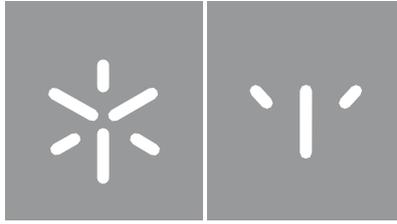




Universidade do Minho  
Escola de Psicologia

Bianca Kfoury Pizzo Gadini

Estatuto socioeconómico, valores de vida e adaptabilidade de carreira de universitários



Universidade do Minho  
Escola de Psicologia

Bianca Kfoury Pizzo Gadini

**Estatuto socioeconómico, valores de  
vida e adaptabilidade de carreira de  
universitários**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado Psicologia Aplicada

Trabalho efetuado sob a orientação da  
**Doutora Ana Daniela dos Santos Cruzinha  
Soares da Silva**

junho de 2020

## Declaração

### DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos. Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada. Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho



Atribuição

CC BY

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

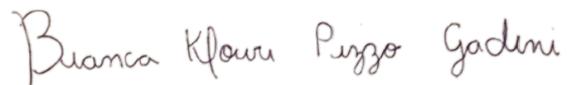
*Bianca Kfour Pizzo Gadini*

Bianca Kfour Pizzo Gadini - 02/06/2020

## DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.



Bianca Kfoury Pizzo Gadini - 02/06/2020

## **Estatuto Socioeconómico, valores de vida e adaptabilidade de carreira de universitários**

### **Resumo**

Considera-se que a influência parental atua sobre a carreira dos filhos através de diversos fatores, como o estatuto socioeconómico (ESE). Este pode ter um impacto sobre como se organizam os valores de vida de uma pessoa e suas habilidades adaptativas relacionadas ao desenvolvimento de carreira. O presente estudo explora de que maneira esses três elementos se articulam em estudantes universitários. Ele foi realizado com 420 universitários portugueses, 310 mulheres (73.8%) e 110 homens (26.2%) com idades compreendidas entre os 18 e os 47 anos ( $M= 21.8$ ,  $DP= 3.9$ ). Foi realizada a análise de variância de uma via com o estatuto socioeconómico como variável independente enquanto as subfunções dos valores de vida e as dimensões da adaptabilidade de carreira como variáveis dependentes. Foi feito o teste Post Hoc de Turkey HSD para verificar quais grupos apresentam diferenças. Não foram apresentadas variações significativas entre a adaptabilidade de carreira e o estatuto socioeconómico, o que pode indicar uma boa democratização do Ensino Superior em Portugal. Quanto aos valores de vida obteve-se variação nas subfunções normativa e interactiva. Na subfunção normativa a diferença foi apresentada entre o estatuto socioeconómico baixo e o alto, sendo o primeiro que pontua de maneira mais elevada. Quanto a subfunção interactiva, pessoas com o estatuto socioeconómico médio diferenciam-se do alto, sendo as que pontuam mais. Os resultados podem informar o desenvolvimento de acções sociais para apoiar os estudantes universitários de acordo com dos seus valores de vida, ajustando suas expectativas e sendo um apoio social.

**Palavras-chaves:** adaptabilidade de carreira, estatuto socioeconómico, valores de vida, universitários

## Socioeconomic status, life values and career adaptability of university students

### Abstract

Parental influence is considered to act on the children's careers through several factors, such as the parents' socio-economic status (SES). The SES can have an impact on how a person's life values and adaptive skills related to career development are organized. This study explores how these three elements are articulated in university students. It was conducted with 420 Portuguese university students, 310 women (73.8%) and 110 men (26.2%) aged between 18 and 47 years old ( $M = 21.8$ ,  $SD = 3.9$ ). Was performed a one-way ANOVA with the socio-economic status as an independent variable while the sub-functions of the life values and the dimensions of the career adaptability as dependent variables. The Tukey HSD Post Hoc test was performed to see which groups differ. In this study the adaptability of carrer of university students did not show significant variations according to the socio-economic status, which can be a good indicator of the democratization of Higher Education in Portugal. However in the life values a variation was found in the normative and interactive subfunctions. In the normative subfunction, the difference was between low and high socio-economic status, with the first scoring higher. As for the interactive subfunction, people with medium socio-economic status differed from those with high socio-economic status, scoring more. With this result, it is possible to develop social actions that serve to support students entering in the university according to their life values, adjusting their expectations and being a social support.

**Keywords:** career adaptability, socio-economic status, life values, university students

## Índice

Introdução.....	9
Valores de Vida.....	11
Adaptabilidade de Carreira.....	14
Estatuto Socioeconómico (ESE).....	16
Método.....	17
Participantes .....	17
Instrumentos .....	17
Questionário Sociodemográfico .....	17
Questionário de Qualidade de Vida - (QVB; Gouveia et al., 2009).....	19
Escala de Adaptabilidade de Carreira – Forma Universitária (Monteiro & Almeida, 2015 adaptado de Savickas & Porfeli, 2012) .....	19
Procedimentos .....	20
Análises.....	20
Resultados .....	20
Discussão.....	22
Referências .....	26

## **Tabelas**

**Tabela 1** – Escalões valores socioeconómicos

**Tabela 2** – Anova de uma via para os efeitos do Estatuto Socioeconómico na Adaptabilidade de Carreira e nos Valores de Vida

**Tabela 3** – Teste Post Hoc para verificar a relação das subfunções normativa e interativa com os escalões do ESE

## **Siglas**

**ANOVA** - Análise de variância

**ESE** – Estatuto socioeconómico

## Introdução

As características de carreira dos pais, como o prestígio, o salário recebido, a capacidade envolvimento na escola dos filhos e a qualidade do relacionamento podem influenciar no desenvolvimento da carreira dos filhos e os seus resultados escolares e profissionais (Whiston & Keller, 2004). Esse efeito pode ter impacto ao longo do desenvolvimento de carreira do indivíduo podendo atuar até mesmo após a entrada na universidade (Porfeli et al., 2008).

Para Savickas (2013) o desenvolvimento da carreira dos indivíduos é um processo pessoal e social que ocorre com significações do passado, do presente e das ambições e expectativas futuras para o trabalho. É um processo que é independente da faixa etária e se interliga com outros papéis da vida da pessoa. Desta forma, os pais não apenas gerem as próprias carreiras como se envolvem e fundem na de seus filhos

Guan e colegas (2015) indicam que os trabalhos sobre a influência parental se centram mais sobre fatores comportamentais e sócio-cognitivos e poucos estudos examinam a influência parental sobre as competências adaptativas relacionadas com o desenvolvimento de carreira de estudantes universitários. A adaptabilidade de carreira (Savickas, 2005, 2013) é um construto cujas fontes se situam nas interações pessoa-ambiente constituindo-se como um construto psicossocial (Savickas & Porfeli, 2012). Tendo em vista a relevância de fatores contextuais, é de se esperar que a adaptabilidade de carreira de uma pessoa seja influenciada pela sua família (Fiorini & Bardagi, 2019).

Outro elemento que pode estar associado à adaptabilidade de carreira e fatores como a família, são os valores de vida. Estes valores são relativos a padrões ou critérios que ajudam a guiar a ação do indivíduo além de serem essenciais na construção do *self* ao longo do desenvolvimento (Marques et al., 2017). Uma das características mais importantes dos valores de vida é o seu impacto, seja direto ou indireto, sobre o comportamento humano (Souza et al., 2015), atuando como orientadores do mesmo. Os valores são mutáveis durante a vida e desenvolvem-se com base na cultura, sociedade e interações com pares significativos (e.g. família).

As primeiras situações de aprendizagem são vistas, para a maior parte da população através da experiência individual da pessoa com a família e, nesse contexto, o indivíduo começa a moldar seus padrões, normas e valores. Ao identificar os valores de vida das pessoas pode-se compreender os efeitos que variáveis sócio estruturais, como cultura, classe social e estatuto socioeconómico (ESE), tem sob eles. Com isso é possível comparar a importância, semelhança e diferença dos valores dentro de grupos distintos e assim, permite-se conhecer os seus impactos em atitudes e comportamentos (Sousa & Fontenele, 2019).

Pesquisas anteriores sobre os valores de vida e a adaptabilidade de carreira centraram-se na importância desses constructos para orientar e capacitar as pessoas a progredirem no desenvolvimento de suas carreiras, como o envolvimento e o vínculo do indivíduo com a carreira (Sortheix et al., 2013; Magalhães, 2013) e as decisões de carreira (Judge & Bretz, 1992; Abraham, 2008). No entanto, observa-se uma lacuna em pesquisas sobre o assunto que envolvam também a família (Guan et al., 2018). De forma geral, a influência familiar é um fenómeno complexo em que os pais fornecem apoio socioemocional e instrumental para a criança. Uma revisão elaborada por Whinston e Keller (2004) indicou que a influência parental sobre a carreira dos filhos pode ser decomposta em diversos fatores, que posteriormente são agrupados em fatores de processo e fatores estruturais. Os fatores de processo são relativos a elementos como apego e apoio enquanto os fatores estruturais são relativos a elementos sociodemográficos e culturais. Os primeiros podem ter um efeito relevante sobre a formação e desenvolvimento de carreira dos filhos e os últimos, como seu estatuto socioeconómico, podem, por exemplo, influenciar sobre as escolas que os filhos frequentam, o envolvimento dos pais no desenvolvimento educacional, condições de moradia, recursos institucionais e modelos mais positivos (Feinstein et al., 2008).

Tratando-se da influência parental e da adaptabilidade de carreira Garcia e colaboradores (2019) dizem que ela se desenvolve primeiramente na socialização familiar através da modelagem de papéis em que os pais são com frequências os principais modelos, visto que, as crianças os consideram figuras de autoridade e em sua maioria são dependentes deles nos seus anos de formação. É através da aprendizagem que os pais transmitem aos seus filhos valores, conhecimentos e habilidades auxiliando assim no desenvolvimento de competências relacionadas a carreira (Guan et al., 2015).

Quando se trata da escolha de carreira por parte dos filhos, algumas culturas apresentam uma forte expectativa para que os jovens prossigam com a mesma profissão de seus pais e assim os estimulam a seguir carreiras mais tradicionais (Vautero et al., 2017). De acordo com isto, Kraaykamp e parceiros (2013) realizaram um estudo onde se expressava que as profissões exercidas pelos pais têm uma influência direta nos filhos, levando-os por vezes a escolherem a mesma profissão. Darling e Steinberg (1993) afirmam que os pais muitas vezes projetam seus próprios valores, preferências e objetivos laborais nos jovens. Tal influência parental que auxilia na tomada de decisão dos filhos e os seus valores de vida pode vir a ser exercida de maneira direta através de conselhos e vivências ou indiretas através da modelagem (Vautero, 2019). Os diversos elementos que constituem a influência dos pais sobre a carreira das pessoas podem atuar em toda sua trajetória vocacional (Whiston & Keller, 2004). No período de estudos universitários, quando muitas decisões de carreiras são tomadas, a

influência familiar poderá ter algum destaque (Vautero, 2019).

Até a década de 70 os estudantes do Ensino Superior em Portugal eram prioritariamente indivíduos que possuíam uma condição socioeconómica alta (Silva, 2008). A partir da revolução de 25 de Abril de 1974, das mudanças sociais em decorrência dela (e.g aumento populacional, obrigatoriedade da escola, melhora das condições de vida) e com a implementação de medidas que facilitam a entrada dos portugueses nas universidades ao mesmo tempo que se verifica a qualidade dos cursos apresentados, ocorre um aumento da diversidade e do número de pessoas que ingressam na universidade (Silva, 2008). A entrada na universidade passa a ser um elemento de ascensão social ao mesmo tempo que auxilia o país a ser mais igualitário ao nível social e económico.

Segundo o Pordata (2020) em 1978, quatro anos após a revolução o 25 de abril, existiam cerca de 81 mil pessoas matriculadas no ensino superior em Portugal. Durante os anos 90 esse número passou para cerca de 158 mil, nos anos 2000 o país contava com quase 374 mil alunos inscritos no ensino superior. Este número tendeu a manter-se estável até 2010 em que se contavam inscritos cerca de 383 mil estudantes inscritos. O último dado recolhido é de 2019 em que constam cerca de 385 mil pessoas inscritas no ensino superior em Portugal (PORDATA, 2020). Devido a tal aumento de universitários, ocorre em simultâneo uma disparidade entre os estatutos socioeconómico parental dos indivíduos que estão nas universidades. No ano de 2002, por exemplo na universidade do Minho apresentava alunos cuja os pais possuíam um baixo nível educativo sendo que 44.3% dos pais e 43.5% das mães apresentavam escolaridade igual ou inferior a 4 anos (Pouzada et al., 2002). Em 2017 44.8% das pessoas que estavam no ensino superior em Portugal possuíam pais com o nível socioeconómico médio, enquanto 21.9% eram baixo e 33.3% alto (Martins et al., 2018). Com tal diferença a instituição necessita criar meios para que o desenvolvimento e aprendizagem dos seus alunos ocorra com sucesso (Fonesca et al, 2019).

Apesar da crescente diversidade de estudantes no ensino superior, não se encontram estudos que considerem o estatuto socioeconómico parental, valores de vida e a adaptabilidade de carreira nos universitários. Para um melhor entendimento dessas variáveis em seguida serão apresentados aspetos teóricos e empíricos acerca de cada uma delas.

### **Valores de Vida**

O estudo sobre os valores de vida ocorre em várias áreas científicas, mas, Rokeach (1973) foi o pioneiro a introduzi-lo no âmbito da psicologia (Torres et al., 2016). Para ele os valores ocorriam em número reduzido e quantificável sendo estáveis pelo modo de conduta que ocorria (valores instrumentais) ou estado-final de existência, (valores terminais) (Almeida & Sobral, 2009). Os valores

instrumentais são verificados através da preferência de um comportamento que possui um valor moral e ao ser violado gera culpa ou através de valores de competência, que são centrados nas pessoas e ao ser violado gera vergonha e sentimento de incompetência (Almeida & Sobral, 2009). Já os valores terminais representam os estados-finais da existência sendo divididos em valores centrados no indivíduo e valores centrados na sociedade (Almeida & Sobral, 2009). Tal teoria encontra uma carência quanto a inexistência de uma relação aparente entre tais valores.

Após a teoria de Rokeach (1973) diferentes teóricos tentaram definir o conceito de valores de vida, entre estes o que se tornou a mais popular foi Schwartz (1992). Para ele os valores de vida são um requisito universal da existência humano e podem ser utilizados tanto para caracterizar grupos culturais, sociedades e indivíduos, quanto para averiguar as mudanças que decorrem ao longo do tempo explicando a base motivacional para comportamentos e atitudes do ser humano (Schwartz, 2012). O principal avanço teórico realizado pela de Schwartz (1992) se dá na relação que ele estabelece entre os valores e outras dimensões da vida humana (Almeida & Sobral, 2009).

Schwartz (1992) diz que os valores humanos podem ser definidos devido a crenças ligadas à emoção de forma intrínseca, podendo gerar sentimentos tanto negativos quanto positivos. Ele também pode ser caracterizado como uma motivação para o modo de agir do ser humano, em que está presente em todas as situações e assim orienta como a pessoa deve se comportar nos contextos sociais, guia e avalia diversos eventos e ações para compor o julgamento pessoal e prioridades do indivíduo (Torres et al., 2016). Com base nesses conceitos Schwartz (1992) propõe uma teoria que unifica os valores humanos e visam a satisfação de necessidades humanas biológicas, sociais, de sobrevivência e bem-estar. Para ele o que se modifica entre os valores que diferentes pessoas possam possuir é o tipo de motivacional em que tal valor se expressa e assim os valores passam a ser organizados em dez tipos definindo o comportamento moral e imoral do ser humano. São eles a autodeterminação, a estimulação, o hedonismo, a realização, o poder, a segurança, a conformidade, a tradição, a benevolência e o universalismo (Schwartz, 2012). Tais valores podem ser integrados em 4 grandes categorias que mostram as motivações gerais das pessoas que são: abertura a mudança, conservação, autopromoção e autotranscendência (Almeida & Sobral, 2009).

Em 2012, Schwartz e colaboradores refinam a teoria proposta para que assim possam ter um conjunto de valores com maior poder heurístico e sendo preditivo universalmente, com isso eles elaboram uma nova lista com 19 valores sendo eles: a autodireção de pensamento e de ação; a estimulação; o hedonismo; a realização; o poder de domínio e poder sobre recursos; a segurança pessoal e social; a tradição; a conformidade com regras e conformidade interpessoal; a benevolência,

dependência e cuidado; o compromisso; o universalismo natureza e universalismo tolerância; a face e a humildade (Schwartz et al., 2012).

Integrando e superando as perspectivas teóricas de Rokeach (1973) e de Schwartz (1992, 2012), Gouveia (2003) atribui aos valores de uma vida um ponto de vista funcionalista que envolve uma perspectiva individualista e cultural. Dessa forma, demonstra que os valores são princípios que orientam a vida dos indivíduos e ao mesmo tempo são uma expressão cognitiva das necessidades humanas (Marques et al., 2017). Segundo ele as teorias anteriores possuem uma falha quanto a identificação da fonte e da natureza dos valores (Gouveia, 2003).

A teoria funcionalista dos valores humanos (Gouveia et al., 2009) possui suposições teóricas que diz que os seres humanos têm uma natureza benevolente e positiva, que os valores apresentam uma base motivacional e que eles se expressam como princípios-guia individuais que possuem função como padrões gerais de orientação para os comportamentos dos indivíduos.

Baseada nessas suposições pode-se assumir que os valores são conceitos ou categorias, que estão sobre estados desejáveis de existência, que ultrapassam situações específicas assumindo diferentes graus de importância na vida do indivíduo. A teoria funcionalista dos valores apresenta duas funções consensuais: orientar as ações e expressar as necessidades humanas.

A função orientação é subdividida em: metas pessoais, com um foco intrapessoal e egocêntrico; metas sociais que prioriza a sociedade com um foco interpessoal e metas centrais, a base organizadora dos valores, congruente com os valores pessoais e sociais. (Gouveia, 2003). A expressão das necessidades é apresentada como: humanitária, que seguem ideias e princípios abstratos sendo idealistas, e materialistas na qual são expressadas ideias práticas para metas específicas e regras normativas e pragmáticas (Gouveia, 2003). As duas funções se combinam e formam seis subfunções: experimentação, realização, suprapessoal, existência, interativa e normativa.

A subfunção experimentação baseia-se em metas pessoais e necessidades idealistas. Os valores centrais são: emoção, prazer e sexualidade. É ligada ao princípio do prazer e os indivíduos com esse valor como central são menos prováveis de se conformar com regras sociais. (Gouveia et al., 2015)

A subfunção realização correlaciona metas pessoais e necessidades materialistas. Os seus valores são: êxito, poder e prestígio. Indivíduos que se enquadram nessa subfunção normalmente dão importância à hierarquia quando ligada a competência pessoal, preferem uma sociedade estruturada sendo práticos em suas decisões e comportamentos (Gouveia et al., 2009).

A subfunção suprapessoal tem uma orientação central uma necessidade idealista. Os seus valores são: beleza, conhecimento e maturidade, representando as necessidades estéticas, de cognição e

autorrealização. As pessoas que possuem tais valores como os centrais normalmente pensam de forma mais ampla baseando suas decisões em critérios universais (Souza et al., 2015).

A subfunção existência se orienta por metas centrais e expressão das necessidades materialistas. É representada pela: estabilidade, saúde e sobrevivência. Tem como propósito central as necessidades de segurança, fisiológicas, biológicas e psicológicas básicas. Normalmente são valores encontrados em pessoas em vulnerabilidade social ou que já estiveram em tal contexto (Gouveia et al., 2009).

A subfunção interativa apresenta necessidades idealistas enquanto é orientada por metas sociais. Possui como base a necessidade afetiva entre os indivíduos. Seus indicativos são: afetividade, apoio social e convivência. As pessoas que possuem esses valores como centrais normalmente estão inseridas em relações íntimas estáveis (Gouveia et al., 2015).

Por fim, a subfunção normativa orienta-se por metas sociais e expressa em necessidades materialistas. Ela possui como indicadores a obediência, religiosidade e a tradição. Normalmente é vista em pessoas mais velhas (Souza et al., 2015).

A formação dos valores de vida é construída através da família, escola, pares sociais, cultura, instituição e sociedade que o indivíduo está inserido. Quando a pessoa entra numa universidade torna-se parte de uma instituição que ajuda na transmissão e no reforço dos valores previamente internalizados (Jardim et al., 2017). Os valores de vida tornam-se intrínsecos às pessoas o que os faz um elemento presente durante o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira.

### **Adaptabilidade de Carreira**

A adaptabilidade de carreira deriva do termo maturidade vocacional. O conceito de maturidade vocacional foi inicialmente proposto por Donald Super (1955) referindo-se ao grau em que uma pessoa possui para lidar com tarefas de desenvolvimento vocacional em diferentes estágios (Super, 1980).

A partir do conceito de maturidade vocacional proposto por Super (1955, 1980), Savickas (2005) desenvolve a Teoria da Construção de Carreira recuperando e aprofundando o que hoje se entende como adaptabilidade de carreira. A adaptabilidade de carreira considera a carreira como um processo construtivo, pessoal e social. Com isso, a carreira não é vista como algo linear e inteiramente ligada a profissão, passando a ser compreendida de forma contínua e dinâmica, com uma construção subjetiva que leva em consideração as memórias, as experiências, desejos e expectativas do indivíduo assumindo-se num processo ativo (Savickas, 2012).

Savickas (2013) apresenta competências comportamentais necessárias para a adaptação de carreira sendo englobadas por quatro dimensões que representam recursos e estratégias adaptativas no desenvolvimento da carreira. São elas: preocupação, controle, curiosidade e confiança.

A dimensão da preocupação está associada a preocupação em relação ao futuro profissional. Nela se enquadra a preparação para o futuro. Ao desenvolver essa dimensão a pessoa passa a ter atitudes de planeamento, antecipação e preparação que ajudam o indivíduo a se tornar mais consciente do que enfrentará e das escolhas que precisará tomar. As pessoas que possuem dificuldades nessa área geralmente expressam uma atitude de indiferença face à carreira, revelando apatia, pessimismo e falta de planeamento (Savickas, 2013).

O controlo é representado na sensação de tomar uma decisão coesa sobre o futuro vocacional. Essa dimensão está relacionada a autodisciplina e aos processos de deliberação e decisão. O desenvolvimento de um bom controlo pode aumentar a responsabilidade pessoal fazendo com que o indivíduo pondere melhor antes de tomar uma decisão. A falta dessa dimensão apresenta geralmente uma indecisão na carreira, confusão, procrastinação e impulsividade (Ambiel, 2014).

A curiosidade envolve a capacidade e a vontade da pessoa de explorar o ambiente organizacional. Uma pessoa que possui a dimensão afluída normalmente apresenta um maior conhecimento facilitando o processo de tomada de decisão, já quem apresenta dificuldades geralmente possui uma falta de realismo acerca do mundo do trabalho e uma imagem inadequada de si próprio (Audibert & Teixeira, 2015).

A dimensão confiança consiste na tendência que o indivíduo possui em si mesmo e o quanto se sente apto para resoluções de problemas na carreira. Está associada com a autoestima e a autoeficácia. As pessoas com déficit nela geralmente mostram dificuldades em assumir papéis e não possuem obstinação para alcançar seus objetivos (Audibert & Teixeira, 2015).

De acordo com Ladeira e colaboradores (2019), com base nos textos de Hirschi e colaboradores (2015), Rudolph e colaboradores (2017), Savickas e Porfeli (2012) as pesquisas de adaptabilidade de carreira se enquadram num modelo mais amplo de leitura chamado de Modelo da Adaptação de Carreira. Em tal modelo o estudo sobre a adaptabilidade de carreira tem se tornado mais dinâmico vinculando-se com outros constructos como a inteligência emocional (Parmentier et al., 2019), a autoeficácia (Chuang et al., 2020; Marcionetti & Rossier, 2019) e a transição universidade-trabalho (Ladeira et al., 2019; Monteiro et al., 2019). Quando se trata sobre antecedentes da adaptabilidade de carreira, os trabalhos focam principalmente nos traços individuais e personalidades e embora esses estudos sejam importantes, não se conclui completamente acerca de como a adaptabilidade de carreira se desenvolve (Garcia et al, 2019).

Garcia e colaboradores (2019) sugerem que os pais fornecem apoio socioemocional e instrumental para o indivíduo que faz com que através da aprendizagem e da modelagem facilitem a

transmissão dos valores, conhecimentos e habilidades para o desenvolvimento de competências relacionadas a carreira. O conhecimento de como os processos interpessoais e sociais moldam a adaptabilidade da carreira permanece limitado. Segundo Balbinotti (2003) os aspectos socioeconômicos e ambientais podem influenciar o processo da adaptabilidade de carreira pois através dele o indivíduo pode possuir oportunidades que possam facilitar ou dificultar a sua aprendizagem.

### **Estatuto Socioeconômico (ESE)**

Cardoso (2006) refere que o estatuto socioeconômico pode ser definido com uma “posição ou ordem relativa de um indivíduo numa hierarquia baseada em atributos sociais e econômicos, que se exprimem no acesso diferencial a recursos e comodidades valorizadas” (p. 251). O ESE pode ser medido através da ocupação profissional, grau de escolaridade, com base no rendimento, ou seja, com base na recompensa monetária que o indivíduo recebe, com base no nível geográfico ou com a combinação de multifatores (Cardoso, 2006). Uma das maneiras mais utilizadas para definir o ESE de uma pessoa é através das habilitações literárias, a sua ocupação profissional e o prestígio de trabalho.

O ESE parental está ligado diretamente ao desenvolvimento do indivíduo pois pode influenciar no stresse familiar, na atenção da criança, no fornecimento de materiais físicos essenciais para as necessidades básicas e no estilo parental.

Um estudo realizado por Kohn (1977) afirma que o nível socioeconômico afeta o comportamento e a visão do mundo das pessoas, com isso afeta também a maneira de lidar e os valores que os pais transmitem aos filhos. Pais que possuem nível econômico altos tendem a fazer com que seus filhos desenvolvam o autocontrole, a criatividade e a responsabilidade enquanto para pais com estatuto econômico baixo o foco do filho tendem a ser a obediência e o respeito aos pais (Bem & Wagner, 2006). Pais que possuem o estatuto socioeconômico médio normalmente procuram se envolver e incentivar as atividades sociais dos filhos e valorizam mais contactos sociais arranjados, como clubes e escolas, do que espontâneos (Gaspar et al., 2006).

Dias e Sá (2014) averiguaram que a entrada na universidade para famílias com baixo estatuto socioeconômico significa uma forma de conseguir um melhor futuro profissional e uma ascensão pessoal, por outro lado, famílias com ESE alto atribuíam a entrada na universidade como algo esperado e uma manutenção de sua posição social. Segundo as autoras pais que possuem um ESE alto investem tempo, dinheiro e influência para garantir o sucesso acadêmico de seus filhos durante toda a sua infância até a universidade, enquanto pais com o ESE baixo não conseguem fazer isso. Pocinho et al. (2010) defendem que a influência da família relacionada as carreiras dos jovens podem se manifestar através dos valores, regras, limites, crenças, tradições, mitos e na qualidade e quantidade

de informação que eles fornecem para seus filhos.

Existe uma ausência de estudos empíricos que analisem em universitários as relações entre influência do estatuto socioeconómico parental, os valores de vida e a adaptabilidade de carreira e devido a isso entende-se que são necessárias investigações de cariz exploratório e descritivo, que permitam posteriormente, fazer inferências ou estabelecer relações causais entre estas variáveis. O foco deve ser perceber a realidade tal como se apresenta e perceber padrões nos elementos estudados. Com base nesse conhecimento poderão ser identificadas relações às quais podem subsidiar a prática do aconselhamento de carreira e orientar as políticas educativas no ensino superior, bem como, sustentar perguntas a serem feitas por estudos futuros neste âmbito.

O presente estudo pretende perceber se os grupos de estudantes universitários cujo estatuto profissional dos pais são em alto, médio ou baixo se diferenciam em termos de adaptabilidade de carreira e valores de vida.

## Método

### Participantes

O estudo foi realizado com 420 universitários portugueses, 310 mulheres (73.8%) e 110 homens (26.2%) com idades compreendidas entre os 18 e os 47 anos ( $M= 21.8$ ,  $DP= 3.9$ ). Os estudantes frequentam 45 cursos da Universidade do Minho, sendo 45 (10.7%) de curso da Escola de Ciências, 69 (16.4%) da escola de Economia e Gestão, 54 (12.9%) da Escola de Engenharia, 26 (6.2%) da Escola de Medicina, 78 (18.6%) da Escola de Psicologia, 9 (2.1%) da Escola de Enfermagem, 17 (4.0%) do Instituto de Ciências Sociais, 76 (18.1%) do Instituto de Educação, 33 (7.9) do Instituto de Letras e Ciências Humanas, 9 da Escola de Direito. Para além quatro pessoas (0.9%) não preencheram esta questão .

Dos estudantes que participaram do estudo 62 (14.8%) são do primeiro ano da universidade, 128 (30.5%) do segundo, 114 (27.1%) do terceiro, 78 (18.6%) do quarto, 27 (6.4%) do quinto e 8 (1.9%) do sexto ano. Não responderam essa questão 3 pessoas representando 0.7% dos participantes. Por fim 51 dos participantes (12,1%) são trabalhadores estudantes.

### Instrumentos

#### *Questionário Sociodemográfico*

Questionário sobre informações pessoais como ao sexo, idade, curso, se era trabalhador estudante e ano que frequentam. Também avalia profissões/ocupações e escolaridade do pai e da mãe dos estudantes. Com base nesses dados foi avaliado o estatuto socioeconómico parental.

Concretamente o Estatuto Socioeconómico foi avaliado pela escala de quatro fatores de

Hollingshead (1975). O Índice de Quatro Fatores de Hollingshead usa educação e ocupação para determinar o ESE composto de uma família. A pontuação composta de cada família foi calculada multiplicando o valor da escala de Ocupação por um peso de 5 e o valor da escala de Educação por 3 e somando os resultados do índice Hollingshead que variam de 1 (menos de sétimo ano) a 7 (ensino superior) e os códigos de Ocupação Hollingshead variaram de 1 (trabalhadores agrícolas / trabalhadores domésticos) a 9 (altos executivos e grandes profissionais) (Young et al., 2011). As pontuações brutas do Índice Hollingshead variam de 8 a 66, com pontuações mais altas refletindo ESE mais altos. Este índice é avaliado até hoje como um índice fiável (Cirino et al., 2002, Young et al., 2011) e já utilizado em população portuguesa (e.g., Silva, 2012).

Os dados sociodemográficos coletados permitem classificar o estatuto socioeconómico da família tendo em conta as habilitações literárias dos pais e a respetiva profissão, no caso de famílias monoparentais são utilizados dados de apenas um progenitor. Analisando estes fatores através da aplicação da fórmula descrita anteriormente obtém-se um indicador de estatuto socioeconómico. Originalmente, o ESE foi apurado segundo Hollingshead (1975) em 9 escalões. No entanto, outros estudos como o de Young e colegas (2011) utilizaram um número diferente de escalões. No presente estudo optou-se por utilizar três escalões, alto, médio e baixo, esta classificação permite uma comparação mais simples e reflete melhor as características da amostra. A tabela 1 representa a divisão dos três escalões do estatuto socioeconómico.

**Tabela 1**

*Escalões valores socioeconómicos*

Índice Hollingshead	Escalão	Percentagem	n
1 a 26	1	35%	147
26,1 a 34	2	25%	105
34,1 – 54	3	40%	168

Pela tabela 1 pode-se perceber que esta amostra apresenta uma divisão de baixa discrepância entre os três escalões, entretanto são predominante o escalão 3, que corresponde ao valor sócio económico parental mais elevado. Em sequência o escalão 1, que corresponde ao estatuto sócio económico parental baixo e por fim o escalão que possui menos representação é o 2 que corresponde ao estatuto sócio económico médio.

### ***Questionário de Qualidade de Vida - (QVB; Gouveia et al., 2009)***

O QVB é utilizado para avaliar os valores básicos de vida. Ele é composto por um total de 18 itens que correspondem aos valores de vida distribuídos em seis funções psicossociais sendo Experimentação (emoção, prazer e sexualidade), Realização (êxito, poder e prestígio), Interativa (afetividade, apoio social e convivência), Normativa (obediência, religiosidade e tradição), Existência (estabilidade pessoal, saúde e sobrevivência) e Suprapessoal (beleza, conhecimento e Maturidade). Em cada item são apresentados dois exemplos, com o conteúdo de cada valor (e.g., “Êxito: obter o que se propõe; ser eficiente em tudo o que faz”). O participante teve que se posicionar relativamente à importância do valor na sua vida, usando uma escala do tipo Likert em que 1 significa “Totalmente não importante” e 7 “Extremamente importante”. Verificou-se evidências de validade fatorial e consistência interna da versão portuguesa (Marques, Silva, Taveira & Gouveia, 2016).

Para esta amostra os valores de *alfa de Cronbach* variaram entre .40 para a existência, .48 para a confiança, .49 a suprapessoal, .58 para a normativa e experimentação e o maior alfa se encontra na realização sendo .67. A consistência interna de .40 é considerada razoável enquanto as alphas entre .41 a .60 são considerados moderados e entre .61 e .80 substancial (Landis & Koch, 1997).

### ***Escala de Adaptabilidade de Carreira – Forma Universitária (Monteiro & Almeida, 2015 adaptado de Savickas & Porfeli, 2012)***

É uma escala composta por 24 itens que avaliam as 4 subescalas da adaptabilidade: preocupação, controlo, curiosidade e confiança. Cada subescala é composta por seis itens que são avaliadas através de uma escala de resposta de tipo Likert de 1 a 5, correspondendo a “muito pouco” e a “muito”, respectivamente. O valor de cada escala é calculado pela soma dos seis itens que a compõe, sendo também calculado um valor total da escala correspondente à média de resposta a todos os itens da escala. Os coeficientes de alfa de *Cronbach* para esta amostra são .80 relativo à subescala controlo, .81 relativo a subescala de preocupação e a .85 para a subescala confiança e curiosidade. Quanto ao total o alfa de *Cronbach* para a amostra do estudo é de .93. Esses resultados mostram ser bons indicadores de fiabilidade desta medida para estudantes universitários portugueses (Monteiro & Almeida, 2015). No presente estudo, os valores de consistência interna foram próximos dos encontrados no estudo de validação para Portugal que apresentam o coeficiente de alfa de *Cronbach* da escala total de 0.91, enquanto que a pontuação das subescalas são 0.80 para a preocupação, 0.77 para o controlo, 0.80 para a curiosidade e 0.83 para a confiança, indicando, de igual forma, como bons indicadores de fiabilidade.

## Procedimentos

A recolha de dados ocorreu em salas de aula e em salas de estudo da Biblioteca Geral da Universidade do Minho. O questionário foi preenchido de forma individual e presencial, num único momento temporal, sendo todos os participantes capazes de ler e compreender a língua portuguesa. Foram dadas as mesmas instruções a todos os participantes, garantindo a igualdade das condições de recolha. O tempo médio de realização dos questionários rondou os 30 minutos. Todos os participantes preencheram o questionário de forma voluntária, após terem sido informados do objetivo do estudo, ter sido garantida a confidencialidade no tratamento e divulgação dos dados e tendo-se informado que poderiam abandonar a resposta ao inquérito, garantindo-se o cumprimento de todas as questões éticas inerentes.

## Análises

Para analisar os dados recolhidos utilizou-se o software estatístico – SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Inicialmente foi realizado o teste de normalidade ( $p > 0.05$ ) e homogeneidade ( $p > 0.05$ ) para verificar os pressupostos da análise de variância (ANOVA). Estando cumprida pelo menos um desses pressupostos (homogeneidade) foi realizado o teste paramétrico sob a análise de variância de uma via cuja o estatuto socioeconómico parental consta como variável independente enquanto as subfunções dos valores de vida e as dimensões da adaptabilidade de carreira como variáveis dependentes. O teste Post Hoc de Turkey HSD foi usado para verificar quais grupos que apresentaram diferenças.

## Resultados

A tabela 2 apresenta os resultados da ANOVA de uma via para analisar a variabilidade dos valores de vida e adaptabilidade de carreira de acordo com os diferentes níveis do ESE.

No que concerne à adaptabilidade de carreira as médias dos grupos são homogêneas, ou seja, a variável socioeconómica parental não possui um efeito significativo na adaptabilidade de carreira total, nem em nenhuma das suas dimensões.

Contudo, no que diz respeito aos valores de vida, a ANOVA de uma via mostrou que existe efeito do ESE sobre a subfunção dos valores Interativa [ $F(2,417) = 4.736$ ;  $p < 0.05$ ] e Normativa [ $F(2,417) = 3.788$ ;  $p < 0,05$ ].

O Post Hoc de Tukey HSD apresentado na Tabela 3 permitiu explorar o efeito dos escalões do ESE nas subfunção interativa e normativa.

Tabela 2

ANOVA de uma via para os efeitos do Estatuto Socioeconómico na Adaptabilidade de Carreira e nos Valores de Vida

	ESE Baixo		ESE Médio		ESE Alto		F(2,417)	p
	M	S D	M	SD	M	S D		
<b>Adaptabilidade</b>								
Preocupação	23.22	3.47	23.88	3.41	23.82	3.25	1.638	.196
Controlo	24.29	3.31	24.83	2.99	24.73	3.05	1.126	.325
Curiosidade	23.00	3.10	23.31	3.12	23.36	3.56	.527	.591
Confiança	23.83	3.12	24.08	3.23	23.86	3.13	.216	.806
Total	23.59	2.67	24.02	2.57	23.94	2.68	1.054	.350
<b>Adaptabilidade</b>								
<b>Valores de Vida</b>								
Experimentação	15.99	2.24	16.19	2.48	16.24	2.48	.456	.634
Suprapessoal	16.88	1.92	17.12	2.20	16.96	2.15	.432	.650
Interativa	<i>17.03</i>	<i>2.44</i>	<i>17.68</i>	<i>1.88</i>	<i>16.83</i>	<i>2.26</i>	<i>4.736</i>	<i>.009*</i>
Realização	15.11	2.59	14.91	2.90	14.92	2.71	.242	.785
Existência	18.21	2.07	18.48	2.10	18.33	1.84	.545	.580
Normativa	<i>13.83</i>	<i>3.09</i>	<i>13.75</i>	<i>2.99</i>	<i>12.95</i>	<i>3.15</i>	<i>3.788</i>	<i>.023*</i>

\*p < 0.05 – apresenta efeito nos grupo

Conclui-se em relação a subfunção normativa, o teste Post Hoc Tukey HSD obteve que o ESE parental baixo difere do ESE parental alto, mas assemelha-se com o ESE parental médio. Neste caso os estudantes com ESE parental alto pontuam menos na subfunção normativa que os de ESE parental baixo.

Em relação à subfunção interativa dos valores que em média as pessoas que possuem estatuto socioeconómico médio diferenciam-se das que possuem um ESE alto, mas não do grupo ESE baixo. Concretamente as pessoas com ESE médio pontuam de forma mais elevada nesta subfunção de valores que os de ESE alto. As demais subfunções dos valores de vida não apresentaram diferença entre os grupos.

Tabela 3

Teste Post Hoc Turkey HSD para verificar a relação das subfunções normativa e interativa com os escalões do ESE

Dependent Variable	(I) ESE	(J) ESE	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Normativa	Baixo	Médio	.078	.395	.979	-.851	1.006
		Alto	.878*	.349	.033*	.057	1.699
	Médio	Baixo	-.078	.395	.979	-1.006	.851
		Alto	.800	.385	.095	-.104	1.704
	Alto	Baixo	-.878*	.349	.033*	-1.699	-.057
		Médio	.800	.385	0.95	-1.704	.104
Interativa	Baixo	Médio	-.642	.286	.065	-1.314	.030
		Alto	.201	.253	.707	-.393	.795
	Médio	Baixo	.642	.286	.065	-.030	1.314
		Alto	.843*	.278	.007*	.189	1.497
	Alto	Baixo	-.201	.253	.707	-.795	.393
		Médio	-.843*	.278	.007*	-1.497	-.189

\*A diferença média é significativa no nível 0,05.

### Discussão

Este estudo pretendeu perceber se existe variabilidade nos valores de vida e adaptabilidade de carreira de estudantes universitários de acordo com o estatuto socioeconómico dos seus pais.

O resultado apresentado em relação à adaptabilidade de carreira e estatuto socioeconómico parental mostra que o segundo não afeta o primeiro. Pode-se notar que os valores médios de adaptabilidade nestes estudantes são superiores ao ponto médio das escalas (15) o que pode dever as condições favoráveis que as famílias e escolas fornecem aos alunos ao nível do seu desenvolvimento de carreira, não havendo diferenciação de acordo com o estatuto ou contexto social de proveniência. Estes resultados podem ser um bom indicador da democratização do Ensino Superior em Portugal, revelando que a instituição em causa consegue garantir que alunos mais e menos favorecidos em termos sociais alcancem resultados semelhantes no que diz respeito aos recursos para lidarem com os

desafios de carreira.

Em Portugal a perspectiva de entrar numa universidade e prosseguir uma carreira de nível superior existe para pessoas provenientes de diferentes níveis sociais. Assim, mesmo famílias que possuem o nível socioeconómico baixo, muitas vezes, conseguem garantir aos seus filhos o acesso e frequência de estudos superiores na universidade. Desta forma, eles conseguem aspirar um futuro melhor que os dos pais com capacidade de aprimorar as quatro dimensões da adaptabilidade de carreira. Aspectos como a subjetividade e a experiência de vida do jovem podem ser significativos no processo da adaptabilidade de carreira. Os serviços de ação social tem aqui um papel fundamental para garantir a igualdade de recursos e condições para estes alunos conseguirem atingir os seus objetivos académicos e de carreira.

A escolaridade é um fator determinante no acesso ao emprego, nos salários e rendimentos auferidos. As medidas de apoio e de escolaridade no país podem servir de exemplo para países menos igualitários onde apenas as pessoas que possuem uma melhor condição económica entram numa universidade. É através dessas medidas e da perspectiva de carreira dos portugueses que em 2019, segundo o PORDATA, que a taxa de desemprego no país era de apenas 6,5%.

Os resultados referentes aos valores de vida por sua vez indicam que os valores com função normativa e interativa variam de acordo com o estatuto socioeconómico parental. Quando se trata da subfunção normativa dos valores, em que o valor de ESE baixo difere do alto e se assemelha com o médio, pode-se inferir que isso decorre por este ser um valor motivador materialista focado nas normas sociais. Observamos que o grupo que pontua mais na questão normativa ser o de ESE baixo e o que pontua menos é o de ESE alto. A subfunção normativa orienta-se por metas sociais e expressão materialista que possui como principais características a obediência, religiosidade e tradição.

O fato do ESE baixo pontuar alto quando se trata no valores de tipo normativo vem de acordo com as conclusões de Bem e Wagner (2006) que apresentam que pais com esse estatuto socioeconómico priorizam a obediência do filho, algo que pode moldar a vida da criança para ela considerar esse valor algo essencial. A característica tradição presente nesse fator vem do vínculo familiar e dá ascensão social que os pais desejam para os filhos, muitas vezes colocando os sonhos e desejos que não conseguiram realizar em sua juventude, podendo fazer com que os filhos tenham essa ascensão e considerem importante preservar a tradição familiar. Por fim temos a religiosidade e quanto mais poderio socioeconómico a pessoa tem, menos devota a religião ela se torna, além disso, a religião oferece um lugar de pertencimento e a ideia de que se a pessoa possa melhorar de vida economicamente ao estar envolvido com a religiosidade, algo que atrai pessoas com um baixo

rendimento (McCleary & Barro, 2006).

Em contrapartida, pessoas com o ESE alto tem a pontuação mais baixa quando se trata desse valor de vida, podendo ser devido ao fato de os pais estimularem os filhos a serem criativos, sem necessariamente serem rígidos na questão da obediência. Além disso, essas pessoas possuem mais recursos podendo fazer escolhas de vida sem necessariamente considerar uma tradição a seguir.

Nos valores de tipo interativo temos como resultado da ANOVA e do Post Hoc que pessoas com o estatuto socioeconómico médio apresentam uma diferença entre o de ESE alto, sendo que os de ESE alto pontuam de maneira mais baixa e o ESE médio de maneira mais elevada. A subfunção interativa é orientada por metas sociais dando importância a afetividade, apoio social e convivência.

Pode-se supor que pessoas com o estatuto socioeconómico alto pontuem menos nessa subfunção, pois, possuem mais recursos e condições não precisando tanto de outras pessoas para alcançarem os seus objetivos. O apoio social não é de supra importância para essas pessoas devido ao fato de elas já possuírem o que necessitam. Além disso, a convivência com outros, para essas pessoas, pode ocorrer prioritariamente em casos que elas desejam, sendo assim, elas não precisam de lhe atribuir muito valor.

Quando se observa o fato de pessoas com o ESE médio pontuarem mais nesse subfunção pode-se atribuir a questão de o apoio social ser importante no seu desenvolvimento de vida e dos pais fazerem questão de estarem envolvidos nas atividades sociais dos filhos, investindo assim em suas competências sociais e muitas vezes arranjando contactos em atividades extracurriculares para eles (Gaspar et al., 2006). Além disso para essas pessoas normalmente o apoio social vem para auxiliar no desenvolvimento, devido a isso, pode-se aferir que a as metas sociais se tornem centrais para esses indivíduos.

Em contrapartida, os pais com o ESE baixo não investem tanto nas competências sociais dos filhos pois consideram que as amizades possam interferir na sua consciência académica (Gaspar et al., 2006). As crianças com um baixo ESE normalmente encontram-se menos envolvidas em actividades com os pares depois da escola e durante o intervalo da mesma (Schneider et al., 2000).

Os resultados apresentados também podem devem ser lidos tendo em conta a influência do contexto cultural onde o estudo se desenvolveu. Como dito anteriormente, Portugal possui uma perspectiva de carreira positiva e assente em valores de justiça social e igualdade de oportunidades , seria interessante realizar o mesmo noutros países em que isso não ocorre. Uma limitação encontrada no decorrer deste estudo remete para o fato da adaptabilidade de carreira ser alta nesta amostra de estudantes. Contudo, não podemos concluir se isto se verifica devido a fatores promovidos pela

universidade ou por fatores que existem previamente. Estudos longitudinais, de seguimento de alunos entre ciclos de ensino poderiam explorar esta dimensão e suas consequências.

Como implicações práticas, pode-se levar em conta os resultados obtidos para o desenvolvimento de acções sociais que podem apoiar os alunos que chegam à universidade de acordo com a variação dos seus valores de vida. Tais acções podem ter como objetivo ajustar a expectativa dos universitários, apoiar dificuldades que decorram do distanciamento com a família, servir como um apoio social para que assim garanta um sucesso académico e diminua a possibilidade de desistência dos cursos.

Em suma, este estudo apresenta que a adaptabilidade de carreira, no caso destes estudantes universitários, não apresenta variações significativas de acordo com o estatuto socioeconómico e quanto aos valores de vida obteve-se variação nas as subfunções normativa e interativa. Considera-se importante dar continuidade a esta linha de estudos que pode informar e auxiliar acções educativas e sociais promotoras de igualdade social e de oportunidades, permitindo o real desenvolvimento das sociedades e populações.

## Referências

- Abrahim, G. (2008). O Papel dos Valores Pessoais nas Decisões de Carreira. *Contextus – Revista Contemporânea De Economia E Gestão*, 6(2), 35-44. <https://doi.org/10.19094/contextus.v6i2.32098>
- Almeida, F., & Sobral, F. (2009). O sistema de valores humanos de administradores Brasileiros: adaptação da escala PVQ para o estudo de valores no Brasil. *RAM. Revista De Administração Mackenzie*, 10(3), 101-126. <https://doi.org/10.1590/s1678-69712009000300007>
- Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15, 15-2. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902014000100004&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100004&lng=pt&tlng=pt)
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902015000100009&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902015000100009&lng=pt&tlng=pt)
- Balbinotti, M. (2003). A noção transcultural de maturidade vocacional na Teoria de Donald Super. *Psicologia: Reflexão E Crítica*, 16(3), 461-473. <https://doi.org/10.1590/s0102-79722003000300005>
- Bem, L., & Wagner, A. (2006). Reflexões sobre a construção da parentalidade e o uso de estratégias educativas em famílias de baixo nível socioeconômico. *Psicologia Em Estudo*, 11(1), 63-71. <https://doi.org/10.1590/s1413-73722006000100008>
- Cardoso, H. F. V. (2006). A quantificação do estatuto socioeconômico em populações contemporâneas e históricas: dificuldades, algumas orientações e importância na investigação orientada para a saúde. *Antropologia Portuguesa*, 23, 247-272. [https://www.uc.pt/en/cia/publica/index/APvolumes/AP22-23/AP\\_artigos/AP22.23.11\\_Cardoso.pdf](https://www.uc.pt/en/cia/publica/index/APvolumes/AP22-23/AP_artigos/AP22.23.11_Cardoso.pdf)
- Chuang, N., Lee, P., & Kwok, L. (2020). Assisting students with career decision-making difficulties: Can career decision-making self-efficacy and career decision-making profile help? *Journal Of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 26, 100235. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2019.100235>
- Cirino, P., Chin, C., Sevcik, R., Wolf, M., Lovett, M., & Morris, R. (2002). Measuring Socioeconomic Status. *Assessment*, 9(2), 145-155. <https://doi.org/10.1177/10791102009002005>
- Darling, N., & Steinberg, L. (1993). Parenting style as context: An integrative model. *Psychological Bulletin*, 113(3), 487-496. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.113.3.487>
- Dias, D., & Sá, M. J. (2014). O estatuto sociocultural familiar como vetor da decisão vocacional: promessas e (des)ilusões da entrada na educação superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 51-64. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902014000100007&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100007&lng=pt&tlng=pt)

- Feinstein, L., Duckworth, K., & Sabates, R. (2008). *Education and the Family* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203894927>
- Fiorini, M., & Bardagi, M. P. (2019). Family functioning, differentiation of self and career adaptability of brazilian university students. *Psicologia Desde El Caribe*, *35*(3), 210-223. <https://doi.org/10.14482/psdc.35.3.155.2>
- Fonseca, R., Escola, J., Carvalho, A., & Loureiro, A. (2019). O Perfil Sociodemográfico dos Estudantes Universitários: estudo descritivo-correlacional entre uma universidade portuguesa e brasileira. *Educação Em Foco*, *24*(1) 341-366. <https://doi.org/10.34019/2447-5246.2019.v23.26040>
- Gaspar, T., Matos, M. G., Ribeiro, J. L. P., & Leal, I. (2006). Qualidade de vida e bem-estar em crianças e adolescentes. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, *2*(2), 47-60. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-56872006000200005&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872006000200005&lng=pt&tlng=pt).
- Garcia, P., Restubog, S., Ocampo, A., Wang, L., & Tang, R. (2019). Role modeling as a socialization mechanism in the transmission of career adaptability across generations. *Journal Of Vocational Behavior*, *111*, 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.002>
- Gouveia, V. (2003). A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. *Estudos De Psicologia*, *8*(3), 431-443. <https://doi.org/10.1590/s1413-294x2003000300010>
- Gouveia, V., Milfont, T., Correa Vione, K., & Santos, W. (2015). Guiding Actions and Expressing Needs: On the Psychological Functions of Values. *Psykhé*, *24*(2), 1-14. <https://doi.org/10.7764/psykhe.24.2.884>
- Gouveia, V., Milfont, T., Fischer, R., & Coelho, J. (2009). Teoria funcionalista dos valores humanos: aplicações para organizações. *RAM. Revista De Administração Mackenzie*, *10*(3), 34-59. <https://doi.org/10.1590/s1678-69712009000300004>
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., & Fang, Z. et al. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal Of Vocational Behavior*, *86*, 95-103. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.007>
- Guan, Y., Wang, Z., Gong, Q., Cai, Z., Xu, S., & Xiang, Q. et al. (2018). Parents' Career Values, Adaptability, Career-Specific Parenting Behaviors, and Undergraduates' Career Adaptability. *The Counseling Psychologist*, *46*(7), 922-946. <https://doi.org/10.1177/0011000018808215>
- Hollingshead, A. A. (1975). Four-factor index of social status. Unpublished manuscript, Yale University, CT.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal Of Vocational Behavior*, *87*, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Jardim, M. H. A. G., Junior, G. B. .S, & Alves, M. L. S. D. (2017). *Values in Students of Higher*

- Education. Creative Education, 08*(10), 1682-1693. <https://doi.org/10.4236/ce.2017.810114>
- Judge, T., & Bretz, R. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal Of Applied Psychology, 77*(3), 261-271. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.3.261>
- Kohn, M. (1977). The Kohn Social Competence Scale and Kohn Symptom Checklist for the preschool child: A follow-up report. *Journal Of Abnormal Child Psychology, 5*(3), 249-263. <https://doi.org/10.1007/bf00913696>
- Kraaykamp, G., Tolsma, J., & Wolbers, M. (2013). Educational expansion and field of study: trends in the intergenerational transmission of educational inequality in the Netherlands. *British Journal Of Sociology Of Education, 34*(5-6), 888-906. <https://doi.org/10.1080/01425692.2013.816622>
- Ladeira, M., Oliveira, M., Melo-Silva, L., & Taveira, M. (2019). Adaptabilidade de Carreira e Empregabilidade na Transição Universidade-Trabalho: Mediação das Respostas Adaptativas. *Psico-USF, 24*(3), 583-595. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240314>
- Landis, J., & Koch, G. (1977). The Measurement of Observer Agreement for Categorical Data. *Biometrics, 33*(1), 159. <https://doi.org/10.2307/2529310>
- Magalhães, M. (2013). Valores pessoais, vínculos com a carreira e comprometimento organizacional. *Interação Em Psicologia, 17*(2). <https://doi.org/10.5380/psi.v17i2.26431>
- Marcionetti, J., & Rossier, J. (2019). A Longitudinal Study of Relations Among Adolescents' Self-Esteem, General Self-Efficacy, Career Adaptability, and Life Satisfaction. *Journal Of Career Development, 089484531986169*. <https://doi.org/10.1177/0894845319861691>
- Marques, C., Silva, A., & Taveira, M. (2017). Valores como Preditores da Satisfação com a Vida em Jovens. *Psico-USF, 22*(2), 207-215. <https://doi.org/10.1590/1413-82712017220202>
- Marques, C., Silva, A. D., Taveira, M. C. & Gouveia, V. (2016). Functional Theory of Values: Results of a Confirmatory Factor Analysis with Portuguese Youths. *Interamerican Journal of Psychology, 50*(3), 392-401. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=284/28450492008>
- Martins, S. C., Mauritti, R., Machado, B. & da Costa, A. F (2018). Inquérito às condições socioeconómicas dos Estudantes do Ensino Superior em Portugal, 2017. Centro de investigação do Instituto Universitário de Lisboa [CIES-IUL] & Instituto Universitário de Lisboa [ISCTE-IUL]
- McCleary, R., & Barro, R. (2006). Religion and Economy. *Journal Of Economic Perspectives, 20*(2), 49-72. <https://doi.org/10.1257/jep.20.2.49>
- Monteiro, S., & Almeida, L. (2015). The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal Of Vocational Behavior, 91*, 106-112. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.006>
- Monteiro, S., Taveira, M. C., & Almeida, L. (2019). Career adaptability and university-to-work transition. *Education + Training, 61*(9), 1187-1199. <https://doi.org/10.1108/et-10-2018-0206>
- Parmentier, M., Pirsoul, T., & Nils, F. (2019). Examining the impact of emotional intelligence on career adaptability: A two-wave cross-lagged study. *Personality And Individual Differences, 151*.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.05.052>

- Pocinho, M. D., Correia, A., Carvalho, R. G., & Silva, C. (2010). Influência do género, da família e dos serviços de psicologia e orientação na tomada de decisão de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 11*(2), 201-212. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902010000200005&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902010000200005&lng=pt&tlng=pt)
- Porfeli, E., Wang, C., & Hartung, P. (2008). Family transmission of work affectivity and experiences to children. *Journal Of Vocational Behavior, 73*(2), 278-286. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.06.001>
- PORDATA - Estatísticas, gráficos e indicadores de Municípios, Portugal e Europa. (2020). <https://www.pordata.pt/Home>
- Pouzada, A., Almeida, L., & Vasconcelos, R. (2002). *Contextos e dinâmicas da vida académica*. Universidade do Minho. p. 219-229. <http://hdl.handle.net/1822/12068>
- Rudolph, C., Katz, I., Lavigne, K., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal Of Vocational Behavior, 102*, 112-138. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>
- Savickas, M. L. (2005). *The Theory and Practice of Career Construction*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons Inc.
- Savickas, M. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal Of Counseling & Development, 90*(1), 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Savickas, M. L. (2013). *Career construction and practice*. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). John Wiley & Sons. [http://opac.uma.ac.id/repository/%5BSteven\\_D.\\_Brown%5D\\_Career\\_Development\\_and\\_Counseling.pdf#page=59](http://opac.uma.ac.id/repository/%5BSteven_D._Brown%5D_Career_Development_and_Counseling.pdf#page=59)
- Savickas, M., & Porfeli, E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal Of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schneider, B., Richard, J., Younger, A., & Freeman, P. (2000). A longitudinal exploration of the continuity of children's social participation and social withdrawal across socioeconomic status levels and social settings. *European Journal Of Social Psychology, 30*(4), 497-519. [https://doi.org/10.1002/1099-0992\(200007/08\)30:4<497::aid-ejsp4>3.0.co;2-0](https://doi.org/10.1002/1099-0992(200007/08)30:4<497::aid-ejsp4>3.0.co;2-0)
- Schwartz, S. (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings In Psychology And Culture, 2*(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Schwartz, S., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., & Beierlein, C. A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J.-E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., & Konty, M.. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal Of Personality And Social Psychology, 103*(4), 663-688.

<https://doi.org/10.1037/a0029393>

- Silva, A. D. (2008). A Construção de Carreira no Ensino Superior (Tese de Doutoramento, Universidade do Minho). RepositoriUM. <http://hdl.handle.net/1822/8701>
- Silva, H. C. (2012). Adaptação e Validação do Children Sleep Habits Questionnaire e do Sleep Self Report para Crianças Portuguesas (Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa). Repositório da Universidade de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10451/8924>
- Sortheix, F., Dietrich, J., Chow, A., & Salmela-Aro, K. (2013). The role of career values for work engagement during the transition to working life. *Journal Of Vocational Behavior, 83*(3), 466-475. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.003>
- Sousa, E., & Fontenele, R. (2019). Mapeamento da produção científica internacional sobre Valores Humanos Básicos. *Em Questão, 25*(3), 214-245. <https://doi.org/10.19132/1808-5245253.214-245>
- Souza, L., Gouveia, V., Lima, T., & Santos, W. (2015). Questionários dos valores básicos - Diagnóstico (QVB-D): evidências de validade de construto. *Psicologia: Reflexão E Crítica, 28*(2), 292-301. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528209>
- Super, D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal Of Vocational Behavior, 16*(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Torres, C., Schwartz, S., & Nascimento, T. (2016). A Teoria de Valores Refinada: associações com comportamento e evidências de validade discriminante e preditiva. *Psicologia USP, 27*(2), 341-356. <https://doi.org/10.1590/0103-656420150045>
- Whiston, S., & Keller, B. (2004). The Influences of the Family of Origin on Career Development. *The Counseling Psychologist, 32*(4), 493-568. <https://doi.org/10.1177/0011000004265660>
- Vautero, J. (2019). Influência da Família na Implementação das Decisões de Carreira (Tese de Doutoramento). Universidade do Minho.
- Vautero, J., Pinto, J., & Silva, A. (2017). Influência familiar nas decisões de carreira: análise descritiva em uma amostra brasileira. *Revista De Estudios E Investigación En Psicología Y Educación, 5*, 345. <https://doi.org/10.17979/reipe.2017.0.05.2863>



Universidade do Minho  
Escola de Psicologia

**Universidade do Minho, Escola de Psicologia**

## **DECLARAÇÃO**

Declaro, para os devidos efeitos, que a recolha de dados e procedimentos metodológicos levados a cabo na presente tese de mestrado, intitulada “Estatuto socioeconómico, valores de vida e adaptabilidade de carreira de universitários”, apresentada pela estudante Bianca Kfourri Pizzo Gadini, seguiu os princípios de ética na investigação recomendados pela Seção das Ciências Sociais e Humanas da Comissão de Ética da Universidade do Minho (CECSH). Os dados do estudo foram recolhidos nos anos de 2016/17, datas anteriores ao Despacho RT-31 de 2019. Pelo fato da referida tese realizada no ano de 2020, utilizar dados recolhidos nas datas referidas, o processo e pedido de parecer à CECSH da UMinho foram elaborados pela estudante e avaliados, para fins de ensino-aprendizagem, mas não submetidos à CECSH-UMinho.

Braga, 25 de maio de 2020

A Orientadora

Assinado por : **ANA DANIELA DOS SANTOS  
CRUZINHA SOARES DA SILVA**  
Num. de Identificação: B1115113487  
Data: 2020.05.30 14:34:19+01'00'



Ana Daniela Silva