Universidade do Minho

Escola de Psicologia

Ana Paula Terozendi Rodrigues Curi

Sucesso na transição universidade-trabalho e satisfação com a vida de professores: Comparação entre Brasil e Portugal

junho de 2025

Sucesso na transição universidade-trabalho e satisfação com a vida de professores Comparação entre Brasil e Portugal

Ana Paula Terozendi Rodrigues Curi

UMinho | 2025

Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Ana Paula Terozendi Rodrigues Curi

Sucesso na transição universidade-trabalho e satisfação com a vida de professores: Comparação entre Brasil e Portugal

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Psicologia da Educação

Trabalho efetuado sob a orientação da

Doutora Ana Daniela dos Santos Cruzinha Soares da Silva e
Doutora Maria do Céu Taveira de Castro Silva

junho de 2025

Despacho RT - 31 /2019 - Anexo 3

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.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



Atribuição-NãoComercial-SemDerivações
CC BY-NC-ND

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Braga, 05 de junho de 2025

Assinado por: **Ana Paula Terozendi Rodrigues Curi**
Num. de Identificação: PASBR-YC188870
Data: 2025.06.12 18:42:53+01'00'

(Aluna)

Agradecimentos

"*O correr da vida embrulha tudo. A vida é assim: esquenta e esfria, aperta e daí afrouxa, sossega e depois desinquieta. O que ela quer da gente é coragem*" – Guimarães Rosa

Pela coragem que a vida constantemente nos exige, expresso minha profunda gratidão a todos que fizeram parte dessa jornada. Sem cada um de vocês, a conclusão desta etapa não teria sido possível.

Às minhas orientadoras, Doutora Ana Daniela Silva e Doutora Maria do Céu Taveira, obrigada por toda a confiança, acolhimento e sabedoria compartilhada. É uma honra ser vossa aluna.

Ao Grupo de Investigação em Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento, por todos os momentos partilhados. Em especial, à Dra. Célia Sampaio pela paciência, supervisão e apoio que transformaram a minha experiência no mestrado.

À minha família, pelo apoio incondicional diante dos meus sonhos. À minha avó Geralda, meu grande amor, por me permitir voar. Ao meu avô H. Fouad, por toda força transmitida. Meu pai Paulo, pelo suporte, referência e amor. A minha mãe Sônia, por todo colo dado, mesmo à distância. À minha tia Andreia, pelo afeto e apoio em todas as frentes. Agradeço também a Dri, Brenda, Artur, Grazi e a tantos outros membros que foram essenciais. O meu amor por vocês ultrapassa as dimensões do tempo e espaço.

Aos meus amigos, Theo, Luísa, Ana, Vic e Virgínia, por vibrarem comigo a cada conquista - há 20 anos sei que posso contar com vocês. Castiel e Artwa, pelos desabafos e pela leveza dos momentos de descontração. Meus amigos cariocas queridos, Ray e Matheus, obrigada por tudo.

Aos meus sogros, pelo carinho e por serem um porto seguro em terras distantes de casa. Obrigada também ao meu parceiro, Roberto, por dividir comigo lutas e alegrias - sua presença é fortaleza.

Cada um de vocês me inspira a coragem, em diferentes formas e sotaques. Encerro este ciclo com o coração cheio de gratidão e com a certeza de que dias melhores sempre virão.

Despacho RT - 31 /2019 - Anexo 4

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.

Braga, 05 de junho de 2025

Assinado por: **Ana Paula Terozendi Rodrigues Curi**
Num. de Identificação: PASBR-YC188870
Data: 2025.06.12 18:54:38+01'00'

(Aluna)

Sucesso na transição universidade-trabalho e satisfação com a vida de professores: Comparação entre Brasil e Portugal

Resumo

A escassez de profissionais na área da docência, tem sido apontada globalmente. A transição da universidade para o mercado de trabalho, é uma etapa crucial no desenvolvimento da carreira de alguns indivíduos e quando percebida como bem-sucedida, reflete-se na continuidade profissional e no bem-estar dos mesmos. Este estudo pretende analisar o sucesso na transição e satisfação com a vida de graduados com habilitações para o ensino, no Brasil e em Portugal. Participaram 93 graduados, sendo 47 (50,5%) graduados no Brasil e 46 (49,5%) graduados em Portugal. Os participantes responderam a um questionário sociodemográfico, a uma medida de sucesso na transição universidade-trabalho e a uma escala de satisfação com a vida. Os resultados indicaram diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos de graduados em todas as dimensões do Sucesso na Transição Universidade-Trabalho e na Satisfação com a Vida, sendo que os graduados do Brasil apresentam valores mais elevados. Verificou-se uma correlação moderada nos graduados do Brasil, e forte para os graduados em Portugal, entre as dimensões do Sucesso na Transição e a Satisfação com a Vida. A regressão linear, indicou que o contexto de formação prediz significativamente a perceção de sucesso na transição da universidade-trabalho, e a perceção de satisfação com a vida. Estes resultados permitem-nos retirar implicações para as intervenções de carreira de apoio à transição universidade-mercado de trabalho numa profissão essencial para o desenvolvimento humano.

Palavras-chave: transição universidade-trabalho, satisfação com a vida, carreira docente, graduados.

Success in university-to-work transition and life satisfaction of teachers: A comparison between Brazil and Portugal

Abstract

The shortage of professionals in the teaching field has been highlighted globally. The transition from university to the job market is a crucial stage in the career development of some individuals and when perceived as successful, it is reflected in their professional continuity and well-being. This study aims to analyze the success in transition and life satisfaction of graduates with teaching qualifications, in Brazil and Portugal. 93 graduates participated, 47 (50.5%) graduated in Brazil and 46 (49.5%) graduated in Portugal. Participants responded to a sociodemographic questionnaire, a measure of success in the university-work transition and a life satisfaction scale. The results indicated statistically significant differences between the two groups of graduates in all dimensions of Success in the University-to-Work Transition and Satisfaction with Life, with graduates from Brazil showing higher values. There was a moderate correlation in graduates from Brazil, and a strong one for graduates in Portugal, between the dimensions of Success in Transition and Satisfaction with Life. Linear regression indicated that the training context significantly predicts the perception of success in the transition from university to work, and the perception of satisfaction with life. These results allow us to draw implications for career interventions to support the university-labor market transition in a profession essential for human development.

Keywords: university-to-work transition, life satisfaction, teaching career, graduates.

Índice

Revisão da Literatura **10**
Questões de Investigação **15**
Metodologia **15**
Participantes 15
Instrumentos 16
Procedimentos 17
Resultados **18**
Discussão e Implicações **22**
Conclusão **25**
Referências Bibliográficas **26**

Índice de Tabela

Tabela 1. *Comparação das Dimensões do Sucesso na Transição Universidade-Trabalho e Satisfação com a Vida entre Brasil e Portugal* **18**

Tabela 2. *Correlações das Dimensões de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho e a Satisfação com a Vida de graduados do Brasil* ***19***

Tabela 3. *Correlações das Dimensões de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho e a Satisfação com a Vida de graduados de Portugal* **20**

Revisão da Literatura

Uma transição de carreira pode ser definida como um intervalo de tempo, durante o qual um indivíduo se muda para um ambiente, função ou papel de vida, diferentes da posição que se encontrava anteriormente (Greer & Kirk, 2022; Louis, 1982). Há diversas transições ao longo do desenvolvimento da carreira do indivíduo, em que são exigidas respostas adaptativas específicas para lidar com a mudança (Sampaio et al., 2024; Savickas et al., 2009). O processo de transição, pode constituir-se um momento de revisão e reposicionamento perante a mudança, que requer a utilização de recursos de adaptabilidade, consoante o nível de prontidão adaptativa dos indivíduos (Savickas, 2019).

A transição da universidade para o mercado de trabalho, é uma das transições cruciais que os indivíduos enfrentam ao longo do seu desenvolvimento de carreira. Durante esta transição, os graduados são confrontados com diversas tarefas novas, sendo exigidos diferentes níveis de competências e a (re)organização dos seus objetivos a longo prazo (Oliveira et al., 2016; Silva et al., 2011). Torna-se, portanto, necessária a utilização de recursos de adaptabilidade, de modo a ajustarem-se às novas aprendizagens de funções, rotinas e de regras organizacionais. As necessidades identificadas que são requeridas para os graduados neste período de transição, estão intrinsecamente ligadas às suas capacidades de gestão pessoal de carreira, atitudes de adaptabilidade e a respostas adaptativas para a carreira (Okay-sommerville & Scholarios, 2021; van der Horst et al., 2021). Neste âmbito, é fundamental que os indivíduos utilizem os seus recursos psicossociais para escolherem ambientes profissionais que se ajustem às suas características pessoais (van der Horst, 2021) e que os auxiliem na perceção e identificação de oportunidades profissionais.

A procura pela independência pessoal e financeira, constituem-se fatores importantes para os graduados na sua perceção de uma transição bem-sucedida. Em alguns estudos, está representado que parte dos jovens graduados, tornam-se evitativos ou recusam-se a reconhecer o seu sucesso, por o atribuírem ao nível de independência percecionada, como não depender financeiramente dos pais, ter uma casa própria e um emprego permanente, ou estarem capazes de constituição de uma família (Ågren, 2021; Aronson, 2008). Também outras variáveis afetam a perceção de sucesso na transição da universidade para o mercado de trabalho como a Inserção e Satisfação Profissional, a Confiança no Futuro da Carreira e a Adaptação ao Trabalho (Sampaio et al., 2024)

Devido às exigências do mercado de trabalho atual, comumente os graduados procuram cada vez maiores qualificações, que possibilitem o seu destaque num mercado competitivo. No entanto, ainda que uma maior qualificação esteja associada a melhores resultados na procura de emprego, quando comparada com a indivíduos que não a possuam (Teichert et al., 2024), também está associada a efeitos preditores negativos em relação à função desempenhada e na satisfação percebida pelo indivíduo (Wang et al., 2023). Esta menor satisfação advém da perceção do indivíduo em relação ao seu nível de autonomia no ambiente de trabalho ou da remuneração não compatível com as suas qualificações, que influenciam o seu comprometimento profissional com a continuidade da carreira (Rodrigues et al., 2019; Skaalvik & Skaalvik, 2015; Soares, 2020; Wang et al., 2023). Estes resultados, por sua vez, associam-se também a uma perceção subjetiva de (in)sucesso na transição (Oliveira et al., 2016).

A satisfação com a vida, portanto, é uma variável crucial para compreender a interação entre os fatores que se associam ao processo de transição da universidade para o mercado de trabalho e nas suas implicações subjacentes. Lent e colaboradores (2009), retratam que a satisfação com a vida é influenciada por traços de personalidade, a perceção de satisfação em marcadores sociais (e.g., trabalho e família), no envolvimento de tarefas que são atribuídas, valorização e no alcance de metas e objetivos pessoais. Podendo ser caracterizada como a autoperceção do indivíduo perante a sua qualidade de vida, e na relação estabelecida entre os seus desejos e momento presente (Ihtiyaroglu, 2018).

Uma perceção elevada de satisfação com a vida, é traduzida no sentimento que os indivíduos vivenciam uma vida em que há um significado, e uma partilha de objetivos e valores (Ignat & Clipa, 2012). Enquanto uma baixa satisfação com a vida, está associada ao desgaste psicológico e físico dos indivíduos, e que afetam diretamente as suas motivações iniciais de carreira, e que se refletem no seu comprometimento e continuidade profissional (Skaalvik & Skaalvik, 2015).

Num estudo realizado na Turquia, sobre a relação entre a satisfação com a vida e a felicidade de professores, indicou que quanto mais anos de profissão, após os dez anos de experiência, o nível de ambas as variáveis diminuem (Ihtiyaroglu, 2018). A baixa satisfação com a vida nos contextos educacionais, podem estar associados a diversos fatores adversos como a delinquência e a violência percebidas no ambiente educacional (Poloni et al, 2022), como também a inserção num contexto social com políticas instáveis, perceção de controlo sobre a própria vida,

e a conciliação com a possibilidade de desfrutar de laços sociais (Ihtiyaroglu, 2018). Um nível elevado desta satisfação, por outro lado, resulta num bom desempenho no trabalho dos docentes, havendo maior relação com a qualidade do seu trabalho, e no processo educacional dos alunos (Ignat, 2012).

A escassez de professores, é uma problemática que ao longo do tempo, mais se transparece a sua evidência, e se transforma em objeto de análise em diversas regiões do mundo (Silva & Taveira, 2025; Watt & Richardson, 2008). Neste âmbito, o estudo da fase inicial da carreira docente, na sua transição para o mercado de trabalho, torna-se essencial porque o seu sucesso pode determinar as decisões de carreira destes profissionais se manterem ou mudarem de carreira. Os países membros da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), e nisto incluem-se o Brasil e Portugal, têm atualmente, procurado medidas para a prevenção desta escassez.

A Direção Geral da Administração Escolar (DGAE, 2024) em Portugal apresentou 15 medidas do plano "Ser + Professor", conforme determina o Decreto-Lei nº 51/2024 (2024), em que parte deste plano, se constituí em atrativos para a carreira da docência, entre eles, a atribuição de bolsas para graduações que capacitem o exercício da profissão. No Brasil, o Governo Federal apresentou o programa "Mais Professores para o Brasil", pelo Decreto nº12358/2025 (2025), que reúnem também, ações integradas para a promoção da valorização e qualificação de professores da educação do ensino básico, e de propostas para o incentivo à profissão da docência no país.

A promoção de uma educação de qualidade, é uma das metas delineadas na Agenda 2030. Notadamente, o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável nº4 (ODS 4), concentra-se em especial na excelência do ensino e no aprimoramento da formação dos profissionais da educação, mediante a colaboração entre nações desenvolvidas e em desenvolvimento (Centro Regional de Informações das Nações Unidas para a Europa Ocidental, 2024). A complexidade desta problemática é expressa em diversas razões. Entre os fatores mais eminentes, estão associadas a baixa atratividade e estabilidade atual da carreira docente, a remuneração inadequada em contraste com a complexificação da profissão, o envelhecimento do corpo docente e as representações negativas da profissão nos canais de informação (Reimer et al., 2008; Silva & Taveira, 2025; Soares, 2020; Tartuce et al., 2010; Watt & Richardson, 2008).

As políticas curriculares para a formação de professores, são distintas em cada país (Almeida et al., 2013). De acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), nº 9.394/1996 (1996), o exercício profissional da docência no Brasil, requer a formação em Pedagogia ou cursos equivalentes, preferencialmente, de licenciatura, para a atuação na Educação Infantil (i.e., Educação Pré-Escolar), e no Ensino Fundamental I (i.e., 1º ao 5º ano). Para o Ensino Fundamental II (i.e., 6º ao 9 ano), e o Ensino Médio (i.e., Ensino Secundário – 10º ao 12º ano), os profissionais deverão estar habilitados com uma licenciatura, para atuação da disciplina específica que irão ensinar (e.g., Geografia, História, Física). Enquanto para a docência no Ensino Superior, é priorizada a formação pós-graduada, em programas de mestrado e doutorado.

Segundo a LBD, os cursos de licenciatura no Brasil têm a duração média de quatro a cinco anos e exigem a realização de um estágio curricular supervisionado, com carga horária mínima de 400 horas, como parte obrigatória para a conclusão do curso. Consoante a instituição de Ensino Superior, o estudante pode ser responsável por procurar de forma autónoma, o local onde realizará o estágio, do qual pode ou não ser remunerado. O estágio obrigatório, como também estágios extracurriculares, podem ser desenvolvidos em diferentes momentos da formação (Avelino, 2020).

Para cursos categorizados em bacharel ou tecnólogo, a habilitação para a profissão da docência poderá ser realizada através do curso de complementação pedagógica, para atuação em áreas correlatas à sua formação. A conclusão deste curso, equivale à um diploma de licenciatura, e requer à realização de um estágio. Assim, habilita o profissional para o exercício da profissão entre o Ensino Fundamental II e o Ensino Médio, conforme estabelecido pela Resolução CNE/CEB N°02/97 (1997).

Em Portugal, o exercício da profissão docente é regulamentado pelo Decreto-Lei nº 79/2014 (2014), com alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 9-A/2025 (2025). Para atuação na Educação Pré-Escolar e no 1º Ciclo do Ensino Básico, é exigido o percurso formativo composto por uma Licenciatura em Educação Básica, seguida de um Mestrado em Ensino do 1º Ciclo do Ensino Básico e da Educação Pré-Escolar. Para o 2º e 3º Ciclo do Ensino Básico, bem como para o Ensino Secundário, os profissionais devem possuir uma licenciatura com créditos suficientes na área disciplinar a lecionar (e.g., História, Matemática), além da conclusão obrigatória de um Mestrado em Ensino da respetiva disciplina. Para o Ensino Profissional, os requisitos variam conforme a disciplina a ser ministrada, em que pode incluir formação técnica especializada e, em determinadas situações, formação pedagógica específica.

Para além da formação teórica, a prática de ensino supervisionada constitui uma componente obrigatória do Mestrado em Ensino, com carga mínima de 54 ECTS. Essa prática, é realizada em estabelecimentos da educação básica e secundária, sendo supervisionada por orientadores da instituição de Ensino Superior. Para os graduados ou docentes com experiência profissional mínima de seis anos, o estágio pode ser substituído pela elaboração e defesa de um relatório teórico-prático, conforme previsto nas alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 9-A/2025 (2025). O estágio curricular é uma experiência essencial na transição e para a inserção profissional (Vieira et al., 2011), em que outra medida estabelecida pela atualização deste decreto, centra-se a atribuição de bolsas na realização do estágio supervisionado durante os dois últimos semestres do mestrado, e remuneração extra para docentes cooperantes.

A tomada de decisão para a carreira na docência, advém da interação entre aspetos motivacionais intrínsecos e extrínsecos, como o potencial de contribuição social, objetivos altruístas, estatuto social e remuneração, consoante ao contexto sociocultural que estão inseridos (Watt & Richardson, 2008; Watt et al., 2012). São associados também, à fatores subjetivos e multidimensionais, que constituem a identidade de "ser" professor (Ovens et al., 2016; Silva & Taveira, 2025). Num estudo realizado na Austrália sobre o interesse dos adolescentes em seguir a carreira docente, concluiu-se que cerca de 10 em cada 100 mulheres, pretendem percorrer o caminho da docência aos 26 anos (Sikora, 2021). Apesar de haver uma certa estabilidade nos interesses nesta fase desenvolvimental, não é garantido que a tomada de decisão irá seguir-se nesta direção.

No passado, a obtenção de um diploma de graduação era o suficiente para garantir uma boa oportunidade de emprego (Wang et al., 2023). Atualmente, vivencia-se desafios sociais que provém do ritmo acelerado de desenvolvimento, da evolução tecnológica e das instabilidades nos sistemas de emprego (Donald et al., 2018; Savickas et al., 2009), em que apesar da crescente oferta educativa e do aumento do número de licenciados nos países membros da OCDE, resulta numa evolução contrária à empregabilidade, num desajuste entre procura e oferta mesmo que o indivíduo tenha qualificações adequadas (Reimer et al., 2008; Wang et al., 2023). Há também em contraste, a possibilidade de seguir outras carreiras mais atrativas e com melhores perspetivas, devido a complexificação da profissão, precariedade e instabilidade laboral, e a perda de estatuto social (Soares, 2020; Tartuce et al., 2010; Watt & Richardson, 2008), que em muita das situações,

desencadeiam-se num fluxo migratório para procurar melhores oportunidades para os seus objetivos de carreira (Rodrigues et al., 2019; Teichert et al., 2024; Waldorf & Yun, 2016).

O objetivo deste estudo centra-se na compreensão do sucesso na transição mercado de trabalho e satisfação com a vida de graduados de cursos que habilitam para o ensino no Brasil e em Portugal. Pretende-se contribuir para a compreensão de como é favorecida a transição da universidade para o mercado de trabalho e a sua relação com a satisfação com a vida, numa profissão essencial para o desenvolvimento social. A comparação entre dois contextos geográficos distintos, mas com trocas culturais e pedagógicas frequentes, poderá identificar nuances importantes que assegurem a continuidade do sistema educativo, e que impulsione novas políticas e intervenções que prezem pelo bem-estar dos profissionais da docência, numa prática mais sustentável.

Questões de Investigação

Este estudo exploratório, pretendeu responder a três questões de investigação: (1) Existem diferenças significativas entre os contextos de formação nas quatro dimensões do sucesso na transição da universidade para o mercado de trabalho e na satisfação com a vida dos graduados com habilitações para o ensino no Brasil e Portugal?; (2) O sucesso na transição da universidade para o mercado de trabalho, está relacionado com a satisfação com a vida de graduados com habilitações para o ensino no Brasil e em Portugal?; (3) O contexto de formação, prediz o sucesso na transição entre a universidade-trabalho e a satisfação com a vida de graduados com habilitações para o ensino no Brasil e em Portugal?

Metodologia

Participantes

A amostra é composta por 93 graduados com habilitações para o Ensino no Brasil (n = 47), e Portugal (n = 46), que concluíram o curso numa instituição da sua nacionalidade, entre o ano de 2018 e 2025.

Para a amostra de graduados do Brasil, as idades variam entre 24 e 73 anos (M = 37.7; DP = 12.28), sendo 31(66%) do género feminino e 16 (34%) do género masculino. Em relação ao estado civil, 26 (55.3%) são solteiros, 16 (34%) são casados, 4 (8.5%) são divorciados e 1 (2.1%) é viúvo. Em termos familiares, 30 (63.8%) não possuí dependentes e 17 (36.2%) possuem dependentes, a maioria 36 (76.6%) não vive com os pais. Quanto às habilitações académicas, 24

(51.1%) completou cursos de pós-graduação ou mestrado, 10 (21.13%) completou cursos de bacharelato, 9 (19.1%) completou curso de licenciatura e 4 (8.5%) completou um curso doutoramento.

Para a amostra portuguesa, a faixa etária dos participantes variou de 21 a 64 anos (M = 27.9; DP = 7.04), sendo 39 (84.8%) do género feminino e 7 (15.2%) do género masculino. Em relação ao estado civil, 40 (87%) são solteiros e 6 (13%) são casados. Em termos familiares, 42 (91.3%) não possuí dependentes e a maioria 33 (71.7%) vive com os pais. Quanto às habilitações académicas, 36 (78.3%) completou cursos de pós-graduação ou mestrado, 6 (13%) completou curso de licenciatura e 4 (8.7%) completou um curso de doutoramento.

Instrumentos

Para a caracterização da amostra, utilizou-se um questionário sociodemográfico. A sua elaboração foi pensada, de modo a captar a maior diversidade de características das amostras em análise. No questionário, foram incluídas questões como o género, idade, nacionalidade, estado civil e grau de escolaridade. Também, foram incluídas questões de múltipla escolha (e.g., situação profissional), ou de resposta breve (e.g., nome do último curso conferente de grau concluído; profissão), e de remuneração.

Utilizou-se ainda a verão brasileira e a portuguesa da Escala de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho (ESTUT; Oliveira et al., 2016; Sampaio et al., 2024), composta por 22 itens, para a avaliação das quatro dimensões que compõem o sucesso na transição da universidade para o mercado de trabalho: Inserção e Satisfação Profissional (e.g., Atuo profissionalmente na minha área de formação), Confiança no Futuro de Carreira (e.g., Estou confiante em relação ao meu futuro profissional), Remuneração e Independência Financeira (e.g., Consigo pagar as minhas contas), e Adaptação ao Trabalho (e.g., Estou adaptado à cultura do mundo do trabalho). Os itens foram respondidos em uma escala *Likert* de cinco pontos (1 = "discordo totalmente" a 5 = "concordo totalmente"). Os valores de consistência interna variam entre α = .75 e α =.92 no Brasil (Oliveira et al., 2016), e α = .82 e α = .91 em Portugal (Sampaio et al., 2024).

Por fim, utilizou-se a versão brasileira e a portuguesa da Escala de Satisfação com a Vida (SWLS; Gouveia et al., 2009; Lent et al., 2009), constituída por 5 itens concebidos para avaliar os julgamentos cognitivos globais do indivíduo sobre a satisfação com a vida (e.g., Na maioria dos aspetos, minha vida é próxima ao meu ideal). A escala foi respondida em uma escala de tipo *Likert*

de sete pontos (1 = "discordo totalmente" a 7 = "concordo totalmente"). Os valores de consistência interna estão acima de α = .70 para as adaptações da população brasileira e portuguesa.

Procedimento

O protocolo de recolha foi desenvolvido através da plataforma *Qualtrics*, e recebeu o parecer favorável da Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas da Universidade do Minho (CEICSH 101/2024). A divulgação do protocolo, foi realizada através da metodologia de amostragem não-probabilística, por conveniência e efeito bola-de-neve, e decorreu entre julho de 2024 e abril de 2025 para a amostra brasileira. Para a amostra portuguesa, os dados foram previamente recolhidos entre abril de 2023 e abril de 2024, num estudo anterior desenvolvido pelos membros do Grupo de Investigação em Desenvolvimento da Carreira e Aconselhamento da Universidade do Minho (CEICSH 098/2023), e cedidos para efeitos deste estudo, para possibilitar a comparação entre os contextos brasileiro e português.

O protocolo foi divulgado pelos meios de comunicação digital (e.g., *e-mail*), e pelo contacto com instituições e profissionais já inseridos no contexto educativo. Para a participação neste estudo, era necessária a conclusão de algum curso conferente de grau, com habilitação para o Ensino, entre o ano de 2018 até ao ano de preenchimento do protocolo, no país da nacionalidade. O preenchimento estimado foi entre cinco e 10 minutos. Todos os procedimentos de recolha de dados cumpriram os princípios éticos e as normas de proteção de dados.

As análises estatísticas foram realizadas através do *software Statistical Package for the Social Sciences* (IBM SPSS), versão 29.0 para *Windows*. A primeira fase constituiu o tratamento da base de dados. Foram realizados testes da normalidade (*Shapiro-Wilk*), para cada instrumento utilizado neste estudo, em que parte das subescalas utilizadas não cumpriam os pressupostos da normalidade. Foram conduzidos testes paramétricos e não paramétricos, e os resultados foram semelhantes ou iguais entre si, pelo que se optou pela utilização de testes paramétricos na condução deste estudo, devido a amostra ser superior à 30. Foram realizadas análises descritivas para a caracterização da amostra e das dimensões estudadas, o *Teste T* para Amostras Independentes, o Teste de Correlação de *Pearson* e a análise de Regressão Simples.

Resultados

A Tabela 1, apresenta os resultados do *Teste T* para Amostras Independentes para analisar se existem diferenças significativas entre os contextos de formação nas quatro dimensões do sucesso na transição universidade-mercado de trabalho avaliadas, e na satisfação com a vida dos graduados com habilitações para o ensino no Brasil e Portugal.

Tabela 1

Comparação das Dimensões do Sucesso na Transição Universidade-Trabalho e Satisfação com a Vida entre Brasil e Portugal

	Brasil *M* (*DP*)	Portugal *M* (*DP*)	*t*	*p*	*d de Cohen*
Inserção e Satisfação Profissional	4.32(1.08)	3.49 (1.17)	3.56	<.001	.74
Confiança no Futuro da Carreira	4.01(1.00)	3.35 (1.05)	3.10	.003	.22
Remuneração e Independência Financeira	3.49 (1.12)	2.55 (0.97)	4.36	<001	.90
Adaptação ao Trabalho	4.11 (0.83)	3.73 (0.90)	2.16	.033	.45
Sucesso na Transição Universidade-Trabalho	3.94 (0.85)	3.22 (0.80)	4.30	<.001	.89
Satisfação com a Vida	4.85 (1.37)	3.59 (1.58)	4.11	<.001	1.48

Na análise da tabela observa-se que existem diferenças estatisticamente significativas em todas as dimensões do Sucesso na Transição da Universidade-Trabalho entre os graduados brasileiros e portugueses, sendo que os participantes graduados no brasil tendem a apresentar valores mais elevados nas quatro dimensões de sucesso na transição universidade-mercado de trabalho. As dimensões que apresentam maior tamanho de efeito, são a Remuneração e Independência Financeira (d = .90), e a Inserção e Satisfação Profissional (d = .74). A Adaptação do Trabalho apresentou um efeito de tamanho moderado (d = .45) e a dimensão Confiança no Futuro da Carreira, a de menor tamanho de efeito (d = .22).

A Tabela 2 e 3 apresentam os resultados da Correlação de *Pearson*, para analisar a relação entre o sucesso na transição universidade para o mercado de trabalho e a satisfação com a vida de graduados com habilitações para o ensino no Brasil e em Portugal.

Tabela 2.

Correlações das Dimensões de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho e a Satisfação com a Vida de graduados do Brasil

	M	*DP*	1	2	3	4	5	6
1. Inserção e Satisfação Profissional	4.32	1.08	—					
2. Confiança no Futuro da Carreira	4.01	1.00	.725**	—				
3. Remuneração e Independência Financeira	3.49	1.12	.493**	.454**	—			
4. Adaptação ao Trabalho	4.11	.83	.767**	.720**	.483**	—		
5. Sucesso na Transição Universidade-Trabalho	3.94	.85	.866**	.833**	.794**	.844**	–	
6. Satisfação com a Vida	4.85	1.37	.472**	.466**	.600**	.403**	.606**	–

Nota: **A correlação foi significativa ($p < .001$).

Na Tabela 2, observa-se uma correlação positiva e estatisticamente significativa em todas as variáveis. A correlação mais forte, é o Sucesso na Transição Universidade-Trabalho, com as dimensões da sua escala, sendo em ordem, a Inserção e Satisfação Profissional ($r = 0.866$, $p < .001$), a Adaptação ao Trabalho ($r = 0.844$, $p < .001$), a Confiança no Futuro da Carreira ($r = 0.833$, $p < .001$), e a Remuneração e a Independência Financeira ($r = 0.794$, $p < .001$). Em seguida, a Adaptação ao Trabalho e a Inserção e Satisfação Profissional ($r = 0.767$. $p < .001$); a Confiança no Futuro da Carreira e a Inserção e Satisfação Profissional ($r = 0.725$, $p < .001$); e a Adaptação ao Trabalho e a Confiança no Futuro da Carreira ($r = 0.720$, $p < .001$). Com efeito

moderado, observa-se a correlação entre a Satisfação com a Vida e o Sucesso na Transição Universidade-Trabalho (r = 0.606, p < .001); a Satisfação com a Vida e a Remuneração e Independência Financeira (r = 0.600, p < .001); a Remuneração e Independência Financeira e a Inserção e Satisfação Profissional (r = 0.493, p < .001); a Adaptação ao Trabalho e a Remuneração e Independência Financeira (r = 0.483, p < .001); a Satisfação com a Vida e a Inserção e Satisfação Profissional (r = 0.472, p < .001); a Satisfação com a Vida e a Confiança no Futuro da Carreira (r = 0.466, p < .001); a Remuneração e a Independência Financeira e a Confiança no Futuro da Carreira (r = 0.454, p < .001), e a Satisfação com a Vida e a Adaptação ao Trabalho (r = 0.403, p < .001).

Tabela 3.

Correlações das Dimensões de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho e a Satisfação com a Vida de graduados de Portugal

	M	*DP*	1	2	3	4	5	6
1. Inserção e Satisfação Profissional	3.49	1.17	–					
2. Confiança no Futuro da Carreira	3.35	1.05	.423**	–				
3. Remuneração e Independência Financeira	2.55	.97	.459**	.526**	–			
4. Adaptação ao Trabalho	3.73	.90	.555**	.571**	.277**	–		
5. Sucesso na Transição Universidade-Trabalho	3.21	.79	.787**	.799**	.777**	.728**	–	
6. Satisfação com a Vida	3.59	1.58	.504**	.692**	.759**	.491**	.804**	–

Nota: **A correlação foi significativa (p <. 001)

Na Tabela 3, observa-se uma correlação positiva e estatisticamente significativa em todas as variáveis. A correlação mais forte, é a da Satisfação com a Vida e o Sucesso na Transição Universidade-Trabalho (r = 0.804, p < .001). Em seguida, o Sucesso na Transição Universidade-Trabalho com todas as dimensões que compõem sua escala, sendo a Confiança no Futuro da Carreira (r = 0.799, p < .001), a Inserção e Satisfação Profissional (r = 0.787, p < .001), a Remuneração e Independência Financeira (r = 0.777, p < .001), e a Adaptação ao Trabalho (r = 0.728, p < .001). A Satisfação com a Vida e a Remuneração e Independência Financeira, também apresentou uma correlação forte (r = 0.759, p < .001). As correlações com valores moderados, foram respetivamente a Satisfação com a Vida e a Confiança no Futuro da Carreira (r = 0.692, p < .001); a Adaptação ao Trabalho e a Confiança no Futuro da Carreira (r = 0.571, p < .001); a Adaptação ao Trabalho e a Inserção e Satisfação Profissional (r = 0.555, p < .001); a Remuneração e Independência Financeira e a Inserção e Satisfação Profissional (r = 0.526, p < .001); a Satisfação com a Vida e a Inserção e Satisfação Profissional (r = 0.504); a Satisfação com a Vida e a Adaptação ao Trabalho (r = 0.491, p < .001); a Remuneração e a Independência Financeira e a Inserção e Satisfação Profissional (r = 459, p < .001); a Confiança no Futuro da Carreira e a Inserção e Satisfação Profissional (r = 0.423, p < .001). A correlação mais fraca, foi entre a Adaptação ao Trabalho e a Remuneração e a Independência Financeira (r = 0.277, p < .001).

Para analisar se o contexto de formação, prediz o sucesso na transição entre a universidade-trabalho e a satisfação com a vida de graduados com habilitações para o ensino no Brasil e em Portugal, foram conduzidas duas análises de regressão linear simples, sendo uma para verificar se o contexto de formação (Brasil e Portugal), prediz o sucesso na transição da universidade para o trabalho, e a outra para analisar se prediz a satisfação com a vida.

Em relação ao sucesso na transição universidade-trabalho, o modelo foi significativo (F (1, 91) = 18.46, p < .001) e explicou 16.9% da variância (R^2 = .169). O contexto de formação foi um preditor significativo, com o contexto de formação português apresentando valores significativamente menores que o contexto brasileiro (b = - 0.73, β = - 0.41, t = -4.30, p < .001).

A segunda regressão linear simples, em relação a satisfação com a vida, também apresentou um modelo significativo (F (1, 91) = 16.87, p < .001) e explicou 15.6% da variância (R^2 = .156). O contexto de formação português, também apresentou valores significativamente mais baixos de satisfação com a vida, em comparação ao contexto de formação brasileiro (b = - 1.26, β = - 0.40, t = -4.11, p < .001).

Discussão e Implicações

Este estudo pretendeu compreender o sucesso na transição da universidade para o mercado de trabalho, e a satisfação com a vida de graduados de cursos que habilitam para o Ensino no Brasil e em Portugal. Para o efeito foram formuladas três questões de investigação.

A primeira questão de investigação, procurou observar se existiam diferenças significativas entre os contextos de formação nas quatro dimensões do sucesso na transição universidade-trabalho, e na satisfação com a vida. O resultado foi estatisticamente significativo para todas as variáveis. A amostra brasileira, apresentou valores médios mais elevados em todas as dimensões do sucesso na transição e na satisfação com a vida em comparação com a amostra portuguesa, o que sugere que os graduados brasileiros, se percebem como mais bem-sucedidos entre as dimensões do sucesso na transição universidade-trabalho, e na satisfação com a vida.

Entre as quatro dimensões do sucesso na transição da universidade para o mercado de trabalho, a Remuneração e Independência Financeira, é a dimensão onde a diferença tem maior magnitude de efeito. Este resultado pode relacionar-se com aspetos político-sociais e organizativos dos dois países, como também pode ser reflexo da caracterização da amostra, sendo que os participantes brasileiros, apresentam alguns marcadores sociais de independência (e.g., 76.6% não vivem com os pais), em contraste com a amostra portuguesa (e.g., 28.3% não vivem com os pais). Também, este resultado pode estar associado a outros aspetos da caracterização da amostra, como a média da idade que é mais elevada nos participantes brasileiros do que a dos participantes portugueses, ou com o Estado Civil, em que 55.3% na amostra brasileira são solteiros(as), e 78.3% na amostra portuguesa. Essa diferença entre contextos e médias apresentadas, reforçam a relação da perceção da independência pessoal e financeira alcançada, para a perceção de uma transição bem-sucedida (Ågren, 2021; Aronson, 2008), bem como reflexos do contexto sociocultural que estão inseridos (Watt & Richardson, 2008; Watt et al., 2012). Contudo, esse resultado pode não refletir com base em evidência a existência de uma remuneração compatível com a função, qualificação ou de valorização profissional (Soares, 2020; Tartuce et al., 2010; Watt & Richardson, 2008). A implementação das novas medidas introduzidas para a valorização e atratividade da carreira na docência no Brasil e Portugal, poderão traduzir-se em resultados distintos no futuro, comparado aos obtidos neste estudo.

Em seguida, a dimensão do sucesso na transição universidade para o mercado de trabalho que apresentou maior magnitude de efeito, é a Inserção e Satisfação Profissional. Esse resultado,

pode sugerir que essa diferença tenha influência do contexto de formação propriamente dito, e nas políticas de formação curriculares de cada país, como o processo de Bolonha no contexto português (Almeida et al., 2013; Rodrigues et al., 2019). A Inserção e Satisfação Profissional, pode se demonstrar favorecida no contexto brasileiro, neste resultado, devido a realização de estágios curriculares e extracurriculares de modo mais precoce, do que comparado ao contexto português, e pela possibilidade de remuneração nessas experiências (Avelino, 2020; Vieira et al., 2011). Este resultado, também pode representar diferentes conceções sobre empregabilidade entre os contextos socioculturais, e estudos futuros podem aprofundar nesse aspeto, devido a influência que este pode desencadear na perceção da inserção no mercado de trabalho.

A dimensão da Adaptação ao Trabalho, apresentou com efeito moderado entre a amostra brasileira e portuguesa. Este resultado sugere que os participantes de ambas as amostras, apresentam competências de adaptabilidade no cumprimento das exigências do trabalho e normas organizacionais, essenciais para o processo de transição (Oliveira et al., 2016; Sampaio et al., 2024). As diferenças observadas, podem ter relação com os resultados obtidos na dimensão da Inserção e Satisfação Profissional, e nas médias das idades entre os participantes. Os participantes graduados brasileiros devido ao contexto de formação, parecem ter passado por mais transições entre a universidade-trabalho, do que os graduados portugueses, o que pode ser sugestivo de uma ligeira prontidão adaptativa devido ao contexto sociocultural (Ågren, 2021; Okay-sommerville & Scholarios, 2021; Savickas, 2019; van der Horst et al., 2021). Ainda assim, as proximidades dos resultados entre os grupos evidenciam desafios iniciais de adaptação comuns à profissão docente, e reforçam a necessidade de políticas e práticas que apoiem essa fase da carreira em ambos os contextos.

A dimensão da Confiança no Futuro da Carreira, é a de menor magnitude de efeito. Esse resultado sugere que ambos os grupos partilham perceções semelhantes nessa dimensão, ainda que os participantes brasileiros demonstrem um otimismo ligeiramente maior. A confiança no futuro profissional está frequentemente relacionada à valorização percebida da profissão, e a estabilidade das condições laborais (Soares, 2020; Watt & Richardson, 2008). Assim, este resultado destaca a importância da continuidade de medidas que promovam não somente o ingresso de novos profissionais à docência, mas como a permanência e o desenvolvimento profissional contínuo da carreira docente.

Contudo, ainda em resposta à primeira questão de investigação, a variável que apresentou maior magnitude de efeito entre as diferenças dos contextos de formação, foi a Satisfação com a Vida. Neste intuito, a segunda questão de investigação pretendeu observar se as dimensões do sucesso na transição universidade para o mercado de trabalho está relacionada com a satisfação com a vida. Todos os resultados foram estatisticamente significativos, em que a amostra brasileira apresentou médias mais elevadas entre as variáveis de estudo.

A correlação entre as quatro dimensões do sucesso na transição universidade-trabalho, apresentaram correlações fortes e muito fortes entre si, na amostra brasileira e portuguesa. Este resultado, reforçam a validade interna dos instrumentos utilizados para os dois contextos socioculturais. Para a correlação entre o sucesso na transição da universidade para o mercado de trabalho e a satisfação com a vida, verificou-se uma correlação positiva moderada-forte para a população brasileira, enquanto para a população portuguesa muito forte, sendo a mais expressiva entre todos os resultados do grupo. Esses resultados sugerem para ambos os contextos socioculturais, que quanto maior a perceção do sucesso na transição da universidade para o mercado de trabalho, maior é a perceção de satisfação com a vida. Essa perceção, é mais forte entre os graduados portugueses, do que entre os brasileiros.

Para a amostra brasileira, a dimensão do sucesso na transição universidade para o mercado de trabalho que apresenta maior força entre as correlações é a Inserção e a Satisfação Profissional, enquanto para a amostra portuguesa, é a Confiança no Futuro da Carreira. Esse resultado, reforçam diferenças na perceção de uma transição bem-sucedida entre os dois contextos. As correlações de menor efeito, foram a Satisfação com a Vida e a Adaptação ao Trabalho para a amostra brasileira, e a Adaptação ao Trabalho e a Remuneração e Independência Financeira para a amostra portuguesa. Tal resultado, pode ser interpretado à luz do contexto sociocultural e económico, dos resultados explorados na primeira questão de investigação, como na perceção da autonomia. Para o contexto brasileiro, embora esta relação ainda seja significativa, a satisfação com a vida pode estar diluída em outras fontes de realização pessoal e profissional, como em laços sociais, metas e objetivos distintos (Ihtiyaroglu, 2018; Ignat & Clipa, 2012; Lent et al., 2009). Ainda, as correlações entre as variáveis demonstram-se essenciais para o bem-estar profissional, e a sua continuidade de carreira (Skaalvik & Skaalvik, 2015; Soares, 2020; Wang et al., 2023). Entretanto, estudos futuros poderão aprofundar-se nesta relação, e integrar em

específico a análise da diferença de valores pessoais e profissionais entre os profissionais da docência.

Os resultados da análise conduzida para a terceira questão de investigação, indicam que o contexto de formação, explica 16.9% da variância dos dados na transição universidade-trabalho, e 15.6% para a variância dos dados na satisfação com a vida de graduados com habilitações para o Ensino. Os participantes brasileiros, apresentam em ambos os resultados, valores significativamente mais elevados que os portugueses. Logo, os resultados sugerem que os contextos socioculturais de formação, tem um papel preditor para a perceção de uma transição da universidade para o mercado de trabalho bem sucedida, e na satisfação com a vida.

Este resultado, articula-se com os demais reportados neste estudo, e consolida possíveis implicações discutidas. O contexto sociocultural demonstra um papel expressivo, no qual a continuidade da implementação de novas políticas e intervenções torna-se essencial. É importante que estudos futuros foquem na compreensão primária do des(interesse) na área da docência, como nos estudos de aspirações de carreira na infância e adolescência (Silva & Taveira, 2025; Sikora, 2021). A adoção de abordagens preventivas e não apenas remediativas, pode ser decisiva para garantir uma prática docente mais sustentável, motivada e socialmente valorizada.

Ainda assim, é importante considerar na interpretação e generalização destes resultados algumas limitações metodológicas da recolha de dados, que não permitiu uma amostra representativa da população de graduados com habilitações para o ensino no Brasil e em Portugal. Em estudos futuros, a utilização de métodos de amostragem mais rigorosos, com alcance maior para a recolha dos dados, poderão assegurar a representatividade de cada população, para uma comparação mais expressiva e homogénea entre as semelhanças e diferenças de cada contexto socioculturais.

Conclusão

Este estudo permitir evidenciar relações significativas entre o sucesso na transição Universidade-mercado trabalho e a satisfação com a vida em dois contextos geográficos diferentes – em Portugal e no Brasil. Demonstrou ainda que o contexto de transição parece explicar o sucesso percebido nesta transição e a satisfação com a vida dos graduados.

Em estudos futuros, sugere-se um foco na investigação das diferentes perceções e recursos de empregabilidade entre os participantes. A utilização de métodos qualitativos ou mistos, podem captar maiores nuances relacionadas com esta transição nos dois contextos de

ensino/profissão. Outros estudos também, como o foco na experiência de estágio e na exploração de carreira, podem favorecer a compreensão da transição da universidade-trabalho entre os futuros professores.

Apesar das limitações deste estudo, os resultados sugerem considerações importantes para a relação do sucesso na transição da universidade para o mercado de trabalho e a satisfação com a vida de professores. A formação docente, deve ser compreendida dentro de um quadro sistémico e cultural, que incluem a valorização da profissão, políticas públicas e de incentivo, condições institucionais de apoio durante a formação, e de características pessoais e socioculturais que moldam as perceções e motivações perante o sucesso e bem-estar dos docentes.

Referências Bibliográficas

Ågren, S. (2021). Exploring vocational education students' visions of a successful transition to working life from the perspective of societal belonging. *Journal of Applied Youth Studies, 4*(1), 67-81. https://doi.org/10.1007/s43151-021-00037-5

Almeida, L., Leite, C., & Santiago, E. (2013). Um olhar sobre as políticas curriculares para formação de professores no Brasil e em Portugal na transição do século XX para o XXI. *Revista Lusófona de Educação, 23*(23). https://revistas.ulusofona.pt/index.php/rleducacao/article/view/3357/2468

Avelino, W. F. (2020). Formação docente: a partir do estágio supervisionado. R*evista Educação Pública, 20*(43). https://doi.org/10.18264/REP

Aronson, P. (2008). The markers and meanings of growing up: Contemporary young women's transition from adolescence to adulthood. *Gender & Society, 22*(1), 56-82. https://doi.org/10.1177/0891243207311420

Decreto n.º 12358/2025. Mais professores para o Brasil. Portal da Câmara dos Deputados. https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2025/decreto-12358-14-janeiro-2025-796897-publicacaooriginal-174105-pe.html

Decreto-lei n.º79/2014: Regime jurídico da formação contínua de docentes. Diário da República. https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/79-2014-25344769

Decreto-lei n.º 51/2024. Diário da República. https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/51-2024-885927817

Decreto-lei n.º 9-A/2025: Regime jurídico da habilitação profissional para a docência na educação pré-escolar e nos ensinos básicos e secundário. Diário da República. https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/9-a-2025-907406911

Direção-Geral da Administração Escolar. (2024). *Ser + Professor*. https://www.dgae.medu.pt/ser-mais-professor

Donald, W. E., Ashleigh, M. J., & Baruch, Y. (2018). Students' perceptions of education and employability: Facilitating career transition from higher education into the labor market. *Career development international, 23*(5), 513-540. https://doi.org/10.1108/CDI-09-2017-0171

Europa Ocidental Centro Regional de Informações das Nações Unidas. (2024). *Guia sobre desenvolvimento sustentável: 17 objetivos para transformar o nosso mundo*. https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/

Greer, T. W. & Kirk, A. F. (2022). "Overcoming Barriers to Women's Career Transitions: a systematic review of social support types and providers". *Frontiers in Psychology, 13*, 777-110. https://doi.org/10. 3389/fpsyg.2022.777110

Gouveia, V. V., Milfont, T. L., Da Fonseca, P. N., & Coelho, J. A. P. D. M. (2009). Life satisfaction in Brazil: Testing the psychometric properties of the satisfaction with life scale (SWLS) in five Brazilian samples. *Social Indicators Research, 90*, 267-277. https://doi.org/10.1007/s11205-008-9257-0

Ignat, A. A., & Clipa, O. (2012). Teachers' satisfaction with life, job satisfaction and their emotional intelligence. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 33*, 498-502. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.01.171

Ihtiyaroglu, N. (2018). Analyzing the Relationship between Happiness, Teachers' Level of Satisfaction with Life and Classroom Management Profiles. *Universal Journal of Educational Research, 6*(10),2227-2237. https://doi.org/10.13189/ujer.2018.061021

Lei n.º 9394/1996. Diretrizes e bases da educação nacional. Presidência da República. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm

Lent, R. W., Taveira, M. D C., Sheu, H. B., & Singley, D. (2009). Social cognitive predictors of academic adjustment and life satisfaction in Portuguese college students: A longitudinal analysis. *Journal of vocational behavior, 74*(2), 190-198. https://doi.org/doi:10.1016/j.jvb.2008.12.006

Louis, M. R. (1982). Managing career transition: a missing link in career development. *Organizational Dynamics, 10(*4), 68-7. https://doi.org/10.1016/0090-2616(82)90030-4

Okay-Somerville, B., & Scholarios, D. (2022). Focused for some, exploratory for others: Job search strategies and successful university-to-work transitions in the context of labor market ambiguity. *Journal of Career Development, 49*(1), 126-143. https://doi.org/10.1177/08948453211016058

Oliveira, M. C. D., Melo-Silva, L. L., Taveira, M. D. C., & Grace, R. C. (2016). Measuring university-to-work success: development of a new scale. *Career Development International, 21*(1), 85-104. https://doi.org/10.1108/CDI-04-2015-0051

Ovens, A., Garbett, D., & Hutchinson, D. (2016). Becoming teacher: Exploring the transition from student to teacher. *International Handbook of Teacher Education: Volume 2*, 353-378. https://doi.org/10.1007/978-981-10-0369-1_10

Poloni, R. S. S., Lopes, J. A. L., & Oliveira, C. R. G. (2022). Satisfação profissional do professor: uma análise multinível de características individuais do professor e de características organizacionais da escola. *PSIQUE-Anais de Psicologia, 18*, 27- 48. https://doi.org/10.26619/2183-4806.XVIII.1.2

Reimer, D., Noelke, C., & Kucel, A. (2008). Labor market effects of field of study in comparative perspective: An analysis of 22 European countries. *International Journal of Comparative Sociology, 49*(4-5), 233-256. https://doi.org/10.1177/0020715208093076

Resolução CNE/CEB nº 2/97. Diretrizes curriculares nacionais para o ensino fundamental. Conselho Nacional de Educação. http://portal.mec.gov.br/escola-de-gestores-da-

educacao-basica/323-secretarias-112877938/orgaos-vinculados-82187207/13212-resolucao-cp-1997

Rodrigues, A. M., Dias, A., Gregório, C., Faria, E., Ramos, F., Miguéns, M., Félix, P., & Perdigão, R. (2019). *Regime de seleção do pessoal docente da educação pré-escolar e ensinos básico e secundário.* Conselho Nacional de Educação. Lisboa. https://www.cnedu.pt/content/edicoes/estudos_e_relatorios/Estudo_Selecao_e_Recrutamento_de_Docentes_julho2019.pdf

Sampaio, C., Taveira, M. D. C., Soares, J., & Silva, A. D. (2024). University-to-work success scale: adaptation and validation in newly graduates. *Journal of Applied Research in Higher Education*. https://doi.org/10.1108/JARHE-03-2024-0130

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Salvatore, S., Esbroeck, R. V., & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior, 75*(3), 239-250. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004

Savickas, M. L. (2019). *Career construction theory: Life portraits of attachment, adaptability, and identity.* Mark L. Savickas.

Sikora, J. (2021). Does teenage interest in a teaching career lead to becoming a teacher? Evidence from Australia. *Teaching and Teacher Education, 101*, 103315. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103315

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Still motivated to teach? A study of school context variables, stress and job satisfaction among teachers in senior high school. *Social Psychology of Education, 20*, 15-37. https://doi.org/10.1007/s11218-016-9363-9

Silva, A. D., Taveira, M. D. C., & Ribeiro, E. (2011). Self de carreira: estudo longitudinal com estudantes universitários. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 27*, 263-272. https://doi.org/10.1590/S0102-37722011000300001

Silva, A. D., & Taveira, M. D. (2025). Aspirations for teaching career: What we need to know and what we need to do. *Frontiers in Psychology, 16*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1525153

Soares, M. P. (2020). Motivação e satisfação docente nos professores contratados em Portugal. *Revista Portuguesa de Investigação Educacional, 20*, 97-118. https://doi.org/10.34632/investigacaoeducacional.2020.9686

Tartuce, G. L. B., Nunes, M. M., & Almeida, P. C. A. D. (2010). Alunos do ensino médio e atratividade da carreira docente no Brasil. *Cadernos de Pesquisa, 40*, 445-477. https://doi.org/10.1590/S0100-15742010000200008

Teichert, C., Niebuhr, A., Otto, A., & Rossen, A. (2024). University-to-work transitions in Germany–do graduate job seekers benefit from migration and work experience?. *Education Economics, 32*(3), 355-380. https://doi.org/10.1080/09645292.2023.2213413

van der Horst, A. C., Klehe, U. C., Brenninkmeijer, V., & Coolen, A. C. (2021). Facilitating a successful school-to-work transition: Comparing compact career-adaptation interventions. *Journal of Vocational Behavior, 128*, 103-581. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103581

Vieira, D., Caires, S., & Coimbra, J. (2011). Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para inserção profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 12* (1), 29-36. https://hdl.handle.net/1822/15351

Wang, P., Yang, S., Sun, N., Sun, Y., Shi, H., Wu, X., & Pan, R. (2023). College students' perceived overqualification and adaptation: A double-edged sword model. *Current Psychology, 42*(24), 20661- 20679. https://doi.org/10.1007/s12144-022-03174-z

Waldorf, B., & Yun, S. D. (2016). Labor Migration and Overeducation among Young College Graduates. *Review of Regional Research*, *36*, 99–119. https://doi.org/10.1007/s10037-015-0101-0

Watt, H. M., & Richardson, P. W. (2008). Motivations, perceptions, and aspirations concerning teaching as a career for different types of beginning teachers. *Learning and instruction, 18*(5), 408-428. https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2008.06.002

Watt, H. M., Richardson, P. W., Klusmann, U., Kunter, M., Beyer, B., Trautwein, U., & Baumert, J. (2012). Motivations for choosing teaching asa career: Na international comparison using

the FIT-Choice scale. *Teaching and teacher education, 28*(6), 791-805. https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.03.003