percebem e avaliam a sua própria competência cognitiva.

4.4. Diferenças em função da média anual de dias de formação profissional

As diferenças em função do número de dias de formação profissional por ano (Quadro 7) favorecem os trabalhadores que não fazem formação profissional, observando-se que estes apresentam um menor auto-conceito de competência no domínio da *Sofisticação ou Motivação para Aprender*. Esta diferença corrobora os resultados do estudo de Faria, Rurato e Lima Santos (2000) e reforça a ideia apontada pelos autores de que a participação em acções de formação profissional parece ser promotora das percepções de competência e de eficácia pessoal ao nível da sofisticação e da motivação para aprender.

Quadro 7 – Análise de variância para a média anual de dias de formação profissional para as subescalas de Auto-Conceito de Competência Cognitiva

Subescalas	Nenhum dia N = 274		1 a 2 dias N = 116		3 a 5 dias N = 116		Mais de 5 dias N = 248		ANOVA			Post-hoc	
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	F	gl	p	Scheffé	LSD
Resolução de Problemas	37,9	4,9	38,7	5,4	38,5	4,4	39,0	4,2	2,457	3	0,062	-----	-----
Prudência na Aprendizagem	38,1	4,9	38,2	5,7	37,7	5,1	38,3	4,9	0,365	3	0,778	-----	-----
Sofist. ou Motiv. para Aprender	38,0	5,5	38,9	5,7	39,4	5,0	39,8	4,5	5,735	3	0,001*	0 < + 5	0 < 3-5 e + 5
Auto-Conceito de Comp. Cog.	114,0	13,6	115,8	15,6	115,6	13,5	117,1	12,1	2,275	3	0,079	-----	-----

* $p < 0,05$

5. Interações significativas entre variáveis

Idade e Nível de Escolaridade

As interações significativas entre a idade e o nível de escolaridade surgem para as dimensões

de *Resolução de Problemas* (Quadros 8 e 9) e de *Sofisticação ou Motivação para Aprender* (Quadros 8 e 10) e para a escala total de *Auto-Conceito de Competência Cognitiva* (Quadros 8 e 11), desfavorecendo sempre os trabalhadores mais velhos (com mais de 50 anos) que possuem escolaridade até ao 9º ano, sobretudo quando são comparados com os trabalhadores mais novos (com idade até 35 anos) que possuem formação superior.

Antiguidade na empresa e Média anual de dias de formação profissional

A interação significativa entre estas variáveis surge para a dimensão cognitiva de *Prudência na Aprendizagem* (Quadros 12 e 13), favorecendo os trabalhadores que tendo entre mais de 3 a 10 anos de antiguidade na empresa, fazem 5 ou mais dias de formação profissional por ano, comparativamente aos trabalhadores que, frequentando o mesmo número de dias de formação profissional por ano, contam já com mais de 10 anos de antiguidade na sua empresa.

Conclusão

Quadro 8 – Análise de variância multivariada para as subescalas de “Auto-Conceito de Competência Cognitiva”

Subescalas	Interação	ANOVA		
		F	gl	p
Resolução de Problemas	Idade * Nível de escolaridade	3,363	4	0,010 *
Prudência na Aprendizagem	Idade * Nível de escolaridade	1,119	4	0,346
Sof. ou Motiv. para Aprender	Idade * Nível de escolaridade	3,506	4	0,008 *
Auto-Conceito de Compet. Cogn.	Idade * Nível de escolaridade	2,891	4	0,022 *

* $p < 0,05$

Quadro 9 – Comparação de médias (M) e Desvios-Padrão (DP) para a subescala de “Resolução de Problemas”, tendo em conta a interação significativa entre a idade e o nível de escolaridade

	Nível de Escolaridade											
	Até ao 9º ano			Até ao 12º ano			Formação Superior			Total		
Idade	N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP
Até 35 anos	86	39,1	3,9	134	39,1	4,3	141	39,9	3,5	361	39,4	3,9
> 35 a 50 anos	102	37,5	5,4	76	38,5	4,3	54	38,8	3,4	232	38,1	4,7
Mais de 50 anos	82	35,2	6,2	46	38,6	4,7	31	39,0	3,9	159	36,9	5,7
Total	270	37,3	5,5	256	38,8	4,4	226	39,5	3,5	752	38,5	4,7

Quadro 10 – Comparação de médias (M) e Desvios-Padrão (DP) para a subescala de “Sofisticação ou Motivação para Aprender”, tendo em conta a interação significativa entre a idade e o nível de escolaridade

	Nível de Escolaridade											
	Até ao 9º ano			Até ao 12º ano			Formação Superior			Total		
Idade	N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP
Até 35 anos	86	39,5	4,5	134	39,6	4,5	141	40,9	3,3	361	40,1	4,1
> 35 a 50 anos	102	36,7	6,6	76	39,0	4,5	54	39,9	3,4	232	38,2	5,5
Mais de 50 anos	82	35,3	7,3	46	39,4	3,8	31	39,5	4,3	159	37,3	6,3
Total	270	37,2	6,4	256	39,4	4,3	226	40,5	3,5	752	38,9	5,2

Quadro 11 – Comparação de médias (M) e Desvios-Padrão (DP) para a escala total de “Auto Conceito de Competência Cognitiva”, tendo em conta a interação significativa entre a idade e o nível de escolaridade

	Nível de Escolaridade									Total		
	Até ao 9º ano			Até ao 12º ano			Formação Superior					
Idade	N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP	N	M	DP
Até 35 anos	86	117,7	11,4	134	117,0	12,6	141	119,3	9,5	361	118,1	11,2
> 35 a 50 anos	102	111,6	16,7	76	115,6	12,3	54	117,1	8,9	232	114,2	14,0
Mais de 50 anos	82	107,3	18,4	46	116,0	12,3	31	116,7	11,0	159	111,6	16,1
Total	270	112,3	16,3	256	116,4	12,4	226	118,4	9,6	752	115,5	13,5

Quadro 12 – Análise de variância multivariada para a subescala de “Prudência na Aprendizagem”

	ANOVA		
	F	gl	p
Antiguidade na Empresa * Tipo de função	0,573	8	0,800
Antiguidade na Empresa * Antiguidade na Função	0,804	8	0,599
Tipo de função * Antiguidade na Função	1,080	16	0,371
Antiguidade na Empresa * Tipo de função * Antiguidade na Função	1,059	12	0,393
Antiguidade na Empresa * Média FP	2,171	6	0,044*
Tipo de função * Média FP	0,870	12	0,578
Antiguidade na Empresa * Tipo de função * Média FP	1,182	12	0,293
Antiguidade na Função * Média FP	1,388	12	0,167
Antiguidade na Empresa * Antiguidade na Função * Média FP	0,647	15	0,836
Tipo de função * Antiguidade na Função * Média FP	1,171	30	0,245
Antiguidade na Empresa * Tipo de função * Antiguidade na Função * Média FP	1,099	11	0,360

* $p < 0,05$

Os estudos diferenciais da escala de auto-conceito de competência cognitiva, em função de um conjunto de variáveis sócio-demográficas, junto de 754 indivíduos em contexto sócio-laboral, revelaram diferenças: (i) na *idade e no nível de escolaridade*, favorecendo os mais novos e desfavorecendo aqueles com nível de escolaridade inferior nas dimensões de *Resolução de Problemas e de Sofisticação ou Motivação para Aprender*; (ii) na *antiguidade na empresa e na função*, desfavorecendo os trabalhadores com maior antiguidade na empresa e na função, para todas as dimensões (excepto *Prudência na Aprendizagem* para a antiguidade na função); (iii) no *tipo de função*, desfavorecendo os Executantes quando comparados com Encarregados/Chefias Directas e Quadros Superiores, para todas as dimensões do auto-conceito; e (iv) na *média anual de dias de formação profissional*, desfavorecendo os trabalhadores que não fazem formação profissional na dimensão de *Sofisticação ou Motivação para Aprender*.

Em suma, todos estes resultados corroboram os de estudos anteriores e as interações significativas observadas reforçam-nos, o que apoia a validade empírica da escala, aconselhando a sua utilização em contexto sócio-laboral. Apontam, ainda, para a importância do nível de escolaridade e da formação profissional como elementos promotores do conceito de competência cognitiva, pois podem funcionar como incentivos para o desenvolvimento e para a transformação de colaboradores que desempenham há muitos anos funções rotineiras e repetitivas, o que é fundamental num contexto de inovação, criatividade e aprendizagem contínuas, no âmbito dos desafios da nova sociedade da informação e do conhecimento.

6. BIBLIOGRAFIA

Faria, L., & Lima Santos, N. (1998). Escala de avaliação do auto-conceito de competência: Estudos de vali-

dação no contexto universitário. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación*, 3 (2), Ano 2, 175-184.

Faria, L., & Lima Santos, N. (2001). Auto-conceito de competência: estudos no contexto educativo português. *Psychologica*, 26, 213-231.

Faria, L., Rurato, P., & Lima Santos, N. (2000). Papel do auto-conceito de competência cognitiva e da auto-aprendizagem no contexto sócio-laboral. *Análise Psicológica*, XVIII (2), 203-219.

Ferreira, J. A., Medeiros, M. T., & Pinheiro, M. R. (1997). A teoria de Chickering e o estudante do Ensino Superior. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 31(1/2/3), 139-164.

Lima Santos, N., & Faria, L. (1999). O auto-conceito de competência no contexto universitário: Estudo empírico com estudantes da Universidade Fernando Pessoa. *Revista da UFP*, 4, 201-213.

Lima Santos, N., Rurato, P., & Faria, L. (2000). Auto-aprendizagem e auto-conceito de competência cognitiva em contexto empresarial. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, 5 (1), 135-146.