Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Flávia Valadão Domingos do Vale

Adaptabilidade de Carreira de Mulheres Imigrantes Brasileiras em Portugal

Junho de 2025

Adaptabilidade de Carreira de Mulheres Imigrantes Brasileiras em Portugal

Flávia Valadão Domingos do Vale

UMinho |2025

Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Flávia Valadão Domingos do Vale

Adaptabilidade de Carreira de Mulheres Brasileiras Imigrantes em Portugal

Dissertação de Mestrado
em Psicologia da Educação

Trabalho efetuado sob a orientação da
Doutora Maria do Céu Taveira de Castro Silva
e coorientação da
Doutora Ana Daniela Santos Cruzinha Soares Silva

Junho de 2025

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-Não Comercial-Sem DerivaçõesCC BY-NC-ND

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



Assinado por: Flavia Valado Domingos do Vale
Identificação: TR:PT-252Q73J65
Data: 2025-06-05 às 08:27:32

Agradecimentos

"Em tudo dai graças, porque esta é a vontade de Deus em Cristo Jesus para convosco."
(1 Tessalonicenses 5:18)

Antes de qualquer palavra, ofereço minha gratidão a Deus — fonte inesgotável de força, sabedoria e consolo. Foi n'Ele que encontrei direção nas incertezas, alento nos momentos difíceis e renovação quando minhas forças pareciam esgotadas. A Ele, toda a honra e toda a glória, pois sem Sua presença constante, este caminho não teria sido possível.

Ao meu marido, Igor, meu companheiro, expresso um agradecimento profundo. Vivemos juntos os altos e baixos deste percurso, e mesmo quando as marés pareceram contrárias, o teu amor permaneceu firme, o teu olhar encorajador nunca vacilou. Foste porto seguro, suporte silencioso e inspiração constante. Esta conquista é, sem dúvida, também tua.

À minha família, alicerce da minha história, que me ensinou, desde sempre, que o conhecimento é um caminho de liberdade e transformação. Continuo a desejar ser melhor por vós e para vós. Obrigada por estarem, sempre, comigo.

Viver a experiência da gestação durante este percurso académico conferiu a esta etapa uma intensidade singular. Descobri em mim uma força até então desconhecida. João Pedro, meu filho, a tua chegada iluminou os dias mais desafiadores com a promessa de um futuro cheio de esperança e sentido. Tu és a vida que floresceu enquanto eu escrevia estas páginas.

Às minhas orientadoras, Professoras Maria do Céu Taveira e Ana Daniela Silva, rendo a mais sincera gratidão. Obrigada pela orientação generosa, pela paciência nas demoras e pelo rigor que me ajudou a crescer. Cada palavra de incentivo, cada sugestão crítica, moldaram este trabalho com delicadeza e exigência.

A todos os docentes da Universidade do Minho, manifesto o meu reconhecimento pelo saber partilhado, pela dedicação ao ensino e pelo compromisso com a excelência académica.

Às mulheres imigrantes que generosamente aceitaram participar neste estudo, o meu mais respeitoso e emocionado agradecimento. Obrigada por confiarem em mim as vossas narrativas. Que este trabalho possa ecoar as vossas vozes, e, de alguma forma, contribuir para uma sociedade mais sensível, justa e inclusiva.

Deixo um agradecimento especial, em particular às doutorandas Célia Sampaio e Inês Castro, pela partilha honesta, pelo apoio e pela presença generosa nos momentos cruciais.

A Psicologia ensina que crescemos através dos desafios e que a resiliência não é ausência de dor, mas a escolha diária de continuar, apesar dela. Cada obstáculo atravessado neste caminho ensinou-me mais sobre mim mesma e sobre o mundo. Levo comigo aprendizagens que vão muito além do que as páginas desta dissertação podem conter.

Por fim, a todos e todas que, de forma visível ou silenciosa, contribuíram para que esta caminhada fosse possível, o meu mais sincero e profundo agradecimento.

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 etapasconducente à sua elaboração.

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



Assinado por: Flavia Valado Domingos do Vale
Identificação: TR:PT-252Q73J65
Data: 2025-06-05 às 13:19:56

Adaptabilidade de Carreira de Mulheres Brasileiras Imigrantes em Portugal

Resumo

A evidência empírica tem demonstrado que a adaptabilidade de carreira constitui um recurso psicossocial central na construção de trajetórias profissionais em contextos de transição. Este estudo analisou a adaptabilidade de carreira de mulheres brasileiras imigrantes em Portugal, considerando variáveis individuais e contextuais, com base na Teoria da Construção da Carreira. Participaram 113 mulheres, com idades entre os 18 e os 64 anos, residentes em várias regiões do país. Para a recolha de dados, utilizou-se um questionário sociodemográfico, a Escala sobre Adaptabilidade de Carreira e o Inventário de Construção da Carreira. Os resultados indicaram correlações estatisticamente significativas entre as quatro dimensões da adaptabilidade de carreira, a preocupação, o controlo, a curiosidade e a confiança, e os comportamentos adaptativos de cristalização, exploração, decisão e preparação da carreira. Verificou-se ainda que os níveis da adaptabilidade de carreira variam em função do nível de habilitações académicas das participantes. E que o tempo de permanência em Portugal é um preditor da confiança na resolução de problemas de carreira, enquanto a idade não se revelou como um preditor significativo da adaptabilidade de carreira. Estes resultados reforçam a importância de considerar fatores educacionais e contextuais no apoio à integração socioprofissional de mulheres migrantes.

Palavras-chave: adaptabilidade de carreira, mulheres imigrantes, inserção profissional, transição de carreira, psicologia vocacional

Career Adaptability of Brazilian Immigrant Women in Portugal

Abstract

Empirical evidence has shown that career adaptability is a central psychosocial resource in the construction of professional trajectories in transitional contexts. This study examined the career adaptability of Brazilian immigrant women in Portugal, considering individual and contextual variables, based on the Career Construction Theory. The sample consisted of 113 women, aged between 18 and 64, residing in various regions of the country. Data were collected using a sociodemographic questionnaire, the Career Adapt-Abilities Scale, and the Career Construction Inventory. The results indicated statistically significant correlations between the four dimensions of career adaptability, concern, control, curiosity, and confidence, and the adaptive behaviors of crystallization, exploration, decision-making, and preparation. The levels of career adaptability vary according to the participants' educational attainment. Length of stay in Portugal positively predicted confidence, whereas age was not a significant predictor. These findings highlight the importance of considering educational and contextual factors in supporting the socioprofessional integration of migrant women.

Keywords: career adaptability, immigrant women, professional integration, career transition, vocational psychology

Índice

Introdução....8
Método.... 13
Resultados.... 17
Discussão.... .20
Limitações.... 21
Implicações e Conclusão.... .22
Referências.... 24

Introdução

Nas últimas décadas, a globalização intensificou os fluxos migratórios à escala global, provocando profundas transformações nas estruturas laborais, sociais e culturais (e.g., Lebang & Peters, 2022; Demirkol, 2024). As migrações tornaram-se parte essencial das dinâmicas económicas e sociais contemporâneas, influenciadas por fatores como crises políticas, desigualdades regionais, mobilidade educacional e oportunidades de trabalho. Neste cenário, Portugal destaca-se como um país que, historicamente conhecido por sua tradição emigratória, passou a atrair um número crescente de imigrantes, especialmente oriundos do Brasil (Cerqueira, 2024). Os laços históricos, culturais e linguísticos entre os dois países contribuíram para o fortalecimento dessa rota migratória (Peixoto, 2009; Gomes et al., 2021).

De acordo com o *Relatório Estatístico Anual – Indicadores de Integração de Imigrantes 2023*, publicado pela Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA, 2023), Portugal ultrapassou pela primeira vez a marca de um milhão de estrangeiros residentes, contabilizando 1.044.606 imigrantes, o que representa aproximadamente 10% da população total do país. Dentre estes, os brasileiros constituem a maior comunidade estrangeira, com 368.449 residentes legais — sendo 181.073 do sexo masculino e 187.376 do sexo feminino —, o que evidência não apenas o crescimento expressivo dessa população nos últimos anos, mas também a predominância feminina. Este fenómeno levanta questões relevantes sobre as experiências de adaptação e de inserção das mulheres brasileiras no contexto profissional português, particularmente no que se refere aos desafios, estratégias e recursos mobilizados nesses processos.

.

1.1 Contextualização da imigração no mundo e em Portugal

A mobilidade humana é um fenómeno ancestral, mas os contornos que ela assume na contemporaneidade refletem um mundo profundamente interconectado, caracterizado por fluxos económicos transnacionais, conflitos geopolíticos, desigualdades socioambientais e transformações climáticas (Castles et al., 2014; Demirkol & Radovici, 2024) As migrações atuais não se limitam a deslocamentos em busca de melhores condições de vida, mas configuram, também, estratégias de sobrevivência, emancipação, proteção e reconfiguração identitária. Nesse cenário, os sujeitos migrantes tornam-se protagonistas de trajetórias complexas, frequentemente marcadas por vulnerabilidades, mas

também, por resistência e reinvenção (Redin et al., 2020; Giralt, 2024).

De acordo com a Organização Internacional para as Migrações (OIM, 2024), mais de 281 milhões de pessoas vivem fora de seus países de origem, representando cerca de 3,6% da população mundial. Em 2023, o número de mortes de migrantes ao redor do mundo atingiu o maior patamar da década, com mais de 8.500 mortes registadas, o que revela as condições precárias e muitas vezes perigosas enfrentadas em diversos trajetos migratórios (OIM, 2024).

Portugal, tradicionalmente país de emigração, transformou-se ao longo das últimas décadas em um importante país de acolhimento. Esse processo intensificou-se a partir da década de 1990, com o aumento da entrada de imigrantes oriundos de países lusófonos, como Angola, Cabo Verde e, sobretudo, o Brasil. A viragem migratória de país emissor para país recetor provocou mudanças relevantes nas dinâmicas demográficas, nas políticas públicas de acolhimento e na composição do mercado de trabalho (Peixoto, 2009; Ribeiro, 2019).

Segundo dados recentes da Agência para a Integração, Migrações e Asilo (AIMA, 2023), Portugal ultrapassou, pela primeira vez, a marca de um milhão de estrangeiros residentes, o que representa aproximadamente 10% da população total do país. Desse total, os brasileiros continuam a ser a principal comunidade estrangeira, com mais de 368 mil residentes legais, número que cresceu significativamente desde a pandemia de COVID-19. Essa presença tem se concentrado principalmente nas regiões metropolitanas de Lisboa, Setúbal e Faro, impulsionada por redes de apoio pré-estabelecidas, afinidades linguísticas e pela percepção de Portugal como porta de entrada para a Europa (Observador, 2023).

A imigração brasileira é marcada por múltiplas motivações, incluindo instabilidade política, crises económicas, violência urbana e a procura de projetos de vida mais sustentáveis. Muitas mulheres brasileiras, em especial, migram com o intuito de reconstruir as suas trajetórias pessoais e profissionais, atraídas pela possibilidade de uma inserção num ambiente culturalmente mais próximo e, por vezes, mais seguro (Machado, 2020). Ainda assim, essa migração insere-se num contexto permeado por desigualdades estruturais e pela necessidade constante de adaptação frente a novas exigências sociais e profissionais.

1.2 Uma questão de género

A imigração não é um fenómeno neutro em termos de género. Mulheres e homens vivenciam o processo migratório de formas distintas, condicionadas por normas sociais, papéis culturais, oportunidades desiguais e estruturas de poder (Razavi & Miller, 1995; Mahler & Pessar, 2001; Van Praag, 2022). Ao longo das últimas décadas, a feminização das migrações tornou-se um campo de estudo consolidado, evidenciando que as mulheres migrantes não são apenas acompanhantes de trajetórias familiares, mas sujeitas ativas dos seus processos de mobilidade, com motivações, expectativas e desafios próprios (e.g.,

Sassen, 2003; Donato et al., 2006).

O número de mulheres que migram tem crescido progressivamente, representando hoje cerca de 48% do total de migrantes internacionais (OIM, 2024). No contexto português, essa tendência é claramente observada na comunidade brasileira, cuja composição é maioritariamente feminina. De acordo com a AIMA (2023), as mulheres brasileiras representam mais da metade dos cidadãos brasileiros residentes em Portugal, demonstrando um padrão migratório autónomo, muitas vezes vinculado à procura de autonomia financeira, segurança e reconstrução pessoal.

Contudo, a inserção dessas mulheres no mercado de trabalho português, ocorre sob condições frequentemente precarizadas. Estudos apontam que elas estão concentradas em setores considerados femininos, onde persiste uma maioria de mulheres, como os cuidados, os serviços domésticos, e a hotelaria e limpeza — áreas caracterizadas por uma baixa remuneração, informalidade, ausência de progressão profissional e pouco reconhecimento social (Marques, Góis & Ribeiro, 2018). Essa segregação ocupacional é reflexo de uma dupla vulnerabilidade, associada à dupla condição de serem mulheres e imigrantes.

Além das barreiras económicas e institucionais, muitas mulheres brasileiras enfrentam desafios relacionados com a conciliação entre trabalho e vida familiar, especialmente quando são mães solo ou não contam com redes de apoio. A maternidade, nesse contexto, pode tornar-se, tanto um fator de motivação, quanto um obstáculo à inserção profissional, exigindo uma elevada capacidade de reorganização pessoal e resiliência emocional (Fonseca et al., 2016; Zaparoli et al., 2021; Pereira et al., 2024).

A abordagem interseccional deste fenómeno é, portanto, essencial para compreender como raça, classe, género e nacionalidade se entrelaçam na experiência das mulheres brasileiras imigrantes. A construção da identidade profissional, nesses casos, está profundamente imbricada com a maneira como essas mulheres são socialmente percebidas, aceites e integradas no novo país de acolhimento (França & Oliveira, 2021; Coelho, 2021). O enfrentamento do preconceito, da xenofobia e das discriminações de género dificultam não apenas a progressão de carreira, como também afetam diretamente o bem-estar psicológico dessas mulheres, afetando a sua autoestima, segurança e perspetivas de futuro (Oliveira, 2022; OIM, 2024).

Nesse sentido, torna-se importante compreender como essas mulheres mobilizam recursos pessoais, sociais e simbólicos para construir novos projetos profissionais, superar obstáculos e redefinir seu lugar no mundo do trabalho. Uma via para alcançar este objetivo é investigar a adaptabilidade de carreira e correlatos sob uma lente de género, isto é, avaliar os recursos adaptativos de carreira de mulheres brasileiras imigrantes em Portugal, uma vez que tais recursos surgem associados na literatura a comportamentos e resultados de carreira positivos e facilitadores da adaptação em distintos ambientes de trabalho (Savickas, 2005, 2013, 2021)

1.3 Adaptabilidade de Carreira

Em um cenário global marcado por instabilidades económicas, mudanças tecnológicas aceleradas e crescente mobilidade internacional, o conceito de carreira deixou de ser compreendido como uma trajetória linear e previsível. As transformações contemporâneas exigem dos indivíduos uma postura ativa e adaptativa diante dos desafios e transições do mundo do trabalho. É neste contexto que se insere a Teoria da Construção da Carreira (Savickas, 2005, 2013, 2021), que introduz o conceito de adaptabilidade de carreira como um construto central para o desenvolvimento profissional no século XXI.

A adaptabilidade de carreira é definida como um construto psicossocial que reflete a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas, transições e imprevistos vocacionais (Savickas, 2013). Trata-se de um conjunto de competências que permite ao sujeito moldar ativamente a sua trajetória profissional, mesmo diante de contextos adversos ou imprevisíveis. Para Savickas (2005), essas competências organizam-se em quatro dimensões fundamentais, conhecidas como os 4 C's da carreira: (1) a preocupação (*concern*), refere-se à capacidade de projetar-se no futuro e planear uma carreira significativa; (2) o controlo (*control*), envolve a sensação de responsabilidade sobre a própria trajetória e a tomada ativa de decisões; (3) a curiosidade (*curiosity*), diz respeito à vontade de explorar possibilidades, conhecer novos ambientes e refletir sobre diferentes opções profissionais; e a (4) confiança (*confidence*), corresponde à crença na própria capacidade de superar obstáculos e alcançar metas profissionais.

Estas quatro dimensões permitem que os indivíduos enfrentem transições ocupacionais e desafios inesperados de forma resiliente, sendo particularmente relevantes em contextos de vulnerabilidade, como a experiência migratória.

A literatura aponta que a adaptabilidade de carreira favorece não só o bem-estar psicológico, mas também melhora a exploração vocacional, o planeamento do futuro e a resolução de problemas profissionais (Direção-Geral da Educação, 2017; Zunker, 2006, cit. in Correia, 2016). Embora muitos estudos se concentrem em contextos educacionais e em adolescentes, como mostram Rodrigues (2017), Machado (2018), e Cordeiro et al. (2017), os princípios da adaptabilidade aplicam-se igualmente a adultos em transição de carreira, como é o caso das mulheres imigrantes brasileiras em Portugal.

Com efeito, migrar implica, frequentemente, redefinir metas, recomeçar percursos e enfrentar obstáculos estruturais e subjetivos. A falta de reconhecimento de qualificações, barreiras linguísticas, preconceitos de género e diferenças culturais, compõem um cenário de incertezas que exige elevada capacidade adaptativa. Neste sentido, a adaptabilidade de carreira emerge como um recurso que pode ser central na reconstrução profissional de mulheres imigrantes, permitindo-lhes não apenas reagir às dificuldades, mas também desenvolver projetos significativos e sustentáveis no novo país de acolhimento. Ao articular os 4 C's da adaptabilidade de carreira à realidade das mulheres migrantes, é possível identificar

que a dimensão da preocupação positiva com o futuro pode-se traduzir na elaboração de novos objetivos em território estrangeiro; o controlo, na capacidade de assumir protagonismo sobre a própria integração; a curiosidade, na disposição para aprender a cultura e o funcionamento do mercado local; e a confiança, na crença de que é possível estabelecer-se com sucesso, apesar dos desafios. A investigação desses elementos, neste estudo, permitirá compreender e aprofundar como é que essas mulheres reconstroem as suas identidades profissionais e encontram caminhos de pertença e de realização, em Portugal.

1.4 Objetivos e Hipóteses da Investigação

A presente investigação tem como objetivo central, compreender a adaptabilidade de carreira de mulheres brasileiras imigrantes em Portugal, analisando como essas mulheres gerem as suas trajetórias profissionais no contexto migratório e as competências desenvolvidas para superar os desafios desse processo. Parte-se do modelo teórico de Savickas (2021), que define a adaptabilidade de carreira como um conjunto de recursos psicossociais — preocupação, controlo, curiosidade e confiança — que auxiliam o indivíduo a lidar com transições, obstáculos e mudanças ao longo do desenvolvimento profissional (Savickas & Porfeli, 2012).

Para alcançar esse propósito, propõe-se a análise das características sociodemográficas das participantes, incluindo idade, escolaridade, tempo de permanência em Portugal, situação laboral e familiar, bem como a motivação para a imigração e a área de formação profissional no Brasil e em Portugal. Adicionalmente, pretende-se avaliar os níveis de adaptabilidade de carreira com uma escala de adaptabilidade e investigar como essas dimensões se relacionam com comportamentos de carreira adaptativos avaliados por um inventário. Também se procurará analisar se as atitudes de adaptabilidade e os comportamentos adaptativos de carreira de mulheres brasileiras imigrantes em Portugal se relacionam entre si e se variam em função das suas habilitações académicas das participantes, assim como, se o tempo de permanência em Portugal e a idade são fatores de adaptabilidade de carreira.

Com base na literatura e nos objetivos delineados, formulam-se as seguintes hipóteses:

H1. Existe uma associação positiva entre os níveis de adaptabilidade de carreira — preocupação, controlo, curiosidade e confiança — e os comportamentos adaptativos — cristalização, exploração, tomada de decisão e preparação. Esta hipótese apoia-se em Savickas e Porfeli (2012), que salientam a interligação entre os recursos psicossociais da adaptabilidade e os comportamentos vocacionais eficazes, fundamentais para a construção ativa da carreira em contextos de transição.

H2. Mulheres brasileiras imigrantes em Portugal com níveis mais elevados de habilitações académicas apresentam atitudes e comportamentos de adaptabilidade de carreira mais desenvolvidos. A investigação de Brown e Lent (2019) aponta que a formação académica está associada ao desenvolvimento

de maiores recursos pessoais e estratégias de adaptação, o que favorece uma gestão mais autónoma e proativa das trajetórias profissionais.

H3. O tempo de permanência em Portugal é um preditor das dimensões da adaptabilidade de carreira. Conforme sugerido por Fouad e colaboradores (2010), o tempo de residência no país de acolhimento contribui para o ajustamento psicossocial e o fortalecimento de competências adaptativas, especialmente no que diz respeito à confiança e à curiosidade em relação ao novo contexto profissional.

H4. A idade das participantes é um preditor das dimensões da adaptabilidade de carreira. Embora os resultados da literatura não sejam consensuais, estudos como o de Hirschi (2009) indicam que determinadas dimensões, como o controlo e a preocupação, tendem a estar mais desenvolvidas em adultos, refletindo uma maior maturidade no planeamento e na tomada de decisões profissionais. De forma semelhante, Rudolph, Lavigne e Zacher (2017) apontam que a idade está positivamente associada a vários componentes da adaptabilidade de carreira, sugerindo que experiências acumuladas ao longo do tempo contribuem para o desenvolvimento de recursos adaptativos.

Método

A presente investigação adaptou uma abordagem metodológica quantitativa, de natureza descritiva e correlacional, com delineamento transversal. O estudo visa compreender as relações entre variáveis sociodemográficas, dimensões da adaptabilidade de carreira, e comportamentos adaptativos de mulheres brasileiras imigrantes em Portugal, analisando como estas lidam e gerem as suas trajetórias profissionais no contexto da imigração.

Participantes

A amostra deste estudo, de natureza não probabilística, é composta por 113 mulheres brasileiras imigrantes com idades entre os 18 e os 64 anos (M = 38,71; DP = 11,01). Trata-se de uma amostra heterogénea quanto à formação académica, tempo de residência no país, condição de chegada, motivo da imigração e localização geográfica. A maioria das participantes declarou ter entrado em Portugal na condição de turista (40,7%), embora outras tenham chegado como estudantes (21,2%), trabalhadoras (13,3%) ou por outros motivos (24,8%), tais como reagrupamento familiar, razões religiosas ou pedidos de proteção internacional. Verificou-se um aumento expressivo das chegadas a partir de 2016, especialmente entre os anos de 2021 e 2023, que concentraram quase metade da amostra.

Geograficamente, observou-se uma predominância de participantes residentes na região Norte e na capital, sendo o distrito do Porto o mais representativo (43,4%), seguido por Braga (18,6%) e Lisboa (14,2%). No que respeita à escolaridade, 68,1% das mulheres tinham formação superior, distribuída entre licenciatura

(40,7%) e pós-licenciatura (27,4%), enquanto 31,9% indicaram o ensino secundário como grau mais elevado.

As áreas de formação profissional registadas pelas participantes foram classificadas segundo os Grandes Grupos da Classificação Portuguesa das Profissões (CPP/2010), sendo a maioria pertencente ao Grupo 2 – Especialistas das atividades intelectuais e científicas (45,1%), que inclui formações em Psicologia, Educação, Serviço Social, Ciências Sociais, Engenharia, entre outras. Os restantes grupos representados foram o Grupo 4 – Pessoal administrativo (12,4%), o Grupo 9 – Trabalhadores não qualificados ou sem formação formal (12,4%), o Grupo 3 – Técnicos e profissões intermédias (9,7%), o Grupo 5 – Serviços pessoais, proteção e segurança (7,1%), o Grupo 7 – Trabalhadores qualificados da indústria e construção (2,7%) e uma categoria "Não classificado" (10,6%), correspondente a respostas múltiplas ou vagas.

Importa ainda destacar que, apesar do elevado nível de escolaridade e qualificação profissional das participantes, uma parte significativa das participantes não se encontrava a atuar na sua área de formação. Especificamente, 40 participantes (35,4%) referiram estar a exercer atividades profissionais condizentes com a sua área de formação, enquanto 73 participantes (64,6%) indicaram estar fora da sua área de atuação.

Instrumentos

Para a recolha de dados da presente investigação, foram utilizados três instrumentos principais, descritos em seguida.

Questionário Sociodemográfico. Este instrumento foi desenvolvido especificamente para a presente investigação, com o propósito de recolher informações sociodemográficas e contextuais relevantes para a compreensão do perfil das participantes. O questionário é constituído por 15 itens, dos quais 10 são de resposta fechada e 5 de resposta aberta, incluindo questões de resposta livre e condicionada, para recolha de informação sobre a idade, o concelho de residência, a escolaridade no Brasil e em Portugal, o reconhecimento de habilitações, a situação profissional atual e anterior (no país de origem), a área de formação, o tempo de permanência em Portugal, o ano de chegada, motivações para a migração, perceção de integração no mercado de trabalho português e espaço para o relato de experiências marcantes relacionadas à adaptação profissional e perspectivas de futuro. Os itens foram construídos com base na literatura sobre migração, género e inserção laboral, com o objetivo de contextualizar os resultados obtidos no âmbito da adaptabilidade de carreira em mulheres brasileiras imigrantes em Portugal.

Escala de Adaptabilidade de Carreira. Baseada na Teoria da Construção da Carreira de Savickas (2005, 2013, 2021), foi originalmente desenvolvida por Savickas e Porfeli (2012) para avaliar os recursos psicossociais que os indivíduos mobilizam para lidar com tarefas, transições e eventos vocacionais. A versão internacional da escala (CAAS) é composta por 24 itens organizados em quatro dimensões: preocupação, controlo, curiosidade e confiança. Considerando a necessidade de instrumentos mais concisos para aplicação em contextos práticos e de investigação, Maggiori et al. (2017) propuseram uma versão reduzida

da escala — a Career Adapt-Abilities Scale – Short Form (CAAS-SF) — composta por 12 itens selecionados com base nas maiores cargas fatoriais da versão original. Esta versão foi posteriormente validada para jovens adultos e adultos portugueses por Soares, Taveira, Barroso e Silva (2022), demonstrando propriedades psicométricas adequadas. A CAAS-SF é composta por 12 itens, distribuídos igualmente por quatro subescalas, com três itens por subescala, que avaliam preocupação (planeamento e antecipação da carreira), controlo (autodeterminação), curiosidade (exploração de possibilidades) e confiança (crença na capacidade de lidar com desafios). As respostas são registadas numa escala tipo Likert de cinco pontos (1 = Muito pouco, 2 = Pouco, 3 = Razoavelmente, 4 = Bastante, 5 = Muito). A preocupação é medida pelos itens 1 a 3 (por exemplo, item 2: "Preparar-me para o futuro"), o controlo pelos itens 4 a 6 (por exemplo, item 4: "Tomar decisões por mim próprio"), a curiosidade pelos itens 7 a 9 (por exemplo, item 8: "Explorar alternativas antes de fazer uma escolha") e a confiança pelos itens 10 a 12 (por exemplo, item 10: "Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem"). Nos estudos de validação conduzidos por Soares et al. (2022), foi demonstrada a validade e fiabilidade da medida, com índices de consistência interna (alfa de Cronbach) entre .70 e .87 na amostra de estudantes universitários e entre .76 e .86 na amostra de adultos trabalhadores, reforçando a consistência interna da medida para o presente estudo.

Inventário de Construção de Carreira. O Inventário de Construção de Carreira de Estudantes (ICCE; Soares et al., 2022) é uma versão adaptada do Student Career Construction Inventory (SCCI) originalmente desenvolvido por Savickas e colaboradores (2018), com o objetivo de avaliar comportamentos adaptativos em diferentes etapas do desenvolvimento vocacional. Este inventário foi validado para adultos e jovens adultos portugueses por Soares, Taveira, Cardoso e Silva (2022), numa amostra de estudantes universitários. Embora inicialmente destinado ao contexto do ensino superior, o instrumento foi adaptado nesta investigação para analisar a construção de projetos profissionais em contexto migratório.

A versão reduzida do ICCE é composta por 18 itens, distribuídos por quatro subescalas que representam diferentes etapas do processo de construção da carreira: cristalização (formação de uma identidade vocacional coerente e definição de objetivos profissionais alinhados com os valores individuais), exploração (envolvimento em atividades de autoconhecimento e recolha de informação sobre o mundo do trabalho), decisão (capacidade de tomar decisões informadas sobre o futuro profissional) e preparação (implementação de ações concretas para alcançar os objetivos definidos).

As respostas ao ICCE são registadas numa escala do tipo Likert de cinco pontos, variando entre 1 ("Ainda não pensei muito sobre isso e não fiz nada") e 5 ("Já pensei muito sobre isso e já fiz ou estou a fazer muito a esse respeito"), permitindo aferir o grau de envolvimento dos participantes em cada uma das tarefas de desenvolvimento vocacional.

Nos estudos de validação conduzidos por Soares et al. (2022), ficou demonstrada a validade e fiabilidade da medida, com índices de consistência interna (alfa de Cronbach) entre 0.71 e 0.88 nas subescalas e de

0.91 no total da escala, reforçando a adequação do instrumento para o novo contexto de aplicação.
Para o efeito do presente estudo, foram utilizadas como variáveis, a adaptabilidade e os comportamentos adaptativos, a idade, a escolaridade e o tempo de permanência no país de imigração.

Procedimentos

Após a aprovação do projeto pela Comissão de Ética para a Investigação em Ciências Sociais e Humanas, com o parecer favorável identificado sob o número CEICSH 099/2024, foi iniciado o processo de recolha de dados. A recolha decorreu de forma *online*, entre os meses de junho de 2024 e janeiro de 2025, através da plataforma *Qualtrics Experience Management*, que permitiu a construção, aplicação e gestão segura do inquérito.

O *link* de acesso ao questionário foi divulgado por meio de redes sociais, grupos de apoio a imigrantes brasileiras em Portugal e outras plataformas digitais de natureza comunitária. Antes de acederem aos instrumentos da investigação, as participantes foram convidadas a ler o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, no qual eram apresentadas informações sobre os objetivos do estudo, os critérios de participação, a natureza voluntária da colaboração, bem como as garantias de confidencialidade e anonimato dos dados recolhidos. Apenas após o consentimento explícito foi possível iniciar o preenchimento do inquérito.

O tempo médio estimado para o preenchimento completo foi de aproximadamente 10 minutos. Os dados foram armazenados de forma segura na plataforma *Qualtrics*, com acesso exclusivo aos membros da equipa de investigação, em conformidade com os princípios éticos da investigação científica

Análises

As análises estatísticas foram realizadas com recurso ao software *IBM SPSS Statistics*, versão 28.0, para o sistema operativo *Windows*. Numa fase inicial, procedeu-se ao tratamento da base de dados, com especial atenção à identificação de valores omissos, tanto ao nível dos itens, como das participantes. Esta etapa teve como principal objetivo garantir a qualidade dos dados e a fiabilidade das análises subsequentes. Dos 203 questionários inicialmente submetidos, foram excluídos todos os casos em que as participantes não responderam integralmente ao protocolo de recolha de dados, resultando numa amostra final composta por 113 respostas. A análise dos dados omissos não revelou a presença de padrões sistemáticos, não sendo, por isso, necessário recorrer a técnicas de imputação estatística. Para a caracterização da amostra, foram realizadas análises descritivas (frequências absolutas e relativas) das variáveis sociodemográficas e contextuais, incluindo idade, grau de formação académica, área de formação, profissão atual, ano de chegada a Portugal.

Com base nos objetivos e hipóteses do estudo, foram realizadas análises estatísticas inferenciais.

Inicialmente, foram conduzidas correlações de *Pearson* com o objetivo de examinar a relação entre os domínios da adaptabilidade de carreira (preocupação, controlo, curiosidade e confiança) e os comportamentos de adaptabilidade (cristalização, exploração, decisão e preparação), tendo em conta o carácter contínuo das variáveis envolvidas.

De seguida, para testar a hipótese de que mulheres com diferentes níveis de habilitação académica apresentam diferentes níveis de adaptabilidade de carreira, foram realizadas análises de variância (ANOVA) unifatoriais, utilizando o grau de habilitação académica como variável independente e as subescalas de comportamentos de adaptabilidade como variáveis dependentes. O pressuposto da homogeneidade das variâncias foi verificado através do teste de *Levene*, e eventuais violações foram consideradas na interpretação dos resultados.

Adicionalmente, com o intuito de avaliar o poder preditivo de variáveis contextuais, foram conduzidas análises de regressão linear simples. Nestes modelos, cada uma das quatro dimensões da adaptabilidade de carreira foi utilizada como variável dependente, sendo o tempo de imigração e a idade inseridos, separadamente, como variáveis preditoras. Estas análises procuraram identificar se o tempo de permanência em Portugal e a idade das participantes explicam, de forma significativa, a variância nas dimensões da adaptabilidade de carreira.

Resultados

A tabela 1 apresenta os resultados da análise de correlação de Pearson entre as dimensões da adaptabilidade de carreira e os comportamentos adaptativos de carreira.

Tabela 1.

Correlação entre adaptabilidade e comportamentos de carreira em mulheres brasileiras imigrantes

	Cristalização	Exploração	Decisão	Preparação
Preocupação	.590*	.389*	.567*	.484*
Controlo	.588*	.312*	.474*	.435*
Curiosidade	.577*	.392*	.490*	.451*
Confiança	.627*	.373*	.498*	.474*

******* p < .001, ** p < .01, *p < .05

Como podemos observar na tabela 1, todas as correlações foram estatisticamente significativas, indicando a existência de uma relação positiva entre os níveis percebidos de adaptabilidade de carreira e os comportamentos adaptativos das participantes. Estes resultados apoiam a hipótese inicialmente proposta, indicando que níveis mais elevados de adaptabilidade de carreira estão associados a níveis mais elevados de comportamentos de adaptabilidade.

Para testar a segunda hipótese segundo a qual mulheres brasileiras imigrantes em Portugal com níveis mais elevados de habilitações académicas apresentam níveis mais elevados de adaptabilidade de carreira e de comportamento adaptativos, foi realizada uma análise de variância (ANOVA) unifatorial. Os resultados indicaram a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os níveis de habilitação académica em diversas dimensões da adaptabilidade de carreira e comportamentos adaptativos. Diferenças significativas foram observadas nas dimensões de Controlo [$F(2.\ 110) = 5.267$, $p = .007$] e Confiança [$F(2.\ 110) = 5.935$, $p = .004$]. Da mesma forma, os comportamentos adaptativos de Cristalização [$F(2.\ 110) = 7.545$, $p < .001$], Exploração [$F(2.\ 110) = 3.438$, $p = .036$], Tomada de decisão [$F(2.\ 110) = 8.857$, $p < .001$] e Preparação [$F(2.\ 110) = 7.484$, $p < .001$] também apresentaram diferenças significativas entre os grupos.

Por outro lado, não foram identificadas diferenças estatisticamente significativas entre os níveis de habilitação académica nas dimensões de Curiosidade ($p = .064$) e Preocupação ($p = .426$) da adaptabilidade de carreira. No entanto, a análise descritiva das médias sugere uma tendência crescente nos níveis de adaptabilidade de carreira, à medida que aumenta o grau de escolaridade. Especificamente, no comportamento adaptativo de Cristalização, as médias observadas foram de $M = 20.03$ para participantes com o ensino secundário, de $M = 22.85$ para licenciadas e de $M = 24.90$ para participantes com formação pós-licenciatura. Um padrão semelhante foi identificado nos comportamentos de Tomada de decisão, com valores de $M = 15.67$ (secundário), $M = 20.39$ (licenciatura) e de $M = 21.97$ (pós-licenciatura). No comportamento de Preparação, observou-se também um aumento progressivo das médias conforme o nível de escolaridade: $M = 12.50$ (secundário), $M = 15.59$ (licenciatura) e $M = 16.32$ (pós-licenciatura).

Para avaliar a terceira hipótese, de que o tempo de imigração prediz as dimensões da adaptabilidade de carreira, foram conduzidas análises de regressão linear simples, tendo cada uma das quatro dimensões — Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança — como variável dependente, e o tempo de imigração como variável preditora.

O modelo referente à dimensão Confiança foi estatisticamente significativo, $F(1.\ 112) = 5.06$, $p = .026$, indicando que o tempo de permanência em Portugal explicou uma proporção significativa da variância na perceção de confiança profissional das participantes. O coeficiente de regressão não padronizado ($B = 0.137$) sugere que, por cada ano adicional em território português, verifica-se um aumento médio de .137 unidades na pontuação da dimensão confiança da adaptabilidade de carreira.

Por outro lado, os modelos relativos às dimensões de Preocupação, $F(1.\ 112) = .739$, $p = .392$; de Curiosidade, $F(1.\ 112) = 1.632$, $p = .204$; e de Controlo, $F(1.\ 112) = 3.689$, $p = .057$, não atingiram o limiar convencional de significância estatística ($p < .05$). Contudo, o modelo referente à dimensão de Controlo apresentou um valor de p marginalmente significativo ($p = .057$), podendo ser interpretado como uma tendência de efeito, sobretudo em estudos de natureza exploratória.

Para avaliar a quarta hipótese de que a idade prediz as dimensões da adaptabilidade de carreira, foram conduzidas análises de regressão linear simples, tendo cada uma das quatro dimensões — Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança — como variável dependente, e a idade como variável preditora. Os resultados indicaram que nenhum dos modelos de regressão atingiu significância estatística, ou seja, a idade não explicou uma proporção significativa da variância em nenhuma das dimensões da adaptabilidade de carreira das participantes.

Especificamente, os modelos relativos às dimensões Preocupação, $F(1.112) = .868$, $p = .353$; Controlo, $F(1.\ 112) = 1.494$. $p = .224$; Curiosidade, $F(1.\ 112) = 0.739$, $p = .392$; e Confiança, $F(1.\ 112) = 1.227$. $p = .270$, apresentaram valores de p superiores ao limiar convencional de significância estatística ($p < .05$), não permitindo concluir que a idade exerça um efeito preditivo sobre as competências adaptativas avaliadas.

Discussão

A presente investigação teve como principal propósito compreender a adaptabilidade de carreira de mulheres brasileiras imigrantes em Portugal, a partir do modelo de Savickas (2021), centrando-se nos recursos de adptabailidade de carreira, de preocupação, controlo, curiosidade e confiança, e na forma como estes se relacionam com comportamentos adaptativos de carreira em contextos migratórios. Os resultados obtidos evidenciam associações positivas entre os recursos de adaptabilidade e os comportamentos adaptativos, o que está em consonância com a literatura internacional que sustenta a relação entre estas dimensões (Duarte et al., 2012; Savickas & Porfeli, 2012).

As participantes do estudo apresentaram, de forma geral, níveis moderados a elevados de adaptabilidade de carreira, sugerindo que, apesar dos desafios próprios do processo migratório, estas mulheres mobilizam recursos importantes para a construção e reconstrução das suas trajetórias profissionais em território estrangeiro. Destaca-se que os recursos de controlo e preocupação foram os mais desenvolvidos entre as dimensões da adaptabilidade, o que pode indicar uma postura proativa e responsável perante as exigências do contexto profissional, bem como um planeamento relativamente estruturado das etapas de vida laboral. Estes resultados são consistentes com estudos anteriores que identificam o controlo como um dos recursos mais fortemente associados à ação eficaz na gestão da carreira (e.g., Di Fabio & Kenny, 2016).

Observou-se ainda uma correlação significativa entre níveis mais elevados de escolaridade e maiores níveis de adaptabilidade de carreira. Este resultado corrobora a literatura existente que aponta a educação como um fator facilitador da aquisição de competências de adaptação e de resiliência face a mudanças (Brown & Lent, 2019). Mulheres com mais qualificações tendem a apresentar uma maior capacidade de antecipar e enfrentar transições profissionais, possivelmente por disporem de um conjunto mais alargado de ferramentas cognitivas, sociais e emocionais. Estes resultados sugerem que o investimento educacional pode representar um recurso estratégico no fortalecimento da adaptabilidade de carreira, especialmente em contextos de mobilidade internacional.

A análise dos dados sociodemográficos revelou que o tempo de permanência em Portugal está positivamente relacionado com algumas dimensões da adaptabilidade de carreira, nomeadamente a curiosidade e a confiança. Este resultado pode refletir um processo progressivo de ajustamento ao novo contexto sociocultural, no qual o prolongamento da experiência migratória favorece uma maior exploração de oportunidades profissionais e o desenvolvimento da autoeficácia em lidar com os desafios da carreira. A literatura sobre transições migratórias sustenta que o tempo é um elemento crucial na construção de vínculos sociais, no acesso ao mercado de trabalho e na apropriação simbólica do território, o que contribui para o reforço das competências de adaptabilidade (Fouad et al., 2010).

Relativamente à variável idade, os resultados obtidos não sustentam a hipótese de que esta seja um preditor significativo das dimensões da adaptabilidade de carreira entre as mulheres brasileiras imigrantes em Portugal. As análises de regressão linear simples não evidenciaram associações estatisticamente significativas entre a idade e as dimensões Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança, contrariando parcialmente algumas perspetivas da literatura que apontam para uma evolução positiva de certos recursos adaptativos com o avanço da idade (Hirschi, 2009; Rudolph, Lavigne & Zacher, 2017).

No conjunto, os resultados da investigação vão ao encontro das evidências científicas que destacam a importância da adaptabilidade de carreira como constructo preditor de comportamentos eficazes em trajetórias profissionais, especialmente em contextos de transição como o da imigração (Di Fabio & Maree, 2012; Hirschi, 2009; Savickas, 2020). O estudo contribui para o aprofundamento do conhecimento acerca das especificidades da experiência de mulheres brasileiras em Portugal e oferece pistas relevantes para a intervenção psicológica e o aconselhamento de carreira junto desta população. Ao reconhecer os recursos e desafios que compõem as suas trajetórias profissionais, torna-se possível promover estratégias mais ajustadas de apoio à integração socioprofissional e ao desenvolvimento da carreira.

Limitações

Apesar dos contributos significativos desta investigação para a compreensão da adaptabilidade de carreira de mulheres brasileiras imigrantes em Portugal, é importante reconhecer algumas limitações que condicionam a generalização dos resultados.

Em primeiro lugar, o delineamento transversal do estudo não permite estabelecer relações de causalidade entre as variáveis analisadas. A análise centrou-se num único momento temporal, o que impossibilita observar a evolução da adaptabilidade de carreira ao longo do tempo, bem como possíveis mudanças decorrentes de experiências acumuladas ou de intervenções específicas. Investigações futuras poderiam recorrer a estudos longitudinais, de modo a monitorizar o desenvolvimento da adaptabilidade e dos comportamentos adaptativos em diferentes fases da trajetória migratória e profissional.

Em segundo lugar, a amostra utilizada, embora numericamente relevante, é de conveniência, e composta exclusivamente por mulheres brasileiras residentes em Portugal. Estas delimitações, ainda que necessárias ao foco e uso de bom senso na investigação, restringe a representatividade dos resultados, incluindo para outros grupos de migrantes, como homens, pessoas não binárias ou imigrantes de outras nacionalidades. Estudos futuros poderão contemplar amostras mais alargadas e diversificadas, incluindo diferentes identidades de género, origens culturais e contextos de acolhimento.

Em termos metodológicos, importa realçar que, por exemplo, a utilização da versão portuguesa da *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS; Duarte et al., 2012), uma variável principal deste estudo, mostrou-se adequada para avaliar os recursos de adaptabilidade nesta população específica, revelando boa sensibilidade para captar nuances do percurso de carreira das participantes. Esta escala permitiu uma análise detalhada dos recursos psicossociais implicados na gestão de carreira em contextos migratórios, fornecendo indicadores válidos e fiáveis que sustentam a relevância do modelo de Savickas (2013) em realidades culturais diversas. Contudo, os dados recolhidos basearam-se neste e noutro instrumento de autorrelato que, embora validados, podem estar sujeitos a enviesamentos de desejabilidade social ou limitações na autoperceção das participantes. A utilização de métodos mistos ou a triangulação de dados, combinando instrumentos quantitativos com entrevistas em profundidade, poderá proporcionar uma compreensão mais rica e complexa do fenómeno em estudo.

Por fim, esta investigação centrou-se em variáveis psicológicas e sociodemográficas, sem explorar em profundidade fatores contextuais e estruturais que também influenciam a adaptabilidade de carreira, como o acesso a redes de apoio, políticas de integração, condições de trabalho ou discriminação no mercado laboral. Investigações futuras poderão integrar essas dimensões, promovendo uma análise mais holística e interseccional das trajetórias profissionais de mulheres imigrantes.

Implicações e Conclusão

A presente investigação teve como objetivo analisar a adaptabilidade de carreira de mulheres brasileiras imigrantes em Portugal, com base na Teoria da Construção da Carreira de Savickas. Através da aplicação de instrumentos quantitativos validados — a Escala de Adaptabilidade de Carreira e o Inventário de Construção de Carreira de Estudantes (ICCE) —, bem como de um questionário sociodemográfico construído especificamente para o estudo, foi possível traçar um panorama das estratégias adaptativas de carreira deste grupo no contexto migratório.

Os dados recolhidos evidenciam que, embora estas mulheres apresentem níveis relevantes de recursos adaptativos, diversos fatores contextuais influenciam a sua trajetória profissional, como o reconhecimento de qualificações, o acesso ao mercado de trabalho e a perceção de integração. Estes resultados reforçam a importância de considerar não apenas as variáveis psicológicas, mas também os determinantes sociais e estruturais na compreensão do desenvolvimento de carreira em contextos de mobilidade.

As implicações do estudo são significativas para a prática da psicologia vocacional e da intervenção social. Profissionais que atuam com populações migrantes podem beneficiar-se da utilização de ferramentas que avaliem competências adaptativas, promovendo intervenções mais eficazes e

culturalmente sensíveis. Além disso, os dados obtidos podem servir de base para o desenvolvimento de políticas públicas que favoreçam a integração profissional de mulheres imigrantes, reduzindo barreiras institucionais e promovendo a equidade no acesso a oportunidades laborais.

Contudo, importa reconhecer algumas limitações, como o delineamento transversal, a utilização exclusiva de instrumentos de autorrelato e a restrição da amostra a mulheres brasileiras. Tais limitações não invalidam os resultados obtidos, mas apontam caminhos para futuras investigações, que poderão adotar abordagens longitudinais, incluir métodos mistos e diversificar as populações estudadas.

Conclui-se, assim, que a adaptabilidade de carreira constitui um recurso essencial para lidar com os desafios da migração e da inserção profissional em contexto de acolhimento. Compreender a experiência das mulheres brasileiras em Portugal permite lançar luz sobre dinâmicas ainda pouco exploradas, com impacto direto na formulação de estratégias de apoio mais justas, eficazes e humanizadas.

.

Referências

Agência para a Integração, Migrações e Asilo. (2023). *Relatório estatístico anual: Indicadores de integração de imigrantes 2023*. https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/0/REA2023.pdf.

Castles, S., de Haas, H., & Miller, M. J. (2014). *The age of migration: International population movements in the modern world* (5th ed.). Palgrave Macmillan.

Cerqueira, F. F. (2024). *Imigrantes brasileiros, precariedade e mercado de trabalho em Portugal* (Dissertação de mestrado). Instituto Universitário de Lisboa]. http://hdl.handle.net/10071/33706

Cordeiro, P., Melo, G., & Silva, D. (2017). A eficácia de um programa de orientação vocacional no ensino básico. *Revista Psicologia e Educação, 26*(2), 65–82.

Correia, N. (2016). *Promoção do desenvolvimento vocacional e da adaptabilidade de carreira em adolescentes* (Dissertação de Mestrado). Universidade do Minho.

Coelho, E. C. (2021). *Mulheres brasileiras imigrantes: conhecimento e acesso aos direitos sociais* (Dissertação de Mestrado). Universidade Nova de Lisboa.] http://hdl.handle.net/10362/116039

Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review, 43*(6), 1241–1299.

Demirkol, A., & Radovici, M. C. M. (2024). From "united in exploitation" to "united in diversity": postcolonial perspectives regarding Europe's economic migration fluxes. *Social Policy Issues*, *67*(4): 1–22 https://doi.org/10.31971/pps/183491

Direção-Geral da Educação. (2017). *Educação para a carreira: Referencial para o ensino básico*. https://www.dge.mec.pt

Donato, K. M., Gabaccia, D., Holdaway, J., Manalansan, M., & Pessar, P. R. (2006). A glass half full? Gender in migration studies. *International Migration Review, 40*(1), 3–26.

Esteves, A., Estevens, A., Amílcar, A., McGarrigle, J., Malheiros, J., Moreno, L., Fonseca, M. L., & Pereira, S. (2017). *Condições de vida e inserção laboral dos imigrantes em Portugal: Efeitos da crise de 2007-2008*. Alto Comissariado para as Migrações. http://hdl.handle.net/10451/38415

Fonseca, M. L., Esteves, A., McGarrigle, J., & Pereira, S. (2016). Family and gender among recent Brazilian immigrants in Portugal. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 42*(14), 2335–2354.

França, T., & Oliveira, S. P. (2021). Mulheres brasileiras imigrantes como estraga-prazeres: Revelando racismo no "amigável" Portugal. Cadernos Pagu, 63, e2163001. https://doi.org/10.1590/18094449202100630001

Instituto Nacional de Estatística. (2011). Classificação Portuguesa das Profissões 2010 (CPP-2010). Lisboa: INE. Recuperado de https://www.ine.pt/xurl/pub/105426185

Jordan, J., McDaniel, P., & Reilly, D. (2016). Career adaptability among American high school students. *Journal of Career Development, 43*(6), 498–511.

Leblang, D., & Peters, M. E. (2022). Immigration and globalization (and deglobalization). Annual Review of

Political Science, 25, 377–399. https://doi.org/10.1146/annurev-polisci-051120-105059

Lent, R. W., & Brown, S. D. (Eds.). (2023). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed.). Wiley.

Machado, I. (2020). *Brasileiros em Portugal: Mobilidade, redes sociais e projetos migratórios*. EDUFBA.

Machado, L. (2018). *Estudo sobre a adaptabilidade de carreira em adolescentes do 9.º ano* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Coimbra.

Marques, J. C., Góis, P., & Ribeiro, A. C. (2018). Mulheres migrantes em Portugal: Entre o trabalho, a família e a agência. *CIES e-Working Paper, 221*.

Miranda, J. (2009). *Mulheres imigrantes em Portugal: Memórias, dificuldades de integração e projetos de vida*. Alto-Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural. http://hdl.handle.net/10400.2/3111

Observador. (2023, setembro 17). Portugal tem mais de um milhão de estrangeiros. Aumento em 2023 foi de um terço. https://observador.pt

Organização Internacional para as Migrações [OIM]. (2024). *World Migration Report 2024*. https://www.iom.int

Peixoto, J. (2009). Imigração e mercado de trabalho em Portugal: Velhos e novos padrões. *Sociologia, Problemas e Práticas, 60*, 9–32.

Ribeiro, A. C. (2019). Políticas de imigração em Portugal: A construção do imigrante desejável. *Revista Crítica de Ciências Sociais, 119*, 109–134.

Rodrigues, A. (2017). *Impacto de um programa de consulta vocacional breve na adaptabilidade de carreira de adolescentes* (Dissertação de Mestrado). Universidade do Minho.

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 17–34. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002

Sassen, S. (2003). *Guests and aliens* (2nd ed.). New Press.

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). Wiley.

Savickas, M. L. (2024). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed., pp. 147–186). Wiley.

Soares, J., Taveira, M. do C., Barroso, P., & Silva, A. D. (2022). *Career Adapt-Abilities Scale–Short Form: Validation among Portuguese university students and workers. Journal of Career Assessment*, 30(4), 690–707. https://doi.org/10.1177/10690727221129281

Soares, J., Taveira, M. do C., Cardoso, P., & Silva, A. D. (2022). *The student career construction inventory: Validation with Portuguese university students. International Journal for Educational and Vocational Guidance,* 23, 157–185. https://doi.org/10.1007/s10775-022-09553-z

Van Praag, L. (2022). Gendered migration trajectories: How men and women differ in their aspirations, experiences, and integration outcomes. *Max Planck Institute for Demographic Research Working Paper.* https://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2023-039.pdf

Zunker, V. G. (2006). *Career counseling: A holistic approach* (7th ed.). Brooks/Cole.