Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Teresa Daros Szöllösi

Adaptabilidade, Empregabilidade e Sucesso na Carreira na Perspetiva de Graduados

Março de 2019

Teresa Daros Szöllösi **Adaptabilidade, Empregabilidade e Sucesso na Carreira na Perspetiva de Graduados**

Uminho | 2019

Universidade do Minho
Escola de Psicologia

Teresa Daros Szöllösi

Adaptabilidade, Empregabilidade e Sucesso na Carreira na Perspetiva de Graduados

Tese de Doutoramento em Psicologia
Área de conhecimento de Psicologia Vocacional

Trabalho efetuado sob a orientação da
Doutora Maria do Céu Taveira de Castro Silva Brás da Cunha
e
Doutora Marina Cardoso de Oliveira

Março de 2019

Aos egressos graduados

Denominação dada no Brasil para os sujeitos deste estudo

AGRADECIMENTOS

Várias foram as pessoas e instituições que apoiaram este desafiante percurso. Não poderia deixar de lhes expressar o meu sincero e profundo agradecimento.

Às minhas orientadoras científicas. À Professora Doutora Maria do Céu Taveira, pela presença, por acreditar na aprendizagem, pelo olhar positivo e valorização das conquistas. A Professora Doutora Marina Cardoso de Oliveira por autorizar o uso da Escala de Avaliação de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho nesta pesquisa, pela coorientação desta tese e por compartilhar seu saber na arte da redação.

À Universidade Federal do Paraná, em particular ao diretor do Setor de Ciências Agrárias, por acreditar no desenvolvimento de carreira, e me dispensar das atividades profissionais para executar esta tese. E juntamente com o Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Paraná, me ajudarem a reconhecer o potencial da investigação na Psicologia.

À Comunidade dos Paises de Lingua Portuguesa (CPLP) pelo qual fiz o processo seletivo de entrada neste doutoramento e à Universidade do Minho, Escola de Psicologia, por apoiar o dia-a-dia de trabalho. Este estudo foi realizado em parte no Centro de Investigação em Psicologia (UID/PSI/01662/2016), Universidade do Minho.

Aos vários docentes, servidores e investigadores da Escola de Psicologia da Universidade do Minho, que apoiaram o meu crescimento como pesquisadora. A todos os docentes da Escola de Psicologia, que acompanharam este percurso. Em especial

Às Professoras Iolanda Ribeiro e Angela da Costa Maia, pelo carinho e apoio.

Ao Professor e Coordenador de curso, nos anos últimos anos do doutoramento, Miguel Gonçalves, por ouvir seus doutorandos e por conciliar o rigor científico com as aulas alegres.

Às Professoras Eugenia, Inês, Maria do Céu Taveira, Paula Cristina Martins e ao Professor Rui Abrunhosa Gonçalves pelo ânimo e oportunidade de aprendizagem.

Ao Professor Pedro Rosário, pela tripla função desempenhada no meu percurso no doutoramento, e além de nos ministrar ótimas aulas, foi Coordenador, nos dois anos iniciais do curso, e membro da comissão científica de acompanhamento de tese, obrigada pelo estímulo.

À Professora Isabel Silva, da comissão científica de acompanhamento de tese, pelas pontuações, questões e reflexões muito importantes para edificar esta tese.

Aos servidores do departamento de informática Fernando e Miguel, da secretaria Lourdes Mesquita, e da biblioteca Carlos e César, pelo excelente auxílio.

À equipa de investigação, que foi mudando alguns dos seus elementos ao longo destes anos, mas sempre estimulou a reflexão e colaboração. Em especial à Cátia, pelo carinho e atenção constante. À Ìris, à Filipa e ao Jaisso pela disponibilidade continua. E à Paula, por me contar sobre a graduação em psicologia em Portugal nos nossos cafés.

Ao povo Português que me acolheu com muito carinho, em especial, à Maria Manuela Mesquita, por me receber em sua casa, mesmo sem me conhecer. À Rosário, pelas nossos chás, cafés e risadas "na porta vizinha", à Fátima, Helena e Rute pelos ensinamentos da culinária portuguesa.

À Nanci, Carla, Núbia, Marta, Maristela, Wagna, Gigi, Manu, ao Maurício e ao César, por fazerem me sentir em casa, mesmo no estrangeiro.

À minha família, em especial aos meus pais, por me permitirem sonhar e, ao estilo Richard Bach, acreditar que longe é um lugar que não existe, me permitindo alçar voos para o além mar. Às minhas queridas irmãs Ivete e Mikaela, pelo apoio e força nessa jornada, aos meus subrinhos Débora, Ana, Ilona, Carlos e Millena, pelos sorrisos fortalecedores e ao Miguel, por olhar para os meus rascunhos e ver um projeto de sucesso.

Adaptabilidade, empregabilidade e sucesso na carreira na perspetiva de graduados

RESUMO

A adaptabilidade de carreira, a percepção de empregabilidade e o sucesso na carreira têm sido pouco estudados de forma integrada pela Psicologia Vocacional. O presente trabalho pretende abordar a relação entre esses três constructos, na perspetiva de graduados do ensino superior, em período de transição da universidade para o mercado de trabalho. Com este objetivo, testou-se o poder preditivo das variáveis psicológicas de adaptabilidade de carreira e empregabilidade e de variáveis sócio demográficas sobre o sucesso percebido de recém graduados, na transição universidade-trabalho. Participaram no estudo 402 graduados (62.2% homens, 37.6% mulheres, 2% outros, com idades entre 22 e 58 anos (M_{idade} = 28.06, *DP*= 5.36), provenientes de universidades brasileiras (62.2% públicas), maioritariamente (98%) diplomados no período 2010 a 2015, nas áreas das Engenharias (62.2%) e das Ciências Agrárias (23.1%). Os participantes responderam a um caderno de pesquisa com questões para recolha de dados sócio demográficos, a Escala de Adaptabilidade de Carreira, a Escala de Empregabilidade e a Escala de Avaliação de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho. A recolha de dados foi realizada *on-line*, através da plataforma IBM SPSS *Data Colection Interviewer* 7.0.1.Trata-se de um estudo transversal, de natureza quantitativa, cujos dados foram tratados através da estatística descritiva (média, mínimos e máximos e desvio-padrão), inferencial (coeficiente de correlação de *Pearson*), da análise de confiabilidade das medidas (*alpha de Cronbach*), da análise fatorial confirmatória, e da análise de regressão linear hierárquica, utilizando-se da versão 24 dos programas da IBM: SPSS e AMOS. O estudo final foi precedido pelo estudo prévio da consistência interna e validade de constructo das medidas. As análises fatoriais confirmatórias realizadas destinaram-se a testar a qualidade de ajustamento aos dados do modelo de quatro fatores da medida de adaptabilidade, de dois fatores da medida de empregabilidade e de quatro fatores da medida de Sucesso. As análises de regressão linear hierárquica permitiram avaliar o poder preditivo das variáveis socio demográficas e das diferentes dimensões da empregabilidade e adaptabilidade de carreira, sobre os quatro indicadores de sucesso na transição universidade-trabalho (Inserção e Satisfação Profissional, Confiança no Futuro da Carreira, Remuneração e Independência Financeira, e Adaptação ao Trabalho). Sobre as medidas utilizadas, os resultados indicam que todos os modelos apresentaram um bom ajustamento aos dados e índices de confiabilidade interna adequados e de evidência da precisão das medidas. Com base nestes resultados, realizou-se o estudo final de análise de fatores do sucesso percebido por graduados, na transição universidade-trabalho. Os resultados indicam que a Preocupação, Controlo, Curiosidade, Confiança, Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa explicam o sucesso em termos de Inserção e Satisfação Profissional. O sucesso em termos de Confiança no Futuro da Carreira pode ser explicado pela Preocupação, Controlo, Confiança, Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa. O sucesso em termos de Remuneração e Independência Financeira, pode ser explicado pelo Controlo, Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa. E o sucesso em termos de Adaptação ao Trabalho, pode ser explicado pelo Controlo e Empregabilidade Interna. De modo geral, a adaptabilidade de carreira e a empregabilidade percebida são fatores preditores do sucesso percebido na transição universidade-trabalho. Com base nos resultados, discutem-se intervenções de carreira para graduados em transição universidade-trabalho, limitações do estudo e sugestões para estudos futuros.

Palavras chave: adaptabilidade de carreira, empregabilidade, sucesso na carreira, graduado, ensino superior

Adaptability, employability, and career success from the perspective of graduates

ABSTRACT

Career adaptability, the perception of employability and career success are scarcely studied in an integrated way by Vocational Psychology. The present work intends to address the relationship between these three constructs, from the perspective of higher education graduates, during the transition period from university to the labor market. With this objective, we tested the predictive power of the psychological variables of career adaptability and employability and of socio-demographic variables on the perceived success of graduates, in the university-work transition. Participants were 402 graduates (62.2% men, 37.6% women, 2% others, aged 22- 58 years (M_{age} = 28.06, *SD* = 5.36), coming from Brazilian universities (62.2% public), mostly (98%) graduates in the period 2010-2015, in the areas of Engineering (62.2%) and Agrarian Sciences (23.1%). Participants answered a research paper with questions for the collection of socio-demographic data, the Career Adapt-Abilities Scale, the Employability Scale, and the University-to-Work Success Scale. The data collection was performed online, through the IBM SPSS Data Collection Interviewer 7.0.1 platform. This is a cross-sectional, quantitative study whose data were analysed with descriptive (mean, minimum and maximum and standard deviation), and inferential (Pearson correlation coefficient) statistics, reliability analyses (Cronbach's alpha), confirmatory factor analyses, and hierarchical linear regression analyses through version 24 of the IBM programs: SPSS and AMOS. The final study was preceded by a preliminary study of the internal consistency and construct validity of the measurements. Confirmatory factorial analyzes were carried out to test the goodness of fit of the four-factor model of the career adaptability scale, and the two-factor models of the employability scale and four factors of the success scale, respectively. Hierarchical linear regression analysis allowed us to evaluate the predictive power of socio-demographic variables and of the different dimensions of employability and of career adaptability on the four indicators of success in university-work transition (Carrer Insertion and Satisfaction, Confidence in Career Future, Income and Financial Independence, and Adaptation to Work). Regarding the measures used, the results indicate that all the models presented a good adjustment to the data and the indices of internal reliability obtained were adequate and evidence of the precision of the measures. Based on these results, the final study on the factors of success perceived by graduates in the university-work transition was carried out. The results indicate that Concern, Control, Curiosity, Confidence, Internal Employability and External Employability Employability explain success in terms of Occupational Insertion and Satisfaction. Success in terms of Confidence in Career Future was explained by Concern, Control, Confidence, Internal Employability and External Employability. Success in terms of Income and Financial Independence was explained by Control, Internal Employability and External Employability. And success in terms of Adaptation to Work was explained by Control and Internal Employability. In general, career adaptability and perceived employability are factors of perceived success in university-work transition.

Based on the results, career interventions for graduates in university-work transition, as well as limitations of the study and suggestions for future studies are discussed.

Keywords: career adaptability, employability, career success, graduate, higher education

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS ..... **v**

RESUMO ..... **vii**

ABSTRACT ..... **ix**

INTRODUÇÃO **3**

CAPÍTULO 1. CARREIRA E TRANSIÇÃO UNIVERSIDADE-TRABALHO **9**

1. Novas concepções de carreira e a transição para o trabalho: Foco no estudo da adaptabilidade, empregabilidade percebida e sucesso na carreira 9

1.1. A construção da carreira na transição para o trabalho: os graduados do ensino superior 13

1.2. O papel da universidade no processo de transição para o trabalho 18

1.3. Políticas públicas para formação e acompanhamento de graduados no Brasil e na União Europeia 21

2. Adaptabilidade de carreira 25

2.1. Definição, evolução e dimensões 25

2.2. Estudos sobre adaptabilidade de carreira no contexto da transição universidade-trabalho 30

3. Empregabilidade de carreira 32

3.1. Definição, evolução e dimensões 32

3.2. Estudos sobre empregabilidade de carreira no contexto da transição universidade-trabalho 39

4. Sucesso na carreira 43

4.1. Definição, evolução e dimensões 43

4.2. Estudos sobre sucesso na carreira no contexto da transição universidade-trabalho 47

5. A adaptabilidade de carreira e a empregabilidade percebida como preditores do sucesso na transição universidade-trabalho 48

CAPÍTULO 2. ESTUDO DE FATORES DE SUCESSO NA CARREIRA E AS RELAÇÕES ENTRE ADAPTABILIDADE, EMPREGABILIDADE E SUCESSO NA CARREIRA: OBJETIVOS E MÉTODO 57

2.1. Objetivos e hipóteses 57

2.2. Participantes 59

2.3. Instrumentos de medida 59

2.4. Procedimentos 62

2.5. Análises dos dados 63

CAPÍTULO 3. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS 69

CAPÍTULO 4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS 99

CONCLUSÃO 113

REFERÊNCIAS 117

ANEXO 135

LISTA DE TABELAS, FIGURAS E ANEXOS

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Adaptabilidade de carreira de graduados. Analise fatorial confirmatória: Comparação de modelos 70

Tabela 2 - Ajustamento da Escala de Empregabilidade Percebida. Analise fatorial confirmatória: Comparação de modelos 74

Tabela 3 - Sucesso de graduados: Análise fatorial confirmatória 78

Tabela 4 - Valores Médios, Desvio Padrão, Valores Mínimos e Máximos, Consistência Interna e Correlações entre as variáveis em estudo (N = 402) 81

Tabela 5 - Regressão linear hierárquica entre as variáveis em estudo 84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - Escala de Adaptabilidade de Carreira: Resultados da AFC Modelo 2..... 71

Figura 2 - Escala de Empregabilidade: Resultados da AFC Modelo 6..... 75

Figura 3 - Escala de Avaliação Sucesso na Transição Universidade-Trabalho: Resultados da AFC Modelo 1 alterado 79

ÍNDICE DE ANEXOS

Carta de Aprovação Comitê de Ética em Pesquisa.....137

LISTA DE SIGLAS

AFC - Análise Fatorial Confirmatória

AIC - *Akaike Information Criterion*

AMOS - *Analysis of Moment Structure*

BLS - *Bureau of Labor Statistics*

BCC - *Browne-Cudeck Criterion*

BIC - *Bayes Information Criterion*

CAAE - Certificado de Apresentação para Apreciação Ética

CAAS - *Career Adapt-Abilities Scale*

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CFI - *Comparative Fit Index*

CREA-PR - Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Paraná

DPP - Desenvolvimento Profissional Proativo

ESCO - Classificação Europeia das Competências/Aptidões, Qualificações e Profissões

EAC - Escala de Adaptabilidade de Carreira

ES - *Employability Scale*

EE - Escala de Empregabilidade

EEES - Espaço Europeu de Ensino Superior

ESCO - Classificação Europeia das Competências/Aptidões, Qualificações e Profissões

ESTUT - Escala de Avaliação de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho

GPC - Gestão Pessoal da Carreira

GFI - *Goodness of Fit Index*

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IES – Instituição de Ensino Superior

MEC - Ministério da Educação

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

ONU – Organização das Nações Unidas

PNAD - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

Prouni – Programa Universidade para Todos

QEQ - Quadro Europeu de Qualificações para a Aprendizagem ao Longo da Vida

Reuni – Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

RMSEA - *Root Mean Square Error of*

SCA-UFPR - Setor de Ciências Agrárias da Universidade Federal do Paraná

SECSH - Subcomissão de Ética para as Ciências Sociais e Humanas

SINAES - Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior

SPSS – *Statistical Package for the Social Science*

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TLI - *Tucker-Lewis Index*

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura

VIF - *Variance Inflation Factor*

WRMR - *Weighted Root Mean Residual*

INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO

O mundo contemporâneo tem sido marcado por características associadas a instabilidade, mudança contínua e acelerada nas relações de trabalho e maior exigência de qualificação profissional. Diante desta realidade o aumento do número de indivíduos com curso superior passa a fazer parte de metas de políticas governamentais (Ministério da Educação [MEC], 2014; Organização das Nações Unidas [ONU], 2015; European Commission, 2018). A construção da carreira de graduados tem sido tema de apreciação pela psicologia vocacional que vem estudando desde a base os fatores que contribuem para o sucesso na transição do ensino superior para a entrada no mercado de trabalho.

As investigações das últimas décadas sobre a carreira têm evidenciado um interesse maior dos pesquisadores pelos temas da adaptabilidade (Ambiel, 2014; Fiorini, Bardagi, & Silva, 2016; Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017; Savickas, 1997) e da empregabilidade (Lo Presti, & Pluviano, 2016). Este interesse existe na psicologia vocacional desde os trabalhos pioneiros de Super e Knasel (1981) e ganham força na década de 1990 com o trabalho de Savickas (1997). Recentemente, o interesse por estes temas cresceram ainda mais, com a dinamicidade do mercado de trabalho, a necessidade crescente de autogestão de carreira e o desenvolvimento de atitudes e competências de carreira preventivas que promovam a empregabilidade dos trabalhadores, para fazer face à instabilidade, complexidade e imprevisibilidade nas relações de trabalho (Forrier & Sels, 2003; Rothwell & Arnold, 2007; Van der Heijden et al., 2018).

Atualmente, as trajetórias de carreira não se constroem apenas por meio de um emprego dentro da mesma organização, desde a graduação até a aposentadoria, mas por várias experiências de trabalho. As carreiras não são mais ordenadas e sequenciais, os indivíduos precisam lidar com transições frequentes de trabalho e períodos de não remuneração e de inatividade. Este aspecto torna evidente a marca da imprevisibilidade nas carreiras dos recém-

formados, exigindo deles maior capacidade de adaptação diante das transições ocupacionais, sejam estas trasições não antecipadadas, como por exemplo, uma demisão involuntária, ou uma transição antecipada como a saída da universidade e suposta entrada no mercado de trabalho (Gazier & Gautie, 2011; Van Der Heijde & Van Der Heijden, 2006; Nota, Ginevra, & Soresi, 2012; Savickas & Porfeli, 2012).

A construção de carreira na atualidade mostra-se desafiante. Estes desafios resultam do panorama da baixa perspetiva de emprego dos que constroem carreira com um curso superior (Silva, Taveira, & Fernandes, 2011), conforme aponta a Organização para a Cooperação do Desenvolvimento Económico (OCDE) (OECD, 2016, 2017) e de desafios próprios da transição universidade-trabalho (Carneiro & Sampaio, 2016). No contexto atual, o desenvolvimento de carreira acontece em um mercado de trabalho de transição com características dinâmicas, marcadas por desafios de construção de uma carreira de sucesso (e.g., Dries, 2011; Lent, 2013; Oliveira, 2014; Savickas, 1997, 2005).

A adaptabilidade de carreira (Savickas & Porfeli, 2012), a empregabilidade percebida (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008) e o sucesso na carreira (Oliveira, 2014) são fenómenos psicossocias que têm despertado o interesse dos pesquisadores sobre a construção de carreira. Faz-se mister estudar tais fenómenos, em especial no contexto da transição universidade-trabalho, pois a conclusão da graduação e a subsequente suposta entrada no mercado de trabalho não é um processo linear, nem mesmo previsível (Duarte, Silva, & Paixão, 2017), tendo peculiaridades muito específicas visto que se caracteriza como um processo de atualização identitária, onde o indivíduo deve se desvincular do papel de estudante e se posicionar como profissional (Postigo & Oliveira, 2015).

Na virada do século XX para o século XXI, o trabalho foi tomando outras formas, e o emprego vai, gradativamente deixando de ser o modelo hegemônico de inserção no mercado de trabalho

(Ribeiro, 2013, 2014). É exemplo clássico deste fenómeno, atualmente, o fato de muitos estudantes terminarem o ensino superior e não encontrarem vaga num emprego compatível com a sua formação (Cesário & Feijão, 2014). Em períodos com maior oferta de postos de trabalho, ocorria que as empresas aguardassem os formandos se graduarem para contratá-los. Este fenómeno não ocorre já com tanta frequência na atualidade, exigindo mais recursos aos graduados, na transição universidade-trabalho (Oliveira, 2014; Teixeira & Gomes, 2004; Vieira & Coimbra, 2006).

Entrar para o mercado de trabalho em busca do primeiro emprego em épocas economicamente difíceis torna-se um desafio, pois com a crise econômica vem a retração de emprego. Ademais, a taxa de desemprego entre os recém-chegados ao mercado de trabalho é duas vezes mais alto se comparado com os candidatos a empregos regulares e pode levar duas vezes mais tempo para encontrarem um trabalho que em tempos economicamente melhores (Bureau of Labor Statistics [BLS], 2011; EU Skills Panorama, 2014; Venturi, & Torini, 2014).

Pesquisadores tem se debruçado sobre o estudo da adaptabildade de carreira com a empregabilidade (Fraga, 2012), adaptabilidade com sucesso (Zhou, Guan, Xin, Mak, & Deng, 2016). Assim o fazem com os constructos de empregabilidade e sucesso (Lysova, Jansen, Khapova, Plomp, & Tims, 2018), mas estudam os constructos de forma isolada e em sua maioria com uma população de estudantes universitários (Bento, 2013; Gamboa Paixão, & Palma, 2014; Gomes, 2017; Hirschi, Herrmannb e Keller, 2015; Pinheiro, 2017; Tymon, 2013; Vieira & Coimbra 2004, 2006). Evidencia-se a necessidade de aumentar a produção literária e o estudo empírico relacionando as três variáveis em conjunto de maneira integrada desde o ponto de vista dos graduados, para verificar a interação e a influência da adaptabilidade de carreira e empregabilidade percebida sobre o sucesso na carreira na transição universidade-trabalho.

Diante desta realidade, este trabalho pretende analisar as relações entre as variáveis adaptabilidade de carreira, empregabilidade percebida e sucesso na transição universidade-trabalho, com o intuito não só de identificar relações conceituais entre os mesmos, como também de verificar empiricamente a sua interação e influência da adaptabilidade e empregabilidade sobre o sucesso na carreira dos graduados. É uma pesquisa realizada com graduados brasileiros, vem em sequência ao trabalho de Oliveira (2014) sobre significados e fatores de sucesso na carreira de universitários brasileiros e no seguimento de pesquisas congéneres com graduados portugueses (Gomes, 2017; Pinheiro, 2017).

Esta tese apresenta-se organizada em quatro capítulos. O primeiro capítulo apresenta uma revisão de conceções e estudos sobre a adaptabilidade de carreira, a empregabilidade percebida e o sucesso na carreira, bem como das suas relações. O segundo capítulo apresenta a metodologia do estudo empírico, mais especificamente, o seu enquadramento e objetivos, hipóteses de investigação, participantes, instrumentos de medida, procedimentos, e análises de dados. O terceiro capítulo dedica-se à apresentação dos resultados relativos às análises descritivas, de correlação entre as variáveis em estudo e de teste de efeitos da adaptabilidade e empregabilidade sobre o sucesso na carreira dos graduados. O quarto capítulo discute os resultados referidos. Por fim, no quinto capítulo são apresentadas as conclusões sobre a investigação realizada, assim como os limites do estudo, principais contribuições e sugestões para pesquisa e intervenções futuras no âmbito da Psicologia da Carreira.

CAPÍTULO 1

Carreira e Transição Universidade-Trabalho

CAPÍTULO 1. CARREIRA E TRANSIÇÃO UNIVERSIDADE-TRABALHO

Neste capítulo, inicialmente, serão abordadas as mudanças de perspetiva que se tem observado nos estudos sobre a carreira em virtude das transformações sociais, económicas e do mercado do trabalho. Em sequência, apresentam-se as características da transição da universidade para o trabalho, bem como o papel da universidade neste processo de transição e as políticas públicas de acompanhamento dos graduados no Brasil e na União Europeia.

Posteriormente, definem-se as variáveis adaptabilidade, empregabilidade percebida e sucesso na carreira, com especial destaque para as definições e evolução de conceções sobre cada constructo. Além disso, serão apresentados resultados de pesquisa sobre o papel da adaptabilidade e da empregabilidade percebida no sucesso na carreira, aquando da emergência da transição universidade-trabalho. Serão analisadas as relações teóricas e empíricas dos constructos adaptabilidade, empregabilidade percebida e sucesso na carreira, equacionando o seu papel na construção da carreira nos anos iniciais, após a conclusão da graduação no ensino superior.

1. Novas concepções de carreira e a transição para o trabalho: Foco no estudo da adaptabilidade, empregabilidade percebida e sucesso na carreira

Atualmente, os graduados que saem da universidade e vão em busca de emprego, deparam-se com um mercado de trabalho caracterizado por rápidas transformações sociais, mudanças tecnológicas e economia globalizada (Arthur & Rousseau, 1996; Savickas, Porfeli, Hilton, & Savickas, 2018). É um mundo do trabalho caracterizado por trajetórias de carreira não estáticas, não lineares, instáveis e imprevisíveis, marcadas por múltiplas possibilidades que, muitas vezes, deixa a cargo dos próprios indivíduos, a

adaptação a essa realidade, a conquista e a manutenção do emprego e a construção de uma carreira de sucesso (e.g., Lent, 2013; Lent, Brown, & Hackett, 2002; Oliveira, 2014; Savickas & Porfeli, 2012).

Cientes de que as características atuais da sociedade e do mundo do trabalho têm impacto na construção da carreira, a Psicologia Vocacional, em sintonia com o clima de transformações sociais, foi evoluindo nos seus conceitos e abordagens e adequando-se ao contexto atual. Assim, vem acompanhando as mudanças que ocorreram gradativamente nos contextos organizacionais e sociais do trabalho (Duarte, 2006).

Presentemente, os autores da literatura vocacional lançam mão de novas formas para abordar não apenas as questões de vocação (e.g., ocupação missionária) e do trabalho, mas também, aspectos da vida do indivíduo como um todo. Perante as mudanças sociais, abriu-se um espaço para novos paradigmas, pois não é mais possível pensar apenas na escolha vocacional dos adolescentes e jovens adultos como um ponto fixo no tempo, mas antes, no desenvolvimento de carreira ao longo de toda a vida, incluindo toda a vida adulta (Savickas, 1997, 2013).

A partir da década de 1950, a Psicologia Vocacional expandiu, assim, a maneira de descrever o processo de construção e desenvolvimento da carreira. Desde então, as teorias preocupam-se com a pessoa na totalidade, valorizando não só o papel de profissional como também outros papeis de vida (e.g., estudante, cidadã/ão, esposa/o, pais), e aborda as atitudes e comportamentos vocacionais imprescindíveis para o processo de desenvolvimento da carreira durante todo o ciclo de vida, desde a infância (Gottfredson, 1981; Oliveira, 2016) até a velhice, e em varios contextos sociais (e.g., Super, 1990, 1994).

Atualmente, como referido, o mundo do trabalho vive um contraste entre a estabilidade e a ameaça. Anteriormente havia maior estabilidade na rota tradicional de longa formação profissional, e a persistência no trabalho era recompensada pela segurança profissional. Agora, o

novo modelo de emprego tem a estabilidade mais ameaçada (Rothwell, Herbert, & Seal, 2011, p. 246), gerando novas formas alternativas de viver a carreira, e as estruturas de carreira institucionalizadas estão a ser substituídas, em muitos casos, pelas designadas estruturas psicológicas individualizadas (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004, p. 20). Colocando o foco no indivíduo como gestor da própria carreira, Savickas et al. (2009) acreditam que as teorias do século XXI devem abordar a carreira como um roteiro individual.

Para Ribeiro (2009), no final do século XX, as carreiras organizacionais não seguem mais um modelo hegemônico, elas estão fragmentadas. As carreiras rompem os muros das empresas e das instituições e sustentam-se por si só no mundo do trabalho como um todo. Nessa mesma direção, Ribeiro e Melo-Silva (2011) apontam que, na contemporaneidade, o indivíduo constroi a sua carreira num mundo de transições. Hoje a carreira é dinâmica, vai-se tecendo nas interrelações entre os níveis pessoal contextual, vai-se transformando constantemente, a partir também da construção de sentido de identidade, no contexto de tais interações.

Construir carreira no século XXI pode significar ter perspetivas profissionais menos definidas e mais imprevisíveis, com transições constantes, complexas e difíceis, exigindo dos trabalhadores, adaptabilidade constante para ampliar as possibilidade de empregabilidade e sucesso na carreira. Passamos das trajetórias lineares de carreira para carreiras com múltiplas possibilidades de construção e hoje, pode-se afirmar que os indivíduos são responsáveis por gerir as suas carreiras e se adaptarem a esta nova realidade, marcada pelas transições na carreira (Savickas et al., 2009).

Nesse sentido, as teorizações mais recentes da Psicologia Vocacional, dentre eles o modelo *Life Design* ou Construção da Vida, cuja base conceitual se estrutura com base nas teorias de construção de si (Guichard, 2005) e de construção de carreira (Savickas, 2005), enfatizam, dentre outros aspectos, a centralidade do conceito da adaptabilidade, para a compreensão da

construção da carreira (Savickas et al., 2009). Teorizações mais recentes procuram integrar diferentes conceitos associados à adaptabilidade de carreira com os resultados do processo de adaptação. São exemplos, os trabalhos desenvolvidos por Hirschi, et al. (2015) com o Modelo da Adaptação da Teoria da Construção de Carreira *Career Construction Model of Adaptation* (Savickas, 2005), nos quais utiliza medidas de respostas adaptativas, e os trabalhos de Rudolph, Lavigne e Zacher (2017), de desenvolvimento da medida de respostas adaptativas para tarefas de construção de carreira (Savickas et al., 2018).

O Modelo da Adaptação da Teoria da Construção de Carreira de Hirschi et al. (2015) mostra a relação de quatro dimensões da adaptabilidade. Juntas - prontidão adaptativa (Adaptivity), recursos de adaptabilidade (Adaptability Resources), respostas adaptativas (Adapting Responses), e resultados da adaptação (Adapting Results) - estão sequencialmente imbricadas. De um modo geral, neste modelo, a prontidão adaptativa denota traços de personalidade, que possibilita uma disposição para mudar. Na sequencia, além de estar pronto para mudar, os recursos de adaptabilidade, de auto-regulação, ajudarão a fazer escolhas assertivas para lidar com mudanças. As resposta adaptativas, terceira dimensão do modelo, envolve o uso de comportamentos e crenças que resultam em mudanças na carreira. A última dimensão é denominada resultados da adaptação e denota a relação do indivíduo com o ambiente, sendo as respostas adequadas ao contexto ocupacional, manifestadas tradicionalmente por variáveis associadas à empregabilidade, satisfação, e sucesso, entre outras. Assim, as quatro dimensões articuladas (Savickas et al., 2018) formariam uma sequencia ideal que tem o potencial para facilitar os processos de transição na carreira.

Assim, como resposta às transformações do contexto social mais amplo em que as carreiras dos indivíduos ocorrem, constata-se que têm crescido as pesquisas no domínio da carreira dedicadas a compreender como é que a adaptabilidade, nas suas diferentes facetas, pode

facilitar os processos de transição e auxiliar os indivíduos a conquistarem bons resultados na carreira, num mundo instável e dinâmico (Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017).

Por fim, é importante mencionar que, na sociedade contemporânea, marcada pela valorização do conhecimento (Savickas et al., 2009), as pessoas procuram alcançar níveis mais elevados de escolaridade como estratégia para conquistarem melhores chances no mercado de trabalho (Senior, Reddy, & Senior, 2014). Se por um lado isso é bom, porque pode ser favorável ao seu desenvolvimento e realização vocacionais, por outro lado, existem muitos desafios a serem enfrentados durante o processo, nomeadamente no que respeita à transição para o trabalho.

1.1. A construção da carreira na transição para o trabalho: os graduados do ensino superior

A transição da universidade para o trabalho é considerada uma transição antecipada de carreira (Oliveira, 2014; Schlossberg, 1981; Schloosberg, Walters & Goodman, 1995) porque, como o próprio nome indica, os indivíduos sabem de antemão que é esperado socialmente que passem por esse processo quando concluirem o curso, ou seja, é uma transição prevista.

De maneira geral, no período de transição para o trabalho, os indivíduos vão participando menos no papel de estudante e vão-se adaptando ao papel de profissional. O processo de transição universidade-trabalho inicia-se durante o ensino básico e secundário, é especialmente relevante durante o curso universitário e estende-se até o início da vida profissional. Este último, é um período repleto de mudanças, com características muito próprias, a ponto de ser reconhecido, na literatura vocacional, como uma etapa de construção de carreira (Lent, Hackett, & Brown, 1999; Savickas, 1999).

Assim, é comum durante a transição para o trabalho, os estudantes experimentarem sentimentos ambiguos. Por um lado, sentem-se vitoriosos com um novo título acadêmico e com o vislumbre de obtenção de maior independência financeira, já que grande parcela dos concluintes do ensino superior, vivem em dependência, seja da instituição familiar ou da instituição escolar. Por outro lado, sabe que a escola ou a universidade não é uma ponte linear que vai direcioná-lo ao trabalho. Juntamente com o sentimento de alegria e felicidade proporcionados pelo diploma, advém os sentimentos de falta de preparo de ansiedade e insegurança diante do tema mercado de trabalho e a necessidade de arquitetar estratégias para conseguir trabalho, bem como incertezas e medo quanto ao futuro (Carneiro & Sampaio, 2016; Paulino, Coimbra, & Gonçalves, 2010; Teixeira, 2002).

A insegurança é percebida ao se construir e até mesmo ao se assumir a identidade que o diploma outorga aos estudantes. Trata-se aqui da identidade de "profissional frente a um contexto até então desconhecido, que é o mercado de trabalho" (Postigo & Oliveira, 2015, p. 300). O medo quanto ao futuro e a incerteza quanto a inserção no mercado de trabalho resultam da preocupação de não saber se adquiriram competências técnicas suficientes para atuar como profissionais.

Mais especificamente, a transição da universidade para o mercado trabalho é uma experiência muito particular, que deve ser analisada e compreendida, porque os recém formados, muitas vezes, mesmo sem terem experiência na profissão ou profissões mais relacionadas com a sua formação, têm de tomar decisões cruciais sobre a carreira (Feldman, 2003; Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012).

Além das vivências subjetivas que o indivíduo enfrenta durante os períodos de transição, ele também vai se deparar com um contexto marcado por características da esfera política, econômica, social e cultural próprias da atualidade. Depreende-se disso que a transição bem sucedida não depende apenas do indivíduo, mas também do contexto. Com efeito, ao pesquisar

e rever o tema da perceção de sucesso na transição universidade-trabalho, Oliveira (2014) observa que o sucesso nesta etapa da carreira é o resultado da articulação de variáveis individuais e contextuais de maneira integrada. Dentre as variáveis individuais que se destacam na literatura, estão o planeamento de carreira, a exploração de carreira, a identidade de carreira, a decisão e a autoeficácia profissional.

Quanto às dimensões contextuais, Oliveira (2014) destaca cinco variáveis, sendo que as primeiras quatro destas tinham sido já identificadas anteriormente por Feldman e Ng (2007). São elas: (a) as políticas e programas educacionais – neste item incluem-se as oportunidades educacionais oferecidas pelas universidades, a preparação e programas de formação; (b) as políticas económicas e governamentais – que seriam as ofertas de emprego no mercado de trabalho; (c) as estratégias organizacionais – item em que estão contidos programas de trainee, estágios, e socialização organizacional; e (d) networking – que seria o apoio da rede social de contatos. Oliveira adiciona uma quinta variável, referente ao contexto económico (e) as oportunidades do mercado de trabalho avaliadas pela percepção dos participantes.

Com efeito, pelas características apresentadas, a transição da universidade para o trabalho é considerada um 'desafio adaptativo' (Savickas, 1997, p. 255) tanto no que diz respeito ao novo papel de trabalhador, como no que diz respeito aos desafios da própria construção de carreira e às características presentes no mercado na atualidade. Nesse sentido, revela-se importante desenvolver habilidades relacionadas com a adaptabilidade de carreira, quer no processo de transição antecipada - a transição universidade-trabalho - como noutras transições imprevisíveis subsequentes que possam vir a ocorrer durante a vida profissional (Savickas, 1999). Isto porque desenvolver os recursos de adaptabilidade pode contribuir para aumentar as chances de encontrar um trabalho qualitativamente bom e para o sucesso na carreira (Koen et al., 2012).

No momento atual, os diplomados, ao terminarem a sua graduação e procurarem efetivar a sua inserção profissional, vão encontrar um mercado de trabalho globalizado e ainda com reflexos da crise econômica e financeira da década de 2000. Como referido, esse mercado encontra-se marcado pelo aumento da flexibilização, insegurança, precarização das relações de trabalho e pela imprevisibilidade na carreira (Nora, 2017; Nota, et al., 2012; Rothwell, et al., 2011).

Longe de ter uma resposta coesa, neste contexto, diversos teóricos da literatura vocacional apontam, no entanto, que a imprevisibilidade na carreira vivenciada atualmente pelos indivíduos pode ser decorrente do "processo de globalização e do avanço da tecnologia" (Fiorini et al., 2016, p. 237) ou pela crescente complexidade do mercado de trabalho (Gamboa, et al., 2015). O fato é que – inobstante as causas – tal imprevisibilidade coloca novos desafios diante dos quais os graduados precisam se adaptar (Savickas et al., 2018). Da mesma forma, para lidar de modo bem-sucedido com a transição em causa, os sujeitos precisam antecipar mudanças, ter respostas flexíveis, ter controle sobre o processo de transição e confiança nos seus objetivos de carreira (Savickas et al., 2009).

Procurar trabalho é sempre uma tarefa desafiante, tanto para os adultos (Anderson, Goodman, & Schlossberg, 2012), quanto para os jovens graduados (Oliveira, 2014). Esta tarefa vocacional pode ser especialmente mais difícil num contexto de trabalho da América Latina, que foge ao padrão de economia mais estável norte-americano e europeu, com carreiras mais previsíveis para os que procuram trabalho remunerado (Ribeiro, 2013). Dentro dessa mesma linha, Holland (1985) diz ser importante a psicologia de carreira dirigir mais o seu foco para o apoio à construção da carreira de minorias.

Diante da atualidade do tema e recomendações relacionadas, o estudo vocacional da transição universidade-trabalho tem-se realizado em diferentes países europeus (Somerville &

Scholarios, 2015; Vieira & Coimbra, 2004, 2006) e, também, no Brasil (Oliveira, 2014; Teixeira & Gomes, 2004). O interesse crescente por esta problemática, pode ser decorrente do número crescente de matriculados no ensino superior, haja vista os programas governamentais de incentivo à educação superior no Brasil (e.g., Crédito Educativo; Fundo de Financiamento Estudantil; Programa Universidade para Todos) e, na Europa, através do Espaço Europeu de Ensino Superior (EEES) (European Commission, 2018).

Os incentivos à educação consequentemente refletem-se num aumento do número de graduados em processo de transição universidade-trabalho. No Brasil e na União Europeia observa-se um crescimento do número de estudantes que concluíram cursos de graduação. O relatório "*Education at a Glance* 2018", publicado pela OCDE, mostra a evolução da qualificação superior da população entre os 25 e 34 anos, no período de 2007 a 2017, a qual passou de 10% para 17% no Brasil e de 32% para 42%, nos países que fazem parte da União Europeia (OECD, 2018).

Diante do referido, importa continuar a investigar os modos como os graduados do ensino superior transitam de modo bem-sucedido para o mercado de trabalho, por exemplo, analisando e avaliando até que ponto a adaptabilidade e empregabilidade de carreira de graduados do ensino superior estão significativamente relacionadas com o sucesso da sua transição universidade-trabalho. Esta linha de investigação poderá contribuir para a construção de conhecimentos que viabilizem o desenho de estratégias de intervenção vocacional promotoras de vivências bem-sucedidas na transição universidade-trabalho. Neste sentido, o tópico seguinte deste trabalho aborda o papel da universidade no processo de transição para o trabalho, com um foco em estratégias que vem sendo desenvolvidas para facilitar esse processo de transição.

1.2. O papel da universidade no processo de transição para o trabalho

As vivências de sucesso na carreira são responsáveis pelo bem-estar geral dos indivíduos, o que contribui também para o sucesso das organizações (Chudzikowski, 2012). O sucesso representa um tópico de interesse crescente por parte das instituições de ensino superior, pois elas parecem estar cada dia mais conscientes de que apenas a formação técnica não tem sido suficiente para garantir o sucesso dos graduados no acesso ao emprego e a trabalho compatível com a formação (Savickas, 2011).

As universidades, posicionadas entre os graduados e as empresas, têm "progressivamente procurado ajustar a qualidade da formação oferecida às novas realidades e exigências do mercado de trabalho e do contexto social" (Monteiro, Almeida, & Aracil, 2017, p. 66). Além da formação técnica, as universidades preocupam-se em apoiar os graduados na inserção profissional, proporcionando orientação de carreira (Selig & Valore, 2008), aproximando os estudantes do mundo e mercado de trabalho profissional por meio de convênios e de estágios curriculares (Rothwell, Jewell, & Hardie, 2009).

Um dos exemplos de boas práticas universitárias de promoção da preparação da transição universidade-trabalho, é apresentada por Taveira, Rodrigues, Barroso e Marques (2017). Trata-se da realização de um programa de gestão pessoal da carreira (GPC), com seis sessões de 120 minutos cada, realizadas em pequeno grupo, orientadas por psicólogos, e destinado a estudantes e graduados do ensino superior. O Seminário GPC assenta na teoria e investigação sobre a carreira e, desde 2009, apoia eficazmente universitários a aumentar a sua adaptabilidade e empregabilidade. Iniciativas congéneres realizam-se no Brasil, como é o caso do programa denominado: Oriente-se, um serviço de orientação acadêmica e de carreira, relacionada à adaptação acadêmica realizado por meio de oficinas administrada por profissionais da psicologia

para universitários no sentido de apoi-a-los na construção de planos de ação realísticos, exploração de si e do ambiente para a adaptação academica e construção de carreira (Barbosa, Oliveira, Melo-Silva, & Taveira *in press*).

Um outro tipo de iniciativa que vem nessa mesma linha de apoiar a inserção profissional e aliviar o impacto dessa transição nos graduados do ensino superior, e que pode reduzir o tempo entre o curso e o primeiro emprego, é a criação de associação entre universidades e empresas, podendo ser citado como exemplo de intervenção, o Programa de Aceleração para o Emprego da Universidade do Minho em Portugal (Silva, 2017). O referido programa disponibiliza um conjunto de serviços com técnicas de desenvolvimento pessoal, distribuidos em 10 encontros, focando no autoconhecimento, nas competências, talentos e interesses individuais; assim como no desenvolvimento de estratégias eficazes para enfrentar o mercado de trabalho com confiança, para se aproximar do emprego desejado de maneira rápida e eficiente (Silva, 2017).

Assim, a prática educacional, ministrada pelas universidades, com o objetivo de envolver os estudantes em programas de treinamento de empregabilidade proporciona experiência de contato com a prática profissional, e é uma estratégia para atrair os alunos e mantê-los envolvidos nos programas de graduação, que podem facilitar a transição universidade-trabalho (Senior, et al., 2014).

Neste sentido, Tymon (2013) reforça que as instituições de ensino superior devem estimular nos estudantes, o desenvolvimento da empregabilidade e proporcionem atividades para o desenvolvimento de habilidades técnico profissionais. Feldman (2003), por sua vez, já havia chamado a atenção também para o papel dos professores. De acordo com este autor, se o graduando contar com o apoio e *feedback* de professores durante o curso universitário pode melhorar a perceção de suas próprias forças e fraquezas. Estes apoios sociais podem ajudar na

autoperceção e forma de avaliar o ambiente mais realistas, já que muitas vezes são feitas de forma imprecisa.

Postigo e Oliveira (2015) ressaltam ainda a importância de programas de preparação para a transição realizado por meio de disciplinas, workshops e atendimentos individuais e em grupos. Nestes espaços dialógicos e de formação, os estudantes devem ser encorajados a refletir sobre os sentimentos, as competências de carreira, rede social de apoio e sobre o futuro profissional, como uma forma de construir o processo de transição e enfrentar os desafios inerentes a transição de carreira.

Gomes (2017) considera importante intervir ao longo do percurso formativo, no sentido de desenvolver competências e comportamentos de adaptabilidade úteis nos processos de transição, uma vez que estariam associados a maior empregabilidade e sucesso na transição universidade-mercado de trabalho.

Complementando, Silva, Marques, Costa et al. (2017) ressaltam que o suporte na transição universidade-trabalho a nivel psicoeducativo tem potencial para reforçar e desenvolver questionamentos e reflexões éticas que considerem, no processo de tomada de decisão de carreira, não só questões individuais, mas também, a preocupação com os outros seres humanos e o meio social envolvente.

Diante do exposto observa-se que a universidade pode colaborar no complexo processo de transição para o trabalho. Dando sequencia a fundamentação teórica, no próximo item serão abordadas as políticas públicas de formação e de acompanhamento de graduados do ensino superior no contexto brasileiro e europeu.

1.3. Políticas públicas para formação e acompanhamento de graduados no Brasil e na União Europeia

Diante da importância da ciência e do conhecimento na atualidade, como fator produtivo, a universidade desempenha um de seus papeis: a de formação profissional. De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Brasil no período 2012 a 2017, a taxa de desocupação da população com ensino superior completo é inferior, se comparada com a população com ensino superior incompleto (IBGE, 2018). Pessoas com pouca ou nenhuma qualificação têm quase o triplo das probabilidades de estar desempregadas, quando comparadas com pessoas que possuam um nível de qualificações elevado. Na União Europeia, por sua vez, quase um terço da população ativa, tem níveis baixos ou nulos de qualificação, e cerca de 15 % dos jovens abandonam o sistema de ensino sem terem obtido qualquer diploma (European Centre for the Development of Vocational Training [Cedefop], 2018). Estas estatísticas parecem indicar que maior escolaridade aumenta a chance de estar ocupado ou profissionalmente inserido no mercado de trabalho.

No Brasil, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), 23,2% dos jovens de 18 a 24 anos frequentavam algum curso universitário em 2017 (IBGE, 2018), o Plano Nacional de Educação, mais especificamente através da meta 12, almeja que até 2024 esta taxa aumente e que 33% da população dessa faixa etária esteja frequentando o ensino superior.

Além da preocupação com o aumento do número do contingente que frequenta o ensino superior, há uma preocupação do MEC do Brasil com a política de acompanhamento dos graduados, quanto a prepará-los para a empregabilidade e até mesmo como uma forma de avaliar a qualidade do ensino superior (INEP, 2014). Avaliar a qualidade do ensino superior é uma forma

de garantir que a universidade está a oferecer conhecimentos que possibilitam aos graduados desenvolver competências e trabalho especializado e de qualidade.

As universidades no Brasil e na União Europeia vem sofrendo reformas através das políticas nacionais e internacionais, a partir da década de 1990. A transição dos diplomados para o mercado de trabalho vem dispendendo reflexões e ações por parte das intituições, como por exemplo, a política de acompanhamento dos graduados. No Brasil, através das exigências do Ministério da Educação e, na Europa, através do EEES.

No Brasil, na ocasião em que a Instituição de Ensino Superior (IES) passa pelo processo de avaliação do curso superior o aspecto de preparação para o trabalho também é contemplado. Dentre os itens do protocolo de avaliação, o aspecto da atuação dos diplomados no ambiente sócio económico é colocado em foco, esse item recebe a nota máxima: quando as ações implantadas pela IES para verificar o graduado em relação à sua atuação profissional, considera, em uma análise sistêmica e global, os aspectos: responsabilidade social e cidadania, relação com entidades de classe e empresas do setor, preparação para o mundo do trabalho e empregabilidade (INEP, 2014, item 3).

Parte-se da premissa que a política de acompanhamento dos graduados "é capaz de carregar a visão de mundo e de homem proposta pelas IES, esclarecendo para a sociedade a sua proposta de contribuição para o desenvolvimento pleno do seu entorno." (Haas & Buttros, 2017, pp. 117-118). Para a IES, a avaliação do curso superior por parte dos graduados da educação superior, é rica no sentido que traz a visão de um profissional capaz de falar sobre a formação e o impacto dela no mercado de trabalho. A visão dos graduados pode proporcionar reflexão para a IES e trazer aprendizagem institucional. Apesar das recomendações do MEC, ainda são escassaz as iniciativas sistematizadas nesta direção por parte das universidades brasileiras.

No caso da União Europeia, a maioria de seus paises fomenta a ideia "de qualidade universitária relacionada com a empregabilidade." (Marosini, 2001, p. 92). O conhecimento e inovação fazem parte da estratégia Europa 2020 que objetiva promover um crescimento económico inteligente, sustentável e inclusivo e pretende atingir uma taxa de emprego de 75%. O êxito desta estratégia depende das competências da mão-de-obra europeia. As pessoas dotadas de qualificações e competências apropriadas fornecem bens e serviços de alta qualidade e aumentam a possibilidade de encontrarem emprego (Cedefop, 2018).

Em contexto europeu, os diplomados na Itália, por exemplo, contam desde 1994 com o apoio da AlmaLaurea (2018), um consórcio entre universidade, graduado e empresa. A AlmaLaurea tem uma política nacional integrada de acompanhamento dos graduados e oferece um serviço de apoio à empregabilidade, servindo de ponte entre os universitários e o mundo do trabalho.

Entretanto, nos países europeus, em 1999, é desencadeado o Processo de Bolonha, com a Declaração de Bolonha relativa ao ensino superior, passou a colocar-se os estudantes no centro do processo de ensino superior, com um foco que vai para além do conhecimento, e visa o desenvolvimento de competências e habilidades. A Declaração de Bolonha e a posterior criação do EEES, criado 10 anos depois, vem aumentando as suas dimensões e está a ser implementado em 48 países que, juntamente com a Comissão Europeia, constituem os membros do Processo de Bolonha. Segundo os dados da última conferência realizada em 2015, os paises membros ao reformar o ensino superior passam a centrar o processo de ensino e aprendizagem nos estudantes, e nas competências e atribuindo-lhe mais responsabilidade e proatividade na própria formação e capacitação, foco do processo da aprendizagem ao longo da vida e da empregabilidade (Comissão Europeia, 2012; European Commission, 2018; European Commission Eur-lex, 2018).

Para Almeida e Castro (2017) com as medidas acordadas, a Comissão Europeia traz para as universidades, a necessidade de implementar métodos de ensino e aprendizagem que assegurem o desenvolvimento de competências que aproximem os estudantes das exigências reais da sociedade e que promovam a empregabilidade dos graduados.

Dentre os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecidos pela Assembleia Geral das Nações Unidas por meio de sua agência especializada para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) preconizados na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), estão a educação universitária e a empregabilidade. A Agenda inclui nos seus objetivos a serem alcançadas até 2030 questões de desenvolvimento económico, social e ambiental. O Objetivo quatro trata da educação de qualidade, prevendo a promoção de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida, incluindo o acesso a educação universitária (objetivo 4.3), o aumento do número de indivíduos que tenham habilidades relevantes, inclusive competências técnicas e profissionais, para emprego, trabalho decente e empreendedorismo (objetivo 4.4) (ONU, 2015).

Assim, percebe-se que criar estratégias para fomentar a empregabilidade é uma prioridade da agenda contemporânea do ensino superior (Rothwell et al., 2008). Nesse sentido, educar significa fazer com que as pessoas sejam excelentes estudiosos e possam traduzir as suas habilidades e competências especificas e transversais (e.g., adaptabilidade), também, no que os empregadores procuram, e que os profissionais procurem aumentar o seu acesso ao mercado de trabalho através da formação acadêmica. Neste contexto, a adaptabilidade de carreira tem sido considerada uma das metacompetências mais importantes para lidar com a transição universidade-trabalho e por este motivo, analisam-se contributos principais da literatura vocacional sobre este constructo em seguida.

2. Adaptabilidade de carreira

2.1. Definição, evolução e dimensões

A adaptabilidade de carreira é um constructo central no campo da psicologia vocacional (Brown & Lent, 2016) e, mais especificamente, da teoria de construção de carreira (Savickas, 1997, 2002, 2005, 2013). Ao se pensar historicamente, constata-se que o estudo da adaptabilidade de carreira teve o seu início no escopo da teoria de desenvolvimento vocacional de Donald Super (e.g., Super, Savickas, & Super, 1996), com maior foco no desenvolvimento maturacional. Posteriormente, o conceito foi retomado no contexto da teoria de construção de carreira de Savickas (2005), com valorização dos processos interpessoais, do contexto e dos significados que o indivíduo confere ao próprio comportamento vocacional, uma vez que durante a sua trajetória de vida no trabalho, terá que se adaptar às intempéries do mundo do trabalho atual, muitas vezes, repleto de mudanças e alterações no curso da carreira (Savickas, 2002, 2005). A teoria de construção de carreira tem a adaptabilidade como componente fundamental, pois adaptar-se significa ser capaz de alterar-se para que possam acontecer mudanças nas circunstâncias de vida, sejam elas habituais ou novas (Savickas, 1997).

A adaptabilidade é um recurso psicossocial e, quando aplicada à carreira, pode ser observada através de atitudes, competências e comportamentos usados pelos indivíduos para se adequarem ao trabalho que almejam (Savickas, 2005).

Os recursos psicossociais associados à adaptabilidade estão descritos em quatro dimensões principais: preocupação, controlo, curiosidade e confiança (Savickas, 2011).

A preocupação é a dimensão mais importante da adaptabilidade de carreira, envolve o sentido de orientação para futuro. "A preocupação com a carreira faz com que o futuro pareça real, e ajuda o indivíduo a lembrar o passado vocacional, a considerar o presente vocacional e a

antecipar o futuro vocacional" (Savickas, 2005, pp. 52 e 54). A preocupação demonstra o quanto o indivíduo está focado e orientado para o seu futuro profissional e leva a atitudes de planeamento e preparação.

A preocupação pode ser observada por meo da competência de planeamento referente ao amanhã, o indivíduo se pergunta se terá um futuro, enquanto trabalhador. A falta de preocupação com a carreira, demonstrada pela indiferença, pode ser um indicador da inexistência de planeamento e pessimismo diante do futuro da carreira (Savickas, 2005). Quando demostra preocupação, o comportamento de enfrentamento é prévio, envolvido e ciente. Atitudes e crenças de engenhosidade e competências de planeamento são uma forma de aumentar a adaptabilidade do indivíduo. Estar preocupado, neste âmbito, significa orientar-se positivamente para o futuro da carreira (Savickas & Porfeli, 2012).

O controlo, segunda dimensão do modelo, diz respeito ao controlo pessoal e à capacidade de controlar as tentativas de preparação para o futuro profissional (Savickas 2011; Savickas & Porfeli 2012). O indivíduo interroga-se acerca de a quem pertence o seu futuro de carreira (Savickas, 2005). A resposta de ausência de controlo na carreira pode estar relacionada com indecisão, precisando ainda de clarificação nas escolhas profissionais. Quando demostra controlo, os comportamentos de enfrentamento do indivíduo são a assertividade, disciplina e obstinação. Atitudes e crenças de decisão e determinação e competências de tomada de decisão são uma forma de aumentar o controlo e a adaptabilidade do indivíduo.

A terceira dimensão, curiosidade, é a habilidade para explorar possíveis cenários de futura oportunidade profissional. O questionamento que o sujeito faz para si quanto à carreira é o que pode fazer com o próprio futuro (Savickas, 2005). A falta de curiosidade de carreira pode levar a ingenuidade sobre o mundo do trabalho e a uma imagem ou imagens imprecisas de si mesmo. Quando demostra curiosidade, os comportamentos de enfrentamento do indivíduo incluem

experimentar, correr risco e inquirir. As atitudes e as crenças de curiosidade e competências de explorar aumentam a adaptabilidade do indivíduo.

Por último, a quarta dimensão, confiança, denota a disposição para implementar planos de carreira e persuasão nas aspirações profissionais (Savickas 2011; Savickas & Porfeli, 2012). A questão de carreira subjacente a esta dimensão é: serei capaz? (Savickas, 2005). A falta de confiança pode resultar em inibição na carreira, mas a presença de confiança desencadeia comportamentos de enfrentamentos como a persistência, o esforço, a diligência e a industriosidade. Atitudes e crenças de eficácia e competência na solução de problemas são uma forma de aumentar a adaptabilidade do indivíduo.

A adaptabilidade de carreira é considerada como o primeiro fator de uma cadeia de efeitos postulados na teoria de construção da carreira (Perera & McIlveen, 2017). Ela pode ser observada através da predisposição do trabalhador para mudanças pessoais. As características individuais como otimismo e predisposição para aprender, abertura, *locus* de controle interno e autoeficácia generalizada contribuem para a adaptabilidade (Fugate et al., 2004; Nota, Ginevra, Santilli, & Soresi, 2014).

Savickas (2013), ao estudar o processo mais vasto de adaptação de carreira na vida adulta, considera que o indivíduo pode apresentar prontidão adaptativa, recursos de adaptabilidade, respostas adaptativas e resultados de adaptação. A prontidão adaptativa é um traço psicológico, que se manifesta na vontade de encontrar soluções para problemas desconhecidos, complexos e mal definidos suscitados por tarefas de desenvolvimento vocacional, transições ocupacionais e traumas de trabalho. Neste caso, apesar da complexidade referida, o indivíduo consegue apresentar respostas adequadas, muitas vezes operacionalizadas como proatividade ou flexibilidade.

Os recursos de adaptabilidade são forças psicossociais que regulam a forma com que o indivíduo lida com as tarefas, transições e traumas decorrentes do trabalho. Respostas adaptativas são comportamentos de planeamento e exploração da carreira, dirigir tarefas para desenvolver a carreira, reações adaptáveis aos desafios da carreira, crenças de carreira, ou seja, as suposições acerca de si mesmo e do mundo do trabalho. E por fim, resultados de adaptação podem ser verificados pelo compromisso com a carreira, pelo êxito e satisfação no trabalho (Savickas & Porfeli, 2012).

Em sintonia com contributos de Savickas, a pesquisa de Hirschi et al. (2015) conclui que existem quatro facetas associadas a adaptabilidade de carreira que são teórica e empiricamente diferentes, e altamente correlacionadas. Tal fato apoia a ideia de Pinheiro (2017) de que os investigadores devem estudar a adaptabilidade como um constructo multidimensional, e que diferentes facetas da adaptabilidade devem ser utilizadas, dependendo do resultado ou situação que o pesquisador deseja observar.

Rudolph Lavigne e Zacher (2017), numa pesquisa de meta análise com dados de 90 estudos, concluiram que as dimensões da adaptabilidade de carreira – preocupação, controle, curiosidade e confiança – têm uma relação significativa com a prontidão adaptativa (denota capacidade cognitiva, traços de personalidade que indicam disposição para mudar, proatividade e orientação para o futuro), com as respostas adaptativas (planeamento e exploração de carreira e auto eficácia de tomada de decisão) e com resultados de adaptação (identidade de carreira, satisfação na vida e na carreira, capacidade de inserção profissional, realização de trabalho, empregabilidade, sucesso na carreira entre outros). Estes resultados demonstram a importância do constructo de adaptabilidade e o quanto vem crescendo as pesquisas sobre o tema no âmbito da psicologia vocacional.

Numa outra pesquisa meta-analítica, Rudolph, Lavigne, Katz, e Zacher (2017) sintetizam resultados de 76 estudos de pesquisas existentes, concentrando-se especificamente no vínculo entre as dimensões de adaptabilidade de carreira – preocupação , controle, curiosidade e confiança - e agora apenas com o item resultados de adaptação. Observaram-se nuances e diferenças nas relações entre adaptabilidade de carreira e vários resultados de adaptação, mas em conjunto, as diferenças no nível de dimensão não refletem a necessidade de reconsiderar a estrutura dos fatores de adaptabilidade de carreira.

Diante do exposto, percebe-se que a adaptabilidade de carreira é um tema de crescente interesse na contemporaneidade, porquanto o mundo enfrenta difíceis condições devido à crise econômica, política e social, situação que não afeta apenas os países menos desenvolvidos, mas também as potências mundiais da Europa e os Estados Unidos. Diante desse quadro, está sendo colocado maior foco no recurso individual adaptabilidade de carreira para fazer frente às dificuldades que se agravam no mundo do trabalho (Fiorini et al., 2016). Segundo Hirschi et al. (2015), a adaptabilidade de carreira é uma força ou recurso psicossocial que une a pessoa ao ambiente do trabalho.

Com efeito, na literatura vocacional considera-se importante que os trabalhadores façam uma leitura do contexto do mundo do trabalho na atualidade (Freire, 1979). Contexto este que solicita abrir mão da estabilidade e admitir a necessidade de flexibilidade (Savickas et al., 2009). Para Savickas (2005), os indivíduos precisam adaptar-se, e inclusive, adaptarem pensamentos e comportamentos em prol do desenvolvimento da carreira (Savickas et al., 2018). Importante ressaltar que adaptabilidade não é uma aceitação passiva, mas uma capacidade de transitar com sucesso no contexto atual em que os vínculos de trabalho são incertos e instáveis (Savickas & Porfeli, 2012).

No tópico a seguir será abordado sobre estudos da adaptabilidade no contexto da transição da universidade para o mercado de trabalho.

2.2. Estudos sobre adaptabilidade de carreira no contexto da transição universidade-trabalho

Os antecedentes da adaptabilidade de carreira e as suas interpelações foram verificadas por Rudolph, Lavigne, & Zacher (2017), com recurso ao método de meta análise. Consideram-se antecedentes da adaptabilidade de carreira, as características e diferenças individuais, capacidade cognitiva, os cinco traços de personalidade (agradabilidade, consciência, extroversão, estabilidade emocional e abertura para experimentar), a auto-estima, as auto-avaliações principais, personalidade proativa, orientação para o futuro e positivismo disposicional (esperança e otimismo). Aqueles autores concluem que há relação positiva e significativa entre características e diferenças individuais, capacidade cognitiva e os traços de personalidade e a adaptabilidade de carreira. Estes resultados estão em consonância com o modelo de adaptação de carreira apresentado por Savickas e Porfeli (2012), demonstrando que os sujeitos podem desenvolver respostas adaptativas durante a construção da carreira.

No contexto da transição universidade-trabalho, Pinheiro (2017) analisa duas dimensões da adaptabilidade de carreira na vida adulta, a prontidão adaptativa e as respostas adaptativas. Observa os efeitos da adaptabilidade na empregabilidade em uma população de estudantes de graduação e de pós graduação. A prontidão adaptativa no estudo de Pinheiro, é caracterizada pelo envolvimento e investimento dos estudantes na aquisição de conhecimento nos estudos e experiências acadêmicas, e pelo desejo de sucesso nas atividades que dizem respeito ao futuro profissional. As respostas adaptativas, referem-se a comportamentos de planeamento, exploração

e tomada de decisão. Os resultados demonstram a existência de relações diretas e indiretas estatisticamente significativas entre as variáveis, destacando-se a dedicação - a qual avalia o significado atribuído aos estudos, orgulho e entusiasmo - (subescala da prontidão adaptativa) com o maior efeito direto nas respostas adaptativas e indireto na empregabilidade percebida, através das respostas adaptativas.

Gomes (2017), por sua vez, estuda uma população de finalistas universitários e verifica "um efeito direto estatisticamente significativo entre a adaptabilidade de carreira e o desenvolvimento de carreira" (p.17), demonstrando ser a adaptabilidade um dos recursos psicossociais necessários para desenvolvimento da carreira dos estudantes finalistas universitários.

Mais especificamente, a adaptabilidade é uma característica que será exigida também para os sujeitos que concluem a graduação, que além de se adaptarem ao novo lugar que ocuparão na sociedade, irão se deparar com um contexto atual adverso em muitas sociedades. As marcas da imprevisibilidade na carreira observam-se na forma como as carreiras são construídas, estando mais sujeitas a transições não antecipadas (Ambiel, 2014; Anderson et al., 2012).

O estudo da adaptabilidade pretende responder ao problema já referido das carreiras atuais não se construirem mais de forma previsível e estável, e estarem repletas de mudanças não programadas. Assim, por exemplo, diante de poucos postos de trabalho, existem rupturas abruptas do vínculo das pessoas com o emprego devido ao novo formato de relação existente entre empresa e trabalhador (Tartuce, 2007), exigindo, assim, novas formas de adaptação diante do trabalho (Ambiel, 2014; Bento, 2013), seja para manter o emprego ou para conquistar uma nova vaga no mercado. No sentido de compreender o papel da adaptabilidade na empregabilidade,

em seguida, aborda-se mais detalhadamente o constructo da empregabilidade, tal como é estudado na literatura vocacional.

3. Empregabilidade de carreira

3.1. Definição, evolução e dimensões

O mercado de trabalho no século XXI tem sido caracterizado pela diminuição da oferta de emprego a longo prazo. Diante das transformações em curso, a percepção de empregabilidade tornou-se um constructo importante para a psicologia vocacional e para a gestão pessoal da carreira. Forrier e Sels (2003) fazem um apanhado histórico do conceito empregabilidade e referem que o termo começou a aparecer nas publicações dos anos 1950. Nos anos 50 e 60, período de prosperidade económica, os trabalhadores, privados de emprego, eram encorajados por meio de medidas governamentais para ingressar no mercado de trabalho.

Nos anos 70, a literatura continua enfatizando como nas décadas anteriores, no pleno emprego, mas com o advento do desemprego o foco passa a ser nos conhecimentos e habilidades individuais. Nos anos 80 a literatura enfatiza o aspecto organizacional e a empregabilidade passa a ser o funcionamento flexível dos trabalhadores. A empregabilidade deixou de ser instrumento do mercado para se tornar instrumento de Recursos Humanos (Forrier & Sels, 2003).

Nos anos 90 a empregabilidade novamente passa a ser vista como instrumento do mercado de trabalho, mas o foco de atenção não é apenas importante para os que estão privados de emprego como na década de 60 e 70, mas se estende para a população ativa em geral. A literatura sobre empregabilidade passa agora a focar na capacidade individual de manter um emprego, no mercado de trabalho. Os órgãos governamentais e o empregador, deixam de ser o

ator principal da empregabilidade, esse papel passa a ser majoritariamente do indivíduo, cabendo a ele ser protagonista da própria carreira (Forrier & Sels, 2003).

Devido a atualidade do tema, tem despertando interesse dos pesquisadores nas últimas décadas, em especial no contexto do ensino superior (Rothwell et al., 2008), visto que as instituições de ensino superior são cada vez mais chamadas a promover a empregabilidade (Gamboa et al., 2014) e a discutir os tipos de práticas desenvolvidas para fomentar a empregabilidade de seus alunos (Monteiro et al., 2017).

A empregabilidade é uma construção psicossocial centrada no indivíduo e composta por três dimensões que exercem influência mútua entre si, são elas a identidade de carreira, a adaptabilidade pessoal e o capital social e humano (Fugate et al., 2004). Identidade de carreira é a definição que o indivíduo atribui a si no contexto da carreira, é a descrição de quem ele/ela é e de quem objetiva ser. Adaptabilidade pessoal é estar aberto para mudanças. Capital social é a rede social que reflete as habilidades sociais, é o aspecto interpessoal e, por fim o capital humano é o conjunto de fatores pessoais como habilidade, experiência e conhecimento. O capital social e o capital humano também são dimensões da empregabilidade que fornecem os fundamentos para a capacidade de conseguir emprego (Fugate et al., 2004).

Fugate et al. (2004) conceituam empregabilidade baseados no trabalho de Ashford e Taylor (1990), ampliando a pesquisa pertinente às disposições e comportamentos individuais adaptativos, proativos e ativos. Estes autores discutem os fundamentos teóricos da empregabilidade, acreditam que a empregabilidade individual inclui constructos multidimensionais, que combinados, ajudam os trabalhadores a se adaptarem de forma eficaz às mudanças relacionadas com o contexto do trabalho, na atualidade. Consideram também que empregabilidade não garante emprego real, mas melhora a probabilidade de conquista de emprego.

Para Yorke (2006), a empregabilidade é um conjunto de competências, conhecimentos e características pessoais que aumentam a possibilidade de os graduados encontrarem trabalho remunerado. Rothwell et al. (2007) em teorizações posteriores fazem referencia ao conceito de empregabilidade proposto por Fugate et al. (2004), considerando que é uma abordagem que inclui antecedentes de empregabilidade. Em abordagem posterior sobre o trabalho de Fugate et al. e Rothwell et al. (2008) elogiam o fato de o conceito levar em consideração o foco no futuro.

Contudo, Rothwell et al. (2007) focam sua pesquisa nas crenças dos indivíduos sobre suas opções de emprego. Isto é, na empregabilidade percebida. Observaram que a empregabilidade percebida diz respeito às habilidades e aos atributos que as pessoas relatam possuir para encontrar e permanecer no trabalho almejado. Estes autores definem empregabilidade como "a capacidade de manter o emprego que se tem ou de obter o emprego que se deseja" (p. 25) e assim desenvolveram uma escala de auto-perceção da empregabilidade para trabalhadores, posteriormente adaptada para estudantes universitários (Rothwell et al., 2008).

Campos (2011), após pesquisar várias visões de autores sobre empregabilidade, resume o conceito como o "preparo do indivíduo para conseguir um emprego ou trabalho e em seguida mostrar-se competente para mantê-lo ou ingressar em outro" (p. 46).

Van der Heijde (2014), ao estudar empregabilidade e auto-regulação na carreira refere que o foco da empregabilidade é suscetível ao contexto. O foco nos sujeitos desempregados refere-se às qualidades e competências que os indivíduos devem ter para recuperar o emprego. Empregabilidade dentro de um contexto organizacional concentra-se nas qualidades e competências que os indivíduos empregados devem ter para manter o emprego. Para Van der Hedje a empregabilidade pode ser definida nos termos de "como funcionar da forma mais eficaz,

eficiente e saudável possível dentro de um dado (des) contexto de emprego (agora e no futuro)" (p.8).

Na concepção de Van der Hedje (2014), ainda, as diferentes abordagens de empregabilidade surgiram a partir do estudo do conceito em diferentes contextos e mudanças de significado ao longo do tempo dependem das mudanças no mercado de trabalho. O que se mantem em comum nas diferentes abordagens da empregabilidade é que todos os conceitos são orientados para os resultados. Neste caso, os resultados referem-se à "aquisição de emprego, alta produção, produto ou serviço de qualidade, ou um aumento de atribuições e clientes, uma adaptação num contexto de mudança organizacional ou graduação" (p. 9). Os resultados são voltados para o sentido da realização ou adaptação à mudança com vistas ao sucesso na carreira.

Potgieter (2014) considera importante o indivíduo estar consciente de suas competências para gerenciar proactivamente o desenvolvimento de sua carreira e sustentar a sua empregabilidade. Dentro desta mesma linha, a empregabilidade é definida como as "ações empreendidas pelas pessoas para desenvolver habilidades e buscar conhecimentos favoráveis", no sentido de conseguir uma colocação no mundo contemporâneo do trabalho (Rueda, Martins, & Campos, 2004, p. 63).

Estudos recentes, como os de Zheltoukhova e Baczor (2016), sugerem que seria mais produtivo se a empregabilidade fosse definida como processo, e não como um conjunto estável de características, uma interação dinâmica entre características individuais e fatores externos que, em interação, podem vir a garantir emprego e sucesso de carreira.

Apesar de a literatura reconhecer a relevância do estudo da empregabilidade, o conceito sofre muitas críticas pelo fato de ter tantas perspetivas, quanto autores que escrevem sobre o tema (Rothwell et al., 2008; Duarte et al., 2017).

Apesar das críticas, a compreensão e a promoção da empregabilidade são úteis para a compreensão da construção da carreira na atualidade. A empregabilidade é um conceito complexo, estudado por inúmeros pesquisadores, como evidencia a revisão de Lo Presti e Pluviano (2016). A partir de uma revisão integrativa do conceito de empregabilidade de carreira, os autores definem-no como "um recurso pessoal que os indivíduos desenvolvem em toda a sua vida de trabalho destinado a aumentar a própria carreira de sucesso" (p. 196). É importante considerar, neste âmbito, tanto as experiências de trabalhos anteriores, como as possíveis experiências de trabalho futuras, a aquisição de habilidades, assim como a melhoria das redes sociais, tanto formais quanto informais, relacionadas com a carreira (Lo Presti, & Pluviano, 2016).

Outro aspecto importante de ser mencionado sobre a empregabilidade dos indivíduos é que esta depende da articulação entre fatores pessoais e ambientais, construídos a partir de estruturas organizacionais, sociais, culturais, econômicas e políticas específicas (Kalfa & Taksa, 2015; Rossier, Ginevra, Bollmann, & Nota, 2017). No que se refere às estruturas organizacionais, as empresas podem colaborar com a empregabilidade dos indivíduos proporcionando, por exemplo, aumento de competências específicas e aprendizagem ao longo da vida.

Também influenciam a empregabilidade estruturas do contexto ambiental, a situação económica, a taxa de vagas de emprego disponíveis no mercado, assim como as ações governamentais com implantação de programas de emprego e incentivo para o primeiro emprego ou iniciativas de ensino superior para alinhar os programas às necessidades do mercado de trabalho (Rossier, et al., 2017).

Dentro desta mesma linha de fatores contextuais, é possível citar a questão política aliada com a questão da formação universitária. É exemplo a proposta intergovernamental do EEES no qual os países membros e as universidades assumem compromisso voluntário para reformar o seu próprio sistema de ensino alinhado pelo Quadro Europeu de Qualificações para a

Aprendizagem ao Longo da Vida (QEQ) e a Classificação Europeia das Competências/Aptidões, Qualificações e Profissões (ESCO). Depreende-se que essas iniciativas no entorno do indivíduo podem colaborar para o aumento da possibilidade de conseguir um emprego[1] ou trabalho[2] (Comissão Europeia, 2012; European Commission, 2018).

Pelo exposto, percebe-se que as habilidades relacionadas com a empregabilidade são socialmente construidas e ocorrem em múltiplos contextos num processo de acumulação do capital cultural (Kalfa & Taksa, 2015). Por outro lado, no que se refere aos fatores individuais entrelaçados com fatores contextuais, a perceção de maior empregabilidade inclui qualificações a nivel educacional e diferenças individuais, interesses, habilidades características pessoais, personalidade proativa e fatores de exigência do mercado em relação à ocupação de cada um (Rossier et al., 2017).

Diante do impacto das mudanças atuais no campo do trabalho, Rothwell et al. (2011) consideram necessário ampliar o foco no fortalecimento da empregabilidade individual como o motor para a construção da carreira. Nesta direção, observa-se grande interesse dos pesquisadores em estudar o tema.

Diante do exposto, percebe-se que a literatura vem se debruçando sobre o tema da empregabilidade e pode-se diferenciar grupos de pensadores que consideram-na determinada por fatores externos e por circunstâncias pessoais (Brown et al., 2003; Lindsay & Pascual, 2009; McQuaid & Lindsay, 2005), enquanto outros enfatizam que a empregabilidade é determinada por fatores individuais (Fugate et al., 2004; Hillage & Pollard, 1998; Rothwell et al., 2011; Tamkin & Hillage, 1999; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006), considerando necessário focar na

1 Empregabilidade é a "capacidade que alguém possui para conseguir um emprego (...) e nele se manter" (Houaiss, &Villar, 2001, p. 1128).
2 Trabalhabilidade é "a apacidade individual de gerar renda, sem, necessariamente, possuir um vínculo empregatício" (Bulhões, Vasconcelos, & Leite, 2016, p. 30).

empregabilidade individual, uma vez que consideram o indivíduo como o motor da própria trajetória de carreira.

A abordagem de empregabilidade que adotamos neste estudo tem na base o trabalho de Rothwell et al. (2008), uma vez que trata da empregabilidade na perspetiva de estudantes universitários. A preocupação dos autores é verificar como os universitários percebem as suas perspetivas futuras de emprego.

Neste modelo, a perceção de empregabilidade contempla duas dimensões, a empregabilidade interna e a empregabilidade externa. A empregabilidade interna refere-se aos atributos internos, ao conjunto de habilidades e competências, aplicação ao estudo e ambição pessoal. Já a empregabilidade externa refere-se aos fatores externos ao indivíduo, a como ele percebe o estado geral do mercado de trabalho, os níveis de exigência do mercado por profissionais da área específica de sua formação, a relevância que as entidades empregadoras atribuem ao seu curso de graduação e a força da marca da universidade formadora. Rothwell et al. (2008) definem novamente a empregabilidade e confirmam a visão que obtiveram no ano anterior na pesquisa feita com trabalhadores: empregabilidade é a capacidade de encontrar e manter um emprego (Rothwell et al., 2008) em consonância com o conceito elaborado por Fugate, et al. (2004) e Van der Heijde e Van der Heijden (2006).

No tópico a seguir serão abordados estudos sobre empregabilidade no contexto da transição da universidade para o mercado de trabalho.

3.2. Estudos sobre empregabilidade de carreira no contexto da transição universidade-trabalho

O contexto universitário pode ser um ambiente propicio para favorecer a empregabilidade dos graduandos. Existem múltiplas possibilidades que podem colaborar para aumentar as chances de o graduado conseguir emprego nos anos iniciais da carreira. O envolvimento em atividades extra curriculares, o aperfeiçoamento das relações interpessoais, que passam a ser mais amadurecidas, tanto com seus pares, quanto com figuras de autoridade; o desenvolvimento de projetos vocacionais, a exploração de carreira e a adaptação à própria instituição de ensino no que diz respeito à sua estrutura e funcionamento refletem na empregabilidade (Almeida, Soares, & Ferreira, 2000, 2002).

Harvey (2001) aborda a empregabilidade desde o ponto de vista da aprendizagem que a universidade pode propiciar ao graduado. A aprendizagem - e consequentemente, a maior qualificação adquirida durante o curso universitário - pode fazer com que o graduado tenha maior probabilidade de sucesso na escolha da ocupação profissional. Para Harvey empregabilidade é a propensão de cada estudante obter emprego. Neste sentido a empregabilidade contribui para a qualidade do ensino superior.

Já durante o curso universitário os estudantes conseguem perceber e identificar elementos importantes para se conseguir um emprego futuro, consideram imprescindível "manterem-se atualizados, serem comunicativos e saberem trabalhar em equipe" para conquistar a empregabilidade (Rueda et al., 2004, pp. 71-72). Também consideram ser importante ter habilidades em tecnologia da informação, planeamento e organização e possuir atributos pessoais como flexibilidade, adaptabilidade, empenho em trabalho árduo, compromisso e dedicação (Tymon, 2013).

Oliveira e Modesto (2013), no seu estudo sobre fatores associados a empregabilidade de estudantes universitários, constataram que a reputação da instituição de ensino e a confiança do aluno na instituição onde estuda são fatores que colaboram para a conquista de estágio (considerado um antecedente de empregabilidade). A satisfação com a instituição de ensino e o curso são determinantes, pois têm efeito direto na conquista da vaga de estágio. A satisfação dos estudantes pode ser um indicador de que a universidade e o curso atendem as suas expectativas de formação profissional, refletindo no nível de preparação do estudante para concorrer a uma vaga desejada.

O nível de empregabilidade de estudantes de graduação em final de curso associado às vivencias acadêmicas foi estudado por Lamas, Ambiel e Silva (2014). Como conclusão nesse estudo, foi observado que há inúmeros fatores que podem colaborar para a empregabilidade do estudante que conclui o ensino superior, podendo ser elencados desde a integração à universidade, os hábitos adequados de estudo, a capacidade de se relacionar com pessoas, a segurança da escolha do curso e até mesmo a identificação com a profissão.

Somerville e Scholarios (2015) pesquisaram uma amostra de graduados em transição universidade-trabalho e analisaram os preditores objetivos (ou seja, ofertas de emprego, status do emprego e qualidade do emprego) e subjetivos (ou seja, percebidos pelo indivíduo) da empregabilidade. O estudo abordou a empregabilidade contrastando o contexto social (posição), o capital humano (posse) e a autogestão de carreira (processo). Concluiu-se que mesmo diante de um mercado de trabalho turbulento, o comportamento de carreira proativo influencia a empregabilidade subjetiva, no sentido de o indivíduo localizar oportunidades de trabalho.

Monteiro et al. (2017) usando uma amostra de graduados nos momentos pré e pós-transição universidade-trabalho, analisaram as perceções pessoais de fatores associados à empregabilidade e à qualidade da transição. Mais especificamente, analisaram a perceção

pessoais de preparação para a transição, integrando características individuais, as competências desenvolvidas ao longo da formação e as perceções de empregabilidade. Quanto à empregabilidade percebida, verificaram que as dimensões área de estudo, estado geral do mercado de trabalho e as perceções de autoeficácia para operar no mercado de trabalho, apresentam contributos estatisticamente significativos para a variável de preparação para o mercado de trabalho.

Quanto às perceções pessoais de preparação para a transição, aqui definida por "características individuais, competências desenvolvidas no curso e, ainda, pelas características do mercado de trabalho" (Monteiro et al., 2017, pp. 76-77), os resultados demonstraram que a preparação para a transição universidade-trabalho representa as competências consideradas menos desenvolvidas pelos participantes.

Paulos, Valadas, e Fragoso, (2017) estudaram a empregabilidade na transição da universidade-trabalho em uma população de estudantes/diplomados dos cursos de graduação e mestrado. Os resultados sugerem "uma mudança notável dos discursos de emprego e desemprego (típico da fase do Estado-Providência) para discursos de empregabilidade (típico de uma fase neoliberal)." Os diplomados demonstram uma internalização da versão dominante do conceito dos discursos sobre empregabilidade, entendida pelos participantes como uma responsabilidade centrada nas características e competências individuais para obter/manter um emprego, sem levar em conta aspectos macro como as políticas que promovem o emprego e aspectos estruturais do mercado de trabalho, responsáveis pelo processo que possam interferir no contexto de emprego.

Lysova et al. (2018) realizaram um estudo longitudinal com uma população de ex estudantes do curso de economia e estudaram a relação entre empregabilidade e vocação. O estudo demonstrou que, diferentemente do que se conhecia até então, a vocação não evidencia

relação direta com a empregabilidade. Com efeito, o estudo evidenciou outrossim que a relação negativa entre a vocação e empregabilidade deve-se à dimensão da inflexibilidade pessoal da carreira que está associada a vocação. Tal se deve por existir uma relação positiva entre vocação e inflexibilidade na carreira. O autor tece uma crítica, dizendo que olhar a carreira como uma vocação pode vir a ser obstrutivo ao se pensar no "desenvolvimento de carreira orientado para o avanço e, portanto, estar mais associado à menor flexibilidade pessoal". Neste sentido observa haver uma relação positiva entre vocação e "inflexibilidade da carreira, que, por sua vez, relaciona-se negativamente com a empregabilidade" (p. 270).

Por outro lado, Lysova et al. (2018) observaram um efeito indireto da vocação na empregabilidade é positivo quando a vocação relaciona-se com a empregabilidade através do Desenvolvimento Profissional Proativo (DPP). A vocação se relaciona positivamente com a empregabilidade quando ocorre a mediação do DPP dos indivíduos em suas carreiras. Por isso, os autores referem que a vocação assume duas facetas em relação à empregabilidade, pois quando está diretamente relacionada com esta mostra-se em relação negativa, mas quando é mediada pela DPP demostra ter relação positiva.

Quando o graduado termina o curso universitário e vai procurar trabalho atualmente depara-se com um ambiente de trabalho dinâmico e incerto (Fugate et al., 2004). "A procura de emprego tornou-se uma experiência cada vez mais importante e comum para os trabalhadores devido ao dinamismo no local de trabalho e à frequência de perda de emprego" (Fugate et al., 2004, p. 30). A pouca experiência profissional anterior ou pobres redes profissionais (Bauman, 2001) também são elementos que colaboram para que os recém-formados encontrem dificuldades para conquistar bons resultados na carreira depois da graduação.

Em seguida, aborda-se o constructo de sucesso na carreira, a partir de uma breve contextualização histórica do surgimento do conceito no contexto da carreira.

4. Sucesso na carreira

4.1. Definição, evolução e dimensões

O sucesso na carreira é um conceito dinâmico que se atualiza frente às transformações do contexto social mais amplo. Para a sua compreensão, é importante rever brevemente o enquadramento histórico do mundo e ética do trabalho, mais especificamente o caminho que as carreiras perfizeram desde uma concepção mais concreta até a contemplação de aspectos mais subjetivos que descreve o conceito na atualidade. A partir dessa contextualização torna-se possível analisar o conceito de sucesso na carreira.

Na esteira das transformações sociais, observa-se historicamete que a carreira na sociedade agrícola, em sua maioria, era herdada do ancestral. Na sociedade industrial o trabalhador podia construir a propria carreira dentro de uma mesma organização (Dries, 2011). Atualmente, a sociedade pós-industrial não é mais baseada apenas na agricultura nem na indústria, mas na produção de informação e serviços (Bell, 1976: Dries, 2011). O setor de serviços contempla os profissionais liberais, foca nas profissões e coloca o indivíduo na gestão direta da propria carreira, em um panorama onde as relações de trabalho são instaveis e imprevisiveis (Lent & Brown, 2013).

As referidas mudanças no trabalho trazem consigo novas formas de observar a carreira e o sucesso. Ao se fazer uma leitura sobre sucesso na carreira não se pode deixar de reportar a Hughes (1958) que vai além do aspecto objetivo da carreira. Hughes traz à tona a dimensão subjetiva da carreira, considerando que a carreira também possui o aspecto subjetivo que seria o modo como "a pessoa vê sua vida como um todo e interpreta o significado de seus vários atributos, ações e as coisas que acontecem para ela" (p. 62). Essa perspetiva incorpora o aspecto pessoal

e subjetivo da carreira, deixando de ser absolutamente fixo quanto aos pontos de vista, direção ou destino, como acontecia na era industrial (Dries, 2011).

No que diz respeito a uma abordagem mais subjetiva, Swift (2007), ao analisar o sucesso financeiro, adiciona a ideia de sucesso interno ao dizer que o sucesso económico traz felicidade se ele for aliado a questões de ordem subjetiva como receber compensação pelo próprio esforço e pela realização pessoal.

O conceito de sucesso ligado eminentemente a aspectos externos recebe crítica de muitos autores, mais especificamente, por contemplar aspectos como riqueza, prestígio e status. Assim, torna-se importante que esse conceito seja resignificado, pois riqueza, prestígio e status são condições que não estão reservadas à maioria, mas que tem lugar para poucas pessoas (Ituassu & Tonelli, 2012).

Na concepção de Pahl (1997), o conceito de sucesso deve abordar preocupação com qualidade de vida, equilíbrio e maior flexibilização na trabalho. Nesta mesma linha Dries, Peppermans e De Kerpel (2008) consideram que relacionar sucesso a renda, poder e status como vinha sendo feito tradicionalmente não é suficiente, porque contempla apenas alguns poucos postos de trabalho, ao passo que no espaço do trabalho há poucos cargos de poder prestígio e de altos salários. Por isso, pensam ser emergente ampliar o significado de sucesso. Todas essas abordagens conferem uma consensual necessidade de se extender ao conceito de sucesso fatores de ordem intrínseca.

O sucesso que outrora era medido pela progressão vertical na hierarquia organizacional (Dries, 2011), enquanto atualmente passa a ser medido também pelo próprio sujeito, ou seja, é levado em consideração os seus aspectos subjetivos. Neste sentido, sucesso individual é o conjunto representado pelas ideias, valores e expectativas que o indivíduo tem sobre si (Hughes, 1958).

Seguindo essa linha de pensamento, Santos (2016), em suas definições, considera as dimensões subjetiva e objetivas de sucesso na carreira. O sucesso subjetivo na carreira estaria associado a contribuir para o desenvolvimento da sociedade, aprender continuamente, criar e inovar, equlilibrar a vida pessoal e profissional e ter liberdade independência e autonomia sobre decisões no trabalho. O sucesso objetivo, por sua vez, incluiria reconhecido profissional dos colegas, prestígio e reputação, progresso na carreira através da hierarquia organizacional, obter emprego, boas relações interpessoais e amizades com colegas de trabalho, salário adequado e, influência política e poder (no sentido de poder influenciar os outros e fazer mudanças).

O sucesso também varia de acordo com a cultura onde a pessoa está inserida. Na China, por exemplo, o êxito na carreira passa por critérios que os indivíduos desejam atingir desde a satisfação intrínseca como o preenchimento de necessidades psicológicas de autonomia e realização profissional, equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e, recompensas extrínsecas como, por exemplo, compensação material (Zhou, Sun, Guan, Li, & Pan, 2013).

Mayrhofer et al. (2016) conceitua sucesso na carreira usando uma amostra de indivíduos de sete grandes regiões culturais do mundo. O ponto de vista dos indivíduos experessado através das palavras dos sujeitos da pesqisa permitiu identificar sete significados ou dimensões globalmente relevantes de sucesso na carreira. Duas ligadas a preocupações materiais: segurança financeira e realização financeira; uma ligada a aprendizagem: aprendizagem e desenvolvimento; três ligadas às relações sociais: equilíbrio entre vida e trabalho, relacionamentos positivos, impacto positivo e uma ligada a perseguição dos próprios projetos: empreendedorismo.

O sentido de sucesso objetivo e subjetivo estão muito próximos e tem pontos de intersecção. O sucesso objetivo pode ser observado e medido pelo que o indivíduo alcançou. O sucesso subjetivo é o sentimento de satisfação quando o aumento do sucesso objetivo se

aproxima do propósito interno do indivíduo. “O verdadeiro sucesso não é apenas obter o que você quer em vida – é gostar do que você obtém.” (Hall & Chandler, 2005, p. 175).

O conceito de sucesso na carreira vem-se modificando no decorrer da história em um processo contínuo de arranjo e rearranjo, incorporando ao aspecto concreto e objetivo, a dimensão subjetiva. Cada contexto de vida e trabalho estas definições revistas, remodelas e ajustadas para a redefinição estar em consonância com o contexto.

Ao procurar descrever o sucesso na transição universidade-trabalho, Oliveira (2014) investiga também, empiricamente, a percepção de sucesso na perspetiva de recém-formados. Os resultados mostraram que o sucesso na carreira na transição universidade-trabalho tem natureza multifatorial e contempla aspectos objetivos e subjetivos. O aspecto objetivo consiste em “conseguir um trabalho na área, remuneração compatível com o mercado e com os pares, independência financeira e familiar e reconhecimento social pelo desempenho profissional, traduzido em termos de promoções, premiações e indicações” (p. 154). Já o aspecto subjetivo versa sobre “a confiança no futuro da carreira (superação dos medos e das incertezas), a conquista gradativa dos objetivos traçados, a construção da identidade profissional, a adaptação ao papel de trabalhador e a satisfação com o percurso profissional” (p. 154).

Em relação aos determinantes do sucesso na transição universidade-trabalho, observou-se que tanto os aspectos contextuais quanto os recursos psicológicos são importantes preditores do sucesso alcançado após a conclusão da graduação. “Porém, as características individuais se mostraram mais significativas, o que ressalta a importância da agência pessoal nos processos de transição universidade-trabalho” (Oliveira, 2014, p. 157). A autora reforça a interação mutua entre aspectos objetivos e subjetivos, individuais e contextuais.

A seção a seguir fornece a apresentação de estudos sobre o sucesso na carreira no contexto da transição universidade-trabalho.

4.2. Estudos sobre sucesso na carreira no contexto da transição universidade-trabalho

Há fatores considerados promotores do sucesso na carreira. Beigi, Shirmohammadi e Arthur (2018) usando uma amostra de académicos (professores) e seus conjuges, analisou os fatores de sucesso na carreira de pessoas que experimentam um alto grau de reconhecimento profissional. Beigi et al (2018) verificaram que o apoio famíliar afetou suas decisões desempenhando um papel de promotor do sucesso na carreira. Outro aspecto importante é a rede de relação estabelecida pelos académicos com os estudantes, colegas e colaboradores além de ser rica por partilharem o interesse comum também complentam as habilidades uns dos outros contribuindo para o progresso na carreira.

Santos (2016), ao pesquisar sucesso na carreira de académicos (professores), considera que para os profissionais em inicio de carreira seria importante promover uma cultura de apoio e trabalho em equipe onde os académicos juniores fossem integrados nos centros de pesquisa e tivessem seus projetos orientados e aconselhados por profissionais mais experientes. Depreende-se disso que adaptabilidade seria facilitada se obtivesse a ajuda dos pares no contexto do trabalho.

Stumph (2014), usando uma amostra de profissionais em início de carreira que participam de um programa de doutoramento, analisou como o sucesso na carreira e a mobilidade profissional afetam a inserção no trabalho, o subseqüente sucesso na carreira e a mobilidade futura intra organizacional e inter organizações. Este autor verificou que à medida que aumenta o sucesso objetivo (promoções e melhores salários), também aumenta o sucesso subjetivo na carreira. Os participantes deste estudo também relatam mais mobilidade, que pode ser independente de seu sentido de sucesso na carreira. Relataram ainda maior sucesso subjetivo na carreira, aqueles que estavam empregados e os profissionais que tiveram promoções passadas,

mudanças salariais e imersão (adequação ao emprego e sacrifícios), bem como os profissionais que têm um trabalho percebido como interessante e possibilitador do uso de seus talentos.

Guerrero, Jeanblanc, e Veilleux, (2016), usando uma amostra de engenheiros em estágio inicial da carreira, analisaram os potenciais efeitos do desenvolvimento de ideais (variáveis individuais que podem ajudar o trabalhador a obter patrocínio da organização), na promoção de sucesso na carreira. Os autores consideram o planeamento de carreira como um antecedente do desenvolvimento de ideais e medidas objetiva e subjetiva de sucesso na carreira como um resultado. Guerrero et al. verificaram que as ideais de desenvolvimento estão positivamente relacionados com as medidas objetivas de sucesso na carreira (promoções, nível hierárquico e salário) e com a medida subjetiva de sucesso na carreira (satisfação na carreira). O trabalho demonstra efeito positivo do desenvolvimento do ideal no sucesso da carreira.

A seguir será apresentado alguns estudos sobre adaptabilidade de carreira e a empregabilidade percebida como preditores do sucesso na transição universidade-trabalho.

5. A adaptabilidade de carreira e a empregabilidade percebida como preditores do sucesso na transição universidade-trabalho

A adaptabilidade de carreira é um recurso psicossocial - função dos indivíduos e dos contextos em que estes se desenvolvem - que auxilia os indivíduos a enfrentarem as transições (Candeias, Montes, Almeida, Soares, & Duarte, 2010). A adaptabilidade juntamente com a empregabilidade percebida são apontados, por estudantes do ensino superior, como recursos psicossociais essenciais para o desenvolvimento vocacional e a gestão da própria carreira (Gamboa et al., 2014; Savickas et al., 2009; Van der Heijde, 2014; Rothwell et al., 2009). O sucesso na transição universidade-trabalho considerado um fenómeno psicossocial, é atribuído

por graduandos e graduados "como sendo decorrentes tanto de características individuais quanto dos contextos social, educacional e político." (Oliveira, Detomini, & Melo-Silva, 2013, p. 497). A concepção de que a adaptabilidade, empregabilidade e sucesso são fenómenos psicossocias é conhecimento comum dentre os pesquisadores de trajetoria de carreira.

A articulação desses fenómenos psicossociais tem recebido atenção dos pesquisadores. Fraga (2012), por exemplo, pesquisou a adaptabilidade (Savickas, 2005) e a empregabilidade (Fugate et al., 2004) em uma população de sujeitos desempregados. Os resultados do estudo empírico demonstraram relação positiva entre adaptabilidade e empregabilidade, ou seja, indivíduos que manifestam maior adaptabilidade na carreira tendem a manifestar igualmente atitudes e comportamentos associados a competências de empregabilidade (abertura a mudanças, proatividade, motivação, resiliência e identidade de carreira) no contexto específico do trabalho.

A relação entre a adaptabilidade de carreira e empregabilidade e a variável sócio demográfica sexo foi verificada pelo estudo de Fraga (2012), supõe que os homens manifestam maior adaptabilidade e empregabilidade que as mulheres. Tal hipótese deve-se a leitura que a autora faz dos dados estatísticos os quais mostram maior incidência do desemprego nas mulheres.

Quanto a variável sexo e adaptabilidade de carreira Fraga (2012) compara os resultados médios entre homens e mulheres, e não verifica diferenças estatisticamente significativas nas dimensões de adaptabilidade.

Quanto a variável sexo e empregabilidade os dados do estudo de Fraga (2012) revelam, ao contrário de que supunha, as mulheres obtêm resultados médios significativamente mais elevados do que os homens. As mulheres demonstraram maior proatividade no trabalho e na carreira, maior iniciativa com relação à exploração das próprias potencialidades e das oportunidades no contexto do trabalho. Fraga supõe que o sexo feminino teve que desenvolver a

capacidade de iniciativa em um universo profissional não proporcionador de acesso igualitário às oportunidades, ou seja, "o contexto se revela fundamental para a promoção de uma competência em concreto" (Fraga, 2012, p.209).

A relação entre a adaptabilidade de carreira e empregabilidade e a variável sócio demográfica idade também foi estudada por Fraga (2012), supõe que indivíduos mais jovens manifestam maior adaptabilidade e maior empregabilidade se comparado com indivíduos mais velhos. Tal hipótese deve-se a leitura que a autora faz do contexto atual pois "indivíduos mais jovens pertencem a uma geração que cresceu numa lógica de imprevisibilidade e de instabilidade no mercado de emprego" (p.121) logo eles estariam mais propensos a "mobilizarem recursos de adaptabilidade e (...) manifestarem características de empregabilidade" (p.121). Além da leitura do contexto Fraga também se sustenta no resultado do estudo feito anteriomente por Van der Heijde e Van der Heijden (2005) que demosntra que os jovens tendem a manifestar uma maior empregabilidade se comparado com indivíduos mais velhos.

Ao contrário do que Fraga (2012) esperava relativamente a empregabilidade e a variável sócio demográfica idade observa que indivíduos mais velhos (31 a 45 anos de idade) apresentam maior empregabilidade que os mais jovens (entre 16 e 30 anos de idade).

Fugate et al. (2004) considera que a empregabilidade inclui uma série de constructos centrados na pessoa que se combinam "sinergicamente" para ajudar os indivíduos a adaptarem-se eficazmente ao contexto do trabalho. Pessoas empregáveis "possuem atributos individuais necessários para uma adaptação eficaz" (Fugate et al., 2004, p.17). Leva a depreender que a adaptabilidade de carreira está amalgamada no conceito de empregabilidade.

Mais especificamente ao contexto de transição universidade-trabalho Duarte et al. (2017) consideram que a articulação das dimensões da adaptabilidade com as questões relacionadas a gestão das transições da escola para o trabalho propicia a melhor compeensão da maneira como

as dimensões da adaptabilidade de carreira se inter-relacionam e produzem comportamentos e atitudes para lidar com transições.

A adaptabilidade de carreira e sua relação com a empregabilidade percebida vem ganhando espaço no campo da pesquisa empírica. Guzman e Choi (2013) estudaram a relação entre adaptabilidade de carreira e empregabilidade, em uma amostra de estudantes em Papua Nova Guiné. Os resultados do estudo evidenciaram relações positivas e significativas entre competências de adaptabilidade e empregabilidade. Guzman e Choi consideram a empregabilidade um constructo multidimensional que contempla características individuais, potencializa cognições, comportamentos e afetos adaptativos. Os componentes da empregabilidade são muito importantes para o desenvolvimento da carreira do trabalhador.

Palma (2013) estuda o impacto da adaptabilidade de carreira, na autoeficácia na transição universidade-trabalho, considerando o efeito mediador da empregabilidade percebida. O estudo empírico demonstrou que empregabilidade percebida media parcialmente a relação entre a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia na transição universidade-trabalho.

Gomes (2017) observou que no contexto da transição universidade-trabalho houve uma "relação direta significativa entre o desenvolvimento da carreira e a empregabilidade percebida" (p.18) e o desenvolvimento de carreira prescinde a empregabilidade percebida. O estudo demostrou que os indivíduos que possuem recursos autoregulatórios de adaptabilidade, atitudes adaptativas e se dedicam aos estudos tendem a ter melhores resultados no desenvolvimento da carreira e na empregabilidade.

Pinheiro (2017) considera que a empregabilidade percebida é um resultado da adaptação, porque constitui uma condição importante da confiança e do sucesso dos diplomados na transição da universidade-trabalho.

Duarte et al. (2017) estudam a adaptabilidade de carreira, empregabilidade e resiliência de carreira no contexto de transições da escola para o trabalho. Consideram esses três conceitos importantes para prever o sucesso na carreira, e também ajudar indivíduos a capitalizar as forças e contrabalançar as fraquezas no sentido de desenvolver competências necessárias para o sucesso. Sucesso aqui considerado como sendo uma adaptabilidade ao longo da vida, um processo de desenvolvimento pessoal.

Zhou et al. (2016) usando uma amostra de estudantes universitários, examinaram se critérios de sucesso na carreira e lugar de controle de carreira contribuiriam para adaptabilidade e prediria autoeficácia de tomada de decisão de carreira. Zhou et al., verificaram que os critérios de cumprimento intrínseco e equilíbrio vida-trabalho, bem como o lugar de controle interno de carreira predisseram a adaptabilidade carreira, que à sua vez predisseram a autoeficácia de tomada de decisão de carreira.

Pesquisadores têm se debruçado sobre a adaptablididade de carreira, empregabilidade percebida e sucesso na carreira de forma individualizada ou combinadas adaptabilidade e empregabilidade; adaptabilidade e sucesso; empregabilidade e sucesso. Quanto a população também é possivel observar que a transição universidade-trabalho tem sido pouco estudada. "A pesquisa com a temática dos diplomados no ensino superior tem sido desenvolvida com o estudante no sentido de antecipar as perspectivas profissionais e com graduados que já perfizeram alguns anos de carreira no sentido de verificar a trajetória profissional" (Knabem, 2016, p. 44). Diante desta realidade a literatura demontra que os pesquisadores não se dedicaram a investigar sobre a interação e influência da adaptabilidade de carreira e da empregabilidade percebida sobre o sucesso na carreira de graduados em processo de transição universidade-trabalho.

Tendo em conta este fato, é um objetivo principal deste estudo, contribuir para colmatar esta lacuna. Para tal, pretende-se analisar relações significativas entre estes três constructos em

graduados pelo ensino superior brasileiros, e retirar implicações dos resultados para a investigação e intervenção psicológicas de carreira.

CAPÍTULO 2

Estudo de Fatores de Sucesso na Carreira e as Relações entre Adaptabilidade, Empregabilidade e Sucesso na Carreira: Objetivos e Método

CAPÍTULO 2. ESTUDO DE FATORES DE SUCESSO NA CARREIRA E AS RELAÇÕES ENTRE ADAPTABILIDADE, EMPREGABILIDADE E SUCESSO NA CARREIRA: OBJETIVOS E MÉTODO

Este capítulo apresenta os objetivos e as hipóteses da investigação e, na sequência, o método da pesquisa. Neste âmbito, são apresentados os participantes e descritos os instrumentos utilizados neste estudo, os procedimentos para a seleção dos participantes bem como as considerações éticas para a pesquisa com seres humanos, os processos para coleta e armazenamento das informações, e por fim as análises dos dados.

2.1. Objetivos e hipóteses

Este estudo teve como objetivo principal, testar as relações entre as variáveis adaptabilidade de carreira, empregabilidade percebida e sucesso na transição universidade-trabalho. Para responder a este objetivo, foi decidido realizar um estudo previo das qualidades métricas das medidas a utilizar na pesquisa, bem como a análise do perfil de carreira dos participantes envolvidos na investigação. Assim, testaram-se as seguintes hipóteses de investigação, incluindo-se aqui, as hipóteses dos estudos previos e as hipóteses do estudo final da relação entre os constructos:

Hipótese 1 (H1): Espera-se que o modelo de medida da adaptabilidade de carreira apresente um bom ajustamento aos dados.

Hipótese 2 (H2): Espera-se que o modelo de medida da empregabilidade apresente um bom ajustamento aos dados.

Hipótese 3 (H3): Espera-se que o modelo de medida do sucesso de carreira apresente um bom ajustamento aos dados.

Hipótese 4 (H4): Existe um papel preditivo das variáveis psicológicas de adaptabilidade de carreira e empregabilidade e variaveis sócio demográficas no sucesso de carreira

Hipótese 4.1 (H4.1): Espera-se que a Inserção e Satisfação Profissional seja significativamente explicada pela adaptabilidade de carreira, pela empregabilidade e pelas variáveis sócio demográficas sexo, idade e curso de graduação.

Hipótese 4.2 (H4.2): Espera-se que a Confiança no Futuro da Carreira seja significativamente explicada pela adaptabilidade de carreira, pela empregabilidade e pelas variáveis sócio demográficas sexo, idade e curso de graduação.

Hipótese 4.3 (H4.3): Espera-se que a Remuneração e Independência Financeira seja significativamente explicada pela adaptabilidade de carreira, pela empregabilidade e pelas variáveis sócio demográficas sexo, idade e curso de graduação.

Hipótese 4.4 (H4.4): Espera-se que a Adaptação ao Trabalho seja significativamente explicada pela adaptabilidade de carreira, pela empregabilidade e pelas variáveis sócio demográficas sexo, idade e curso de graduação.

Para a prossecução deste objetivo geral foi necessário, antecipadamente, alcançar outros sub objetivos paralelos, relacionados com o estudo das medidas:

(a) Testar o ajustamento do modelo de estrutura dimensional, e a consistência interna das subescalas da versão brasileira da Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC, Audibert & Teixeira, 2015), da versão portuguesa da Escala de Empregabilidade (EE, Gamboa, et al., 2014), e da versão brasileira original da Escala de Avaliação de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho (ESTUT, Oliveira, Melo-Silva, Taveira, & Grace, 2016), na amostra de graduados brasileiros da presente investigação;

(b) Descrever o perfil dos recém-formados em relação às suas percepções de adaptabilidade de carreira, empregabilidade e sucesso na carreira;

(c) Testar o poder preditivo das variáveis adaptabilidade de carreira, empregabilidade percebida e sócio demográficas sobre o sucesso percebido na transição universidade-trabalho.

2.2. Participantes

Participaram neste estudo 402 adultos de ambos os sexos (62.2% homens, 37.6% mulheres .2% outro), com idades entre 22 e 58 anos (M_{idade} = 28.6, *DP* = 5.36), graduados no período 2001 a 2015 (98% se graduaram entre os anos de 2010 e 2015) por universidades brasileiras (62.2% públicas), nas áreas das Engenharias (62.2%) e das Ciências Agrárias (23.1%). Trata-se de uma amostra de conveniência com graduados do Setor de Ciências Agrárias da Universidade Federal do Paraná (SCA-UFPR) (19.7%), e graduados filiados ao Conselho Regional de Engenharia e Agronomia (CREA-PR) (80.3%).

2.3. Instrumentos de medida

Os participantes responderam a um protocolo de avaliação em suporte electrónico, construído na plataforma IBM SPSS *Data Colection Interviewer* 7.0.1.

O caderno de pesquisa foi composto por 26 questões para recolha de dados demográficos (e.g., sexo, idade), de caracterização do percurso educacional (e.g., curso) e profissional (e.g., estatuto atual como trabalhador).

Para além destas questões, os participantes responderam à Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS, Savickas & Porfeli, 2012; EAC, Teixeira Bardagi, Lassance, Magalhães, & Duarte, 2012) revalidada no Brasil por Audibert e Teixeira (EAC, Audibert & Teixeira, 2015). A EAC é composta por 24 itens, divididos equitativamente por quatro subescalas, que pretendem medir

quatro recursos principais de adaptabilidade de carreira: Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança.

A Preocupação, medida por seis itens (do item 1 até o 6) pode ser concebida como estar preocupado com o futuro profissional, ajudando a estabelecer objetivos e preparando-se para o futuro (e.g., "Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer"). O Controlo, medida por seis itens (do item 7 até o 12) diz respeito ao esforço, à auto-regulação e agência no percurso profissional (e.g., "Fazer o que eu considero certo para mim"). A Curiosidade, medida por seis itens (do item 13 até o 18) refere a exploração orientada para o self ou para o meio, incluindo imaginar-se em diferentes papeis sociais (e.g., "Explorar as opções antes de fazer uma escolha"). A Confiança, medida por seis itens (do item 19 até o 24) consiste na crença de capacidade pessoal para tomar decisões e superar obstáculos e adversidades, no alcance dos seus objetivos (e.g., "Explorar as opções antes de fazer uma escolha"). A escala de resposta aos itens da EAC é do tipo *Likert*, com cinco pontos (de 1 - desenvolvi pouco ou nada; até 5 - desenvolvi extremamente bem).

Savickas e Porfeli (2012) registaram na EAC consistência interna, medida pelo coeficiente *alfa de Cronbach* (α), de .92 na escala total e de.83 na Preocupação, de .74 no Controlo, de .79 na Curiosidade e de .85 na Confiança.

Audibert e Teixeira (2015) registaram na EAC consistência interna, medida pelo coeficiente *alfa de Cronbach*, de .91 na escala total e de .77 na dimensão Preocupação, de .76 na dimensão Controlo, de .81 na dimensão Curiosidade e de .82 na dimensão Confiança. A nossa amostra obteve .93 na escala total.

O caderno de pesquisa incluiu ainda a versão portuguesa da *Employability Scale* (ES, Rothwell et al., 2008; EE, Gamboa et al., 2014), adaptada na versão Portuguesa por Gamboa et al. (2014). A EE é composta por 16 itens que pretendem avaliar duas dimensões, a

Empregabilidade Interna e a Empregabilidade Externa. De acordo com o estudo de Gamboa et al., a Empregabilidade Interna, medida por três itens (7b – 8a – 8b), está relacionada com a auto-percepção dos próprios atributos (internos), habilidades, competências pessoais, do compromisso com o estudo e da ambição (e.g., "Tenho as competências e as aptidões que os empregadores estão à procura"). A Empregabilidade Externa, medida por seis itens (2a – 2b – 3a – 3b- 5b – 6b), refere-se às crenças e percepções individuais em torno do mercado externo de trabalho, incluindo a relevância que a pessoa considera que as entidades empregadoras atribuem ao curso de sua formação e à reputação da instituição em que estudou (e.g., "Empregadores procuram especificamente a minha universidade, quando pretendem recrutar pessoas da minha área (s) de formação"). A escala de resposta aos itens da EE é de tipo *Likert*, com cinco pontos (de 1 - discordo totalmente; até 5 - concordo bastante).

Gamboa et al. (2014) registaram na EE consistência interna, medida pelo coeficiente *alfa de Cronbach,* de .80 na escala total e de .73 na dimensão Empregabilidade Externa, e de .79 na Empregabilidade Interna.

Rothwell et al. (2008) registaram na EE α = 80, Rothwell et al. (2009) registaram na EE α = .75 e Ladeira, Oliveira, Melo-Silva e Taveira (*in press*) registaram na EE α = .82 na escala total.

Os participantes responderam ainda à Escala de Avaliação de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho (ESTUT; Oliveira et al., 2016). A ESTUT é de origem brasileira e compõe-se de 22 itens que pretendem avaliar quatro dimensões, três de natureza subjetiva, a saber: Inserção e Satisfação Profissional, Confiança no Futuro da Carreira e Adaptação ao Trabalho e uma de natureza objetiva: Remuneração e Independência Financeira.

A Inserção e Satisfação Profissional medida por cinco itens (1, 5, 15, 16 e 22) relaciona-se com a inserção profissional e a satisfação com as conquistas após a graduação (e.g., "Estou

trabalhando naquilo que eu gosto"). A Confiança no Futuro da Carreira medida por cinco itens (6, 9, 10, 11 e 17) refere-se aos sentimentos de confiança para o alcançar os objetivos profissionais (e.g., "Estou confiante que irei conseguir atingir os meus objetivos na carreira que escolhi"). A Adaptação ao Trabalho medida por cinco itens (4, 18, 19, 20 e 21) refere-se à adaptação às demandas do mundo do trabalho (e.g., "Estou adaptado às exigências do mundo do trabalho"). A Remuneração e Independência Financeira medida por sete itens (2, 3, 7, 8, 12, 13 e 14) diz respeito a obter um salário e a conquistar autonomia financeira, (e.g., "Recebo uma remuneração compatível com o mercado da minha área de formação"). A escala de resposta da ESTUT é do tipo *Likert*, com cinco pontos (de 1 - discordo totalmente; até 5 - concordo totalmente).

Oliveira et al. (2016) registraram na ESTUT consistência interna, medida pelo coeficiente *alfa de Cronbach*, de .92 na escala total e de .85 na dimensão Inserção e Satisfação com a Carreira, de .83 na dimensão Confiança no Futuro da Carreira, de .75 na dimensão Adaptação ao Trabalho e de .86 na dimensão Remuneração e Independência Financeira.

2.4. Procedimentos

Após a aprovação dos Comitês de Ética em Pesquisa no Brasil (Certificado de Apresentação para Apreciação Ética [CAAE]: 77979917.7.0000.5154) e em Portugal, (Subcomissão de Ética para as Ciências Sociais e Humanas [SECSH] 010/2017) e a obtenção do consentimento informado do diretor do Setor de Ciências Agrárias da Universidade Federal do Paraná (SCA-UFPR) e do Conselho Regional de Engenharia e Agronomia do Paraná(CREA-PR), foi enviado um *e-mail* para 5.236 graduados. No corpo do *e-mail* havia o convite para participar voluntariamente, sem recompensas materiais, na pesquisa. Caso o graduado tivesse interesse, deveria acessar (através de um *link*) ao referido caderno de pesquisa. Aberto o *link*, cada participante teve acesso ao Termo

de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) construído de forma que se respondesse afirmativamente ao desejo de participar da pesquisa, teria acesso aos instrumentos de pesquisa propriamente ditos.

O caderno de pesquisa foi construído de forma a ser obrigatório responder a todos os itens. As respostas, anônimas, foram enviadas para um espaço eletrônico do programa IBM SPSS *Data Colection Survey Reporter* (2015) que coletou e guardou os dados.

2.5. Análises dos dados

Os dados foram tratados através da estatística descritiva, (média, mínimos e máximos e desvio-padrão), da estatística inferencial (coeficiente de correlação de *Pearson*), da análise de confiabilidade de escalas (*alfa de Cronbach*), da análise fatorial confirmatória e da análise de regressão linear hierárquica através da versão 24 dos programas da IBM: *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) e *Analysis of Moment Structure* (AMOS), foi utilizado um nível de significância de .05 nos testes estatísticos. Foram utilizados os dois componentes AMOS *Graphics* e AMOS *Basic*: o primeiro para a especificação dos modelos do diagrama e o segundo para a especificação das declarações de equações.

A fidelidade das escalas calculou-se pelo método de consistência interna, através do coeficiente de *alpha* de *Cronbach.* Os valores foram apreciados como "inaceitável" (abaixo de .60), "indesejável" (entre .60, .65), "minimamente aceitável" (entre .65, .70), "respeitável" (entre .70, .80) ou "muito bom" (entre .80, .90) (Devellis, 1991, p.85).

Para testar o ajuste dos modelos das três primeiras hipóteses, realizaram-se análises fatoriais confirmatórias com o software AMOS, versão 24. A análise fatorial confirmatória "é um método confirmatório que se usa quando há informação prévia sobre estrutura fatorial que é

preciso confirmar" (...) "impõe restrições sobre os fatores e as variáveis manifestas e, por defeito, os fatores comuns estão correlacionados" (Marôco, 2014, p. 180).

Para realizar a análise fatorial confirmatória foram observados os seguintes pressupostos: (1) normalidade multivariada, em que as variáveis manifestas devem apresentar distribuição normal multivariada, tendo-se considerado que este pressuposto se verifica quando o valor de Mardia é ≤ 3 (Garson, 2012); (2) inextência de *outliers*, ou seja, de observações que caem fora da tendência das restantes observações (Marôco, 2014), tendo-se considerado que este pressuposto se verifica, quando é o valor de p da distância de Mahalanobis é < 0.001 (Tabachnick & Fidell, 2013).

Para avaliar a adequação do modelo consideramos os índices de ajuste e seus respectivos valores de referência: um valor esperado de Chi-square (χ^2) e graus de liberdade (gl) > 2 foi considerado ajustamento bom; um valor de *Goodness of Fit Index* (GFI) > .90 aponta para um ajustamento bom; um valor de *Comparative Fit Index* (CFI) > .90 aponta para um ajustamento bom; um valor de *Tucker-Lewis index* (TLI) > .90 aponta para um ajustamento bom; um valor de *Root of Mean Square Error* (RMSEA) entre .05 e .08 sugere um ajustamento bom; e um valor de *Weighted Root Mean Residual* (WRMR) refere um ajustamento aceitável (Marôco, 2014; Oliveira et al., 2016). Os valores de *Akaike Information Criterion* (AIC), *Browne-Cudeck Criterion* (BCC) e *Bayes Information Criterion* (BIC) entre .90 a .95 considerado um ajustamento bom (Vilhena, 2014).

Para testar a quarta hipótese, em particular, as sub hipóteses 4.1, 4.2, 4.3, e 4.4, realizaram-se análises de regressão linear hierárquica no IBM: SPSS, versão 24. Foram primeiramente analisados os seguintes pressupostos: (1) dimensão da amostra, este pressuposto verifica-se quando se obtem no mínimo, 30 participantes por preditor; (2) independência das observações (ausência de autocorrelação) este pressuposto é assegurado pelo coeficiente de

Durbin-Watson, cujos valores deveram situar-se entre 1 e 3; (3) ausência de singularidade e de multicolinearidade: este pressuposto verifica-se quando o investigador garante que não se incluem variáveis que são combinações lineares de outras já inseridas na análise (ausência de singularidade); a relação entre preditores é espelhada pelo valor de *Variance Inflation Factor* (VIF) o qual deve estar abaixo de 4 e *Tolerance* que deve ser > .1 (ausência de multicolinearidade); (4) ausência de *outliers*: este pressuposto verifica-se com o valor de *Cook's Distance* < .1 e pelos valores dos *Standardized Residuals* o qual deve estar contido no intervalo entre -3 e 3; (5) normalidade da distribuição dos *Standardized Residuals* (variável criada automaticamente na regressão: ZRE) deve estar assegurada pelos testes de normalidade *Kolmogorov-Smirnov* e/ou de *Shapiro-Wilk*, com um valor de significância *p* maior que .05 (Field, 2009).

CAPÍTULO 3

Apresentação dos resultados

CAPÍTULO 3. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Os resultados desta pesquisa serão apresentados neste capítulo, conforme a ordem das quatro hipóteses e respectivas sub hipóteses e dos objetivos desta tese.

Hipótese 1. AFC da Escala de Adaptabilidade de Carreira

A H1 previa que o modelo de quatro fatores da Escala de Adaptabilidade de Carreira, apresentasse um bom ajustamento aos dados. Para efeito, foi testado o ajustamento de dois modelos: o Modelo 1, com 24 itens sub-divididos em quatro fatores e um fator hierárquico (Savickas & Porfeli, 2012; Audibert & Teixeira, 2015); e, o Modelo 2, com 22 itens (sem o item 1 do Controlo e o item 5 da Confiança) distribuídos por quatro fatores e um fator hierárquico (Teixeira et al., 2012).

Os pressupostos de normalidade multivariada e de inexistência de *outliers* não foram cumpridos. Foram encontrados 12 *outliers* que foram eliminados para poder correr a análise sem enviesamento. Como não se verificou o pressuposto de normalidade, mesmo após retirar os *outliers*, utilizou-se o método *Bootstraping*, que permite trabalhar com dados que apresentam uma distribuição não normal (Oliveira, 2016).

A tabela 1 apresenta os resultados da análise fatorial confirmatória. Estes indicam que o Modelo 1 (Savickas & Porfeli, 2012; Audibert & Teixeira, 2015) apresenta um ajustamento mais fraco do que o Modelo 2. O Modelo 2 (Teixeira et al., 2012) apresenta um bom ajustamento aos dados ($\chi 2$ = 618.49, gl =205, CFI = .90, GFI = .87, RMSEA = .07, AIC = 853.27, BIC = 904.86, BCC = 720.52) (Ver Tabela 1). A figura 1 representa graficamente os resultados obtidos com o modelo 2.

No Modelo 2, as saturações fatoriais estandardizadas variaram entre .67 e .79 na dimensão Preocupação, entre .64 e .76, na dimensão Controlo, entre .66 e .71 na dimensão Curiosidade, e entre .67 e .76 na dimensão Confiança, e entre .69 e .89 na dimensão de segunda ordem, designada por Adaptabilidade (ver Figura 1).

Tabela 1

Adaptabilidade de carreira de graduados. Analise fatorial confirmatória: Comparação de modelos

Modelo	$\chi 2$	gl	CMIN/gl	CFI	GFI	RMSEA	AIC	BIC	BCC
Modelo 1	749.27	248	3.02	.89	.85	.07	714.49	1059.51	860.41
Modelo 2	618.49	205	3.02	.90	.87	.07	853.27	904.86	720.52

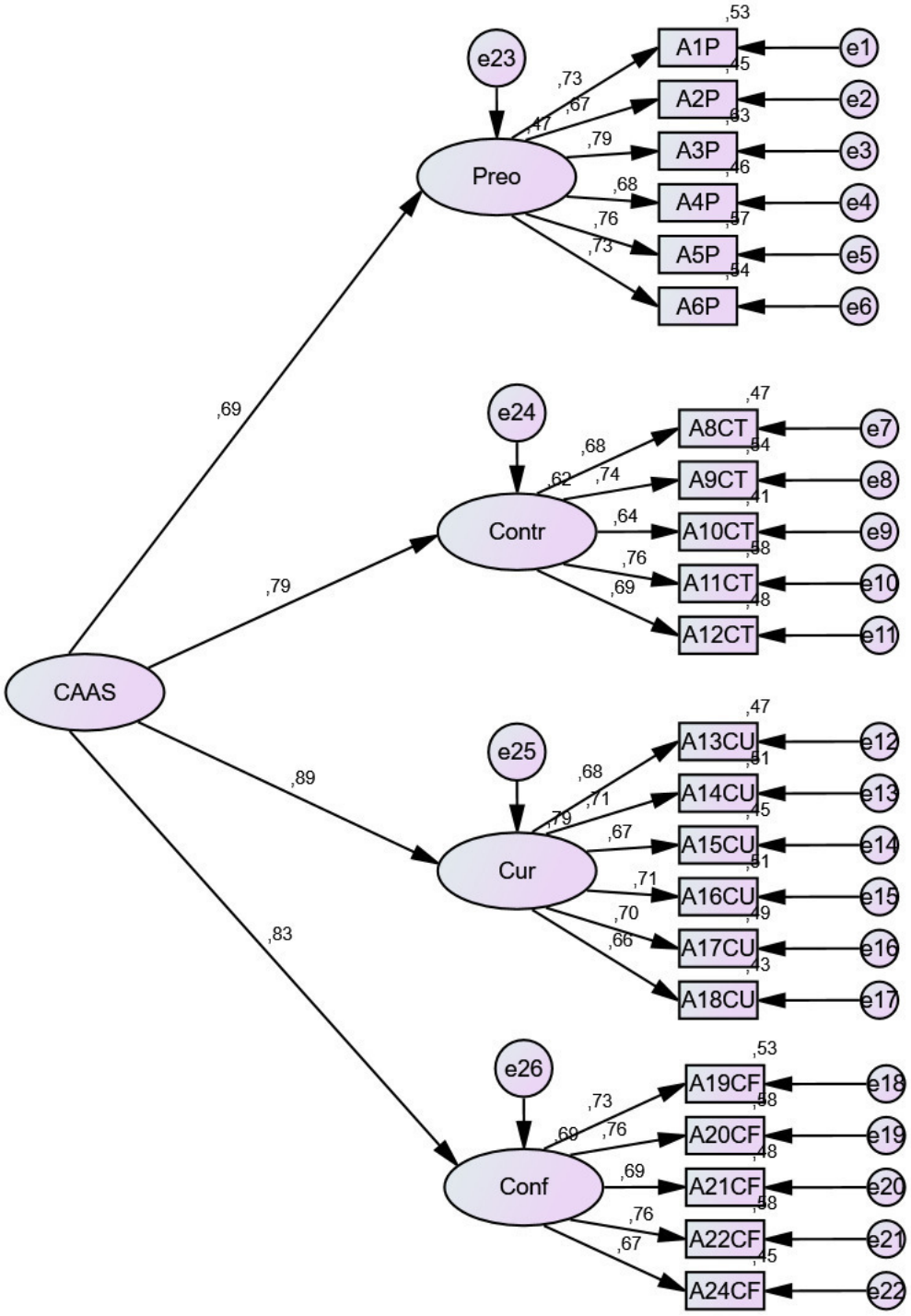


Figura 1

Escala de Adaptabilidade de Carreira: Resultados da AFC Modelo 2

Nota: $\chi 2$ = 618.49, gl =205, CFI = .90, GFI = .87, RMSEA = .07, AIC = 853.27, BIC = 904.86, BCC = 720.52.

Hipótese 2. AFC da Escala de Empregabilidade

A H2 previa que o modelo de dois fatores da EE, apresentasse um bom ajustamento aos dados. Nestas análises foram utilizadas apenas 15 itens dos 16 itens que compõe a EE pelo fato de o item 2b não ter sido respondido pelos participantes devido a uma falha gráfica no protocolo. Para efeito, foi testado o ajustamento de seis modelos diferentes: o Modelo 1, com estrutura unifatorial e 15 itens; o Modelo 2, com 15 itens organizados em dois fatores correlacionados; o Modelo 3, com um fator de segunda ordem, designado Empregabilidade, e 15 itens distribuídos por dois fatores de primeira ordem, a Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa; o Modelo 4, de estrutura unifatorial com oito itens; o Modelo 5, com oito itens distribuídos por dois fatores correlacionados; e, o Modelo 6, com oito itens, dois fatores de primeira ordem (Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa), subordinados a um fator maior, de segunda ordem, designado Empregabilidade.

Os pressupostos de normalidade multivariada e de inexistência de *outliers* não foram cumpridos. Foram encontrados três *outliers*, que foram eliminados para poder correr a análise sem enviesamento. Como não se verificou o pressuposto de normalidade, recorreu-se novamente ao método *Bootstraping*.

A tabela 2 apresenta os resultados da análise fatorial confirmatória. Estes indicam que o modelo que apresentou o ajustamento mais fraco aos dados foi o Modelo 1. Os modelos 5 e 6 apresentaram melhor ajustamento aos dados (Ver Tabela 2). Optou-se pelo Modelo 6 por apresentar um valor superior de GFI ao do Modelo 5 (.96 versus .92) e por se tratar de um modelo hierárquico que oferece maior flexibilidade em análises seguintes (Oliveira, 2016), ($\chi 2$ = 68.24, p < 0.001, CMIN/ gl = 3.59, CFI = .94, GFI = .96, RMSEA = .08, AIC = 102.24, BIC = 170.05, BCC = 103.03). A figura 2 representa graficamente os resultados obtidos com o modelo 6.

No Modelo 6, as saturações fatoriais estandardizadas variaram entre .61 e .95 no fator de Empregabilidade Interna, entre .23 e .85 no fator Empregabilidade Externa e, entre .33 e .53 no fator de segunda ordem, Empregabilidade (ver Figura 2).

Tabela 2

Ajustamento da Escala de Empregabilidade Percebida. Analise fatorial confirmatória: Comparação de modelos

Modelo	χ^2	df	CMIN/df	CFI	GFI	RMSEA	AIC	BIC	BCC
Modelo 1	852.98	90	9.48	.47	.75	.15	912.98	1032.65	915.49
Modelo 2	575.88	89	6.47	.66	.82	.12	637.88	761.54	660.48
Modelo 3	575.88	89	6.47	.66	.82	.12	637.88	761.54	250.05
Modelo 4	407.69	20	20.38	.51	.78	.22	439.69	503.51	440.43
Modelo 5	68.24	19	3.59	.94	.92	.08	102.24	170.05	103.03
Modelo 6	68.24	19	3.59	.94	.96	.08	102.24	170.05	103.03

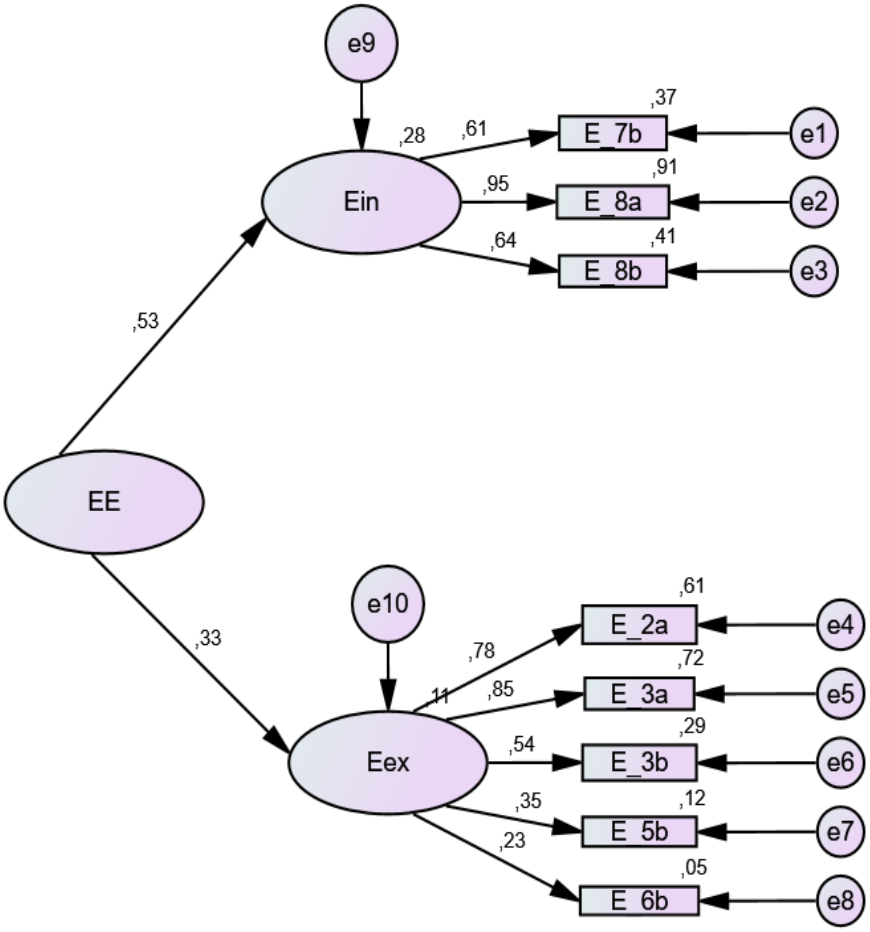


Figura 2

Escala de Empregabilidade: Resultados da AFC Modelo 6

Nota: EE = Escala de Empregabilidade; Ein = Empregabilidade Interna; Eex = Empregabilidade Externa; $\chi 2$ = 68.24, p < 0.001, CMIN/gl = 3.59, CFI = .94; GFI = .96, RMSEA = .08, AIC = 102.24, BIC = 170.05, BCC = 103.03.

Hipótese 3. AFC da Escala de Avaliação de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho

A H3 previa que o modelo de quatro fatores da ESTUT, apresentasse um bom ajustamento aos dados. Para efeito foi testado quatro modelos diferentes: o Modelo 1, com quatro fatores de primeira ordem correlacionados; o Modelo 2, com quatro fatores de primeira ordem subordinados a um fator maior, fator de segunda ordem, designado Sucesso na Transição Universidade-Trabalho; o Modelo 3, de estrutura unifatorial; e, o Modelo 4, de estrutura bifatorial.

Os pressupostos de normalidade multivariada e de inexistência de *outliers* não foram cumpridos. Foram encontrados 12 *outliers* que foram eliminados para poder correr a análise sem enviesamento. Como não se verificou o pressuposto de normalidade recorreu-se novamente ao método *Bootstraping*.

A tabela 3 apresenta os resultados da análise fatorial confirmatória. Estes indicam que nenhum dos modelos apresentava um bom ajustamento aos dados, consideram-se os índices de modificação do Modelo 1, que ainda assim, era o que apresentava resultados mais satisfatórios ($\chi 2 = 755.11$, gl = 201, CMIN/gl = 3.76, CFI = .91, GFI = .85, RMSEA = .08, AIC = 859.11, BIC = 1065.35, BCC = 865.85). (Ver Tabela 3). Os índices de modificação sugeriram relacionar os erros dos itens 7 "Sou independente financeiramente da minha família" e 13 "Tenho condições de morar sozinho (sair da casa dos meus pais)", bem como relacionar os erros dos itens 8 "Recebo uma remuneração compatível com o mercado da minha área de formação" e 14 "Recebo uma boa remuneração quando comparada aos profissionais da minha área". A figura 3 representa graficamente os resultados obtidos com o modelo 1.

O Modelo 1 alterado apresentou um melhor índice de ajustamento aos dados, com as saturações fatoriais estandardizadas a variar entre .72 e .83 no fator de Inserção e Satisfação Profissional, entre .58 e .89 no fator Confiança no Futuro da Carreira, entre .58 e .91 no fator Remuneração e Independência Financeira, e entre .85 e .57 no fator Adaptação ao Trabalho (ver Figura 3).

Tabela 3

Sucesso de graduados: Análise fatorial confirmatória

Modelo	χ^2	gl	CMIN/gl	CFI	GFI	RMSEA	AIC	BIC	BCC
Modelo 1	965.48	205	4.71	.88	.81	.10	1061.47	1251.85	1067.51
Modelo 2	961.81	203	4.74	.88	.81	.10	1061.81	1260.12	1068.09
Modelo 3	2074.08	209	9.92	.70	.60	.15	2162.08	2336.59	2167.61
Modelo 4	1427.70	208	6.86	.80	.73	.12	1517.00	1696.18	1523.36
Modelo 1 alterado	755.11	201	3.76	.91	.85	.08	859.11	1065.35	865.85

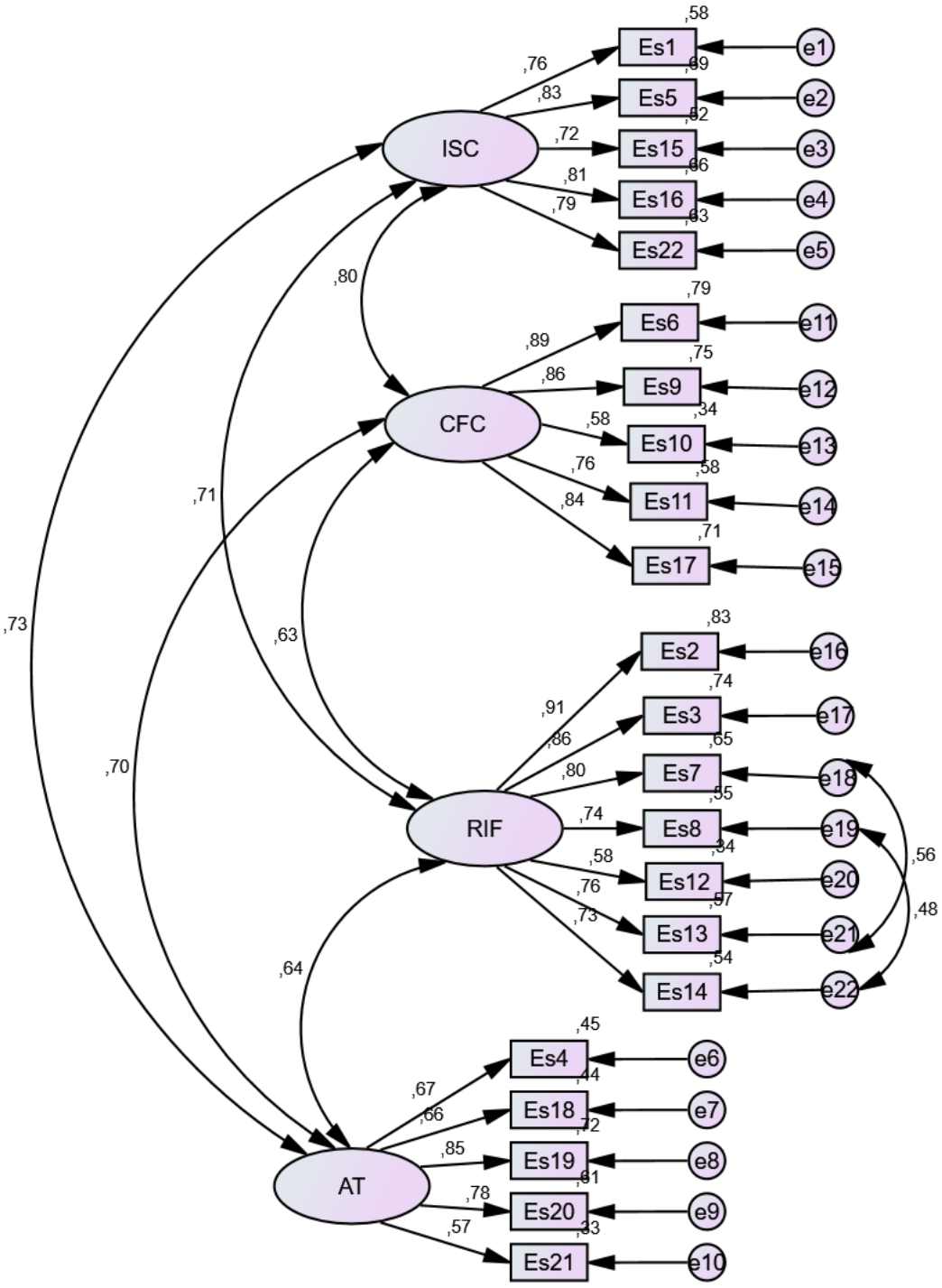


Figura 3

Escala de Avaliação Sucesso na Transição Universidade-Trabalho: Resultados da AFC Modelo 1 alterado

Nota: ISC = Inserção e Satisfação Profissional; CFC = Confiança no Futuro da Carreira; RIF = Remuneração e Independência Financeira; AT = Adaptação ao Trabalho.
$\chi 2$ = 755.11, gl = 201, CMIN/gl = 3.76, CFI = .91, GFI = .85, RMSEA = .08, AIC = 859.11, BIC = 1065.35, BCC = 865.85.

Hipótese 4. Resultados da análise das correlações

Antes de correr a análise de regressão linear hierárquica para testar as sub hipóteses 4.1, 4.2, 4.3 e 4.4, analisaram-se as correlações entre as variáveis em causa. Na tabela 4 são apresentados os valores da média, do desvio-padrão, valor mínimo e máximo, o índice de consistência interna e as correlações de cada uma das dimensões da EAC, das dimensões da EE e das dimensões da ESTUT.

Em relação à EAC, verifica-se que as médias variam entre 20.34 (Preocupação) e 23.24 (Confiança). Tendo em conta o ponto médio de resposta de cada sub escala de 18, trata-se de valores moderadamente positivos. Quanto às duas sub escalas que fazem parte da EE, verifica-se que a Empregabilidade Externa (*M* = 14.10, *DP* = 3.73) apresenta média e desvio padrão mais elevado que Empregabilidade Interna (*M* = 10.44, *DP* = 2.56).

Por último, nas dimensões que constituem a ESTUT, as médias oscilam entre 18.22 (Confiança no Futuro da Carreira) e 23.63 (Remuneração e Independência Financeira).

Tabela 4

Valores Médios, Desvio Padrão, Valores Mínimos e Máximos, Consistência Interna e Correlações entre as variáveis em estudo (N = 402)

	M	*DP*	Mi/Ma	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Preocupação	20.34	4,43	8/30	.86									
2 Controlo	22,50	4,23	9/30	.81	.48**								
3 Curiosidade	20,85	4,52	11/30	.84	.55**	.59**							
4 Confiança	23,24	4,08	11/30	.86	.47**	.57**	.62**						
5 Ein	18,73	3,99	4/15	.75	.33**	.40**	.34**	.32**					
6 Eex	15,21	4,13	5/24	.68	.15**	.15**	.05	.04	.22**				
7 ISC	18,60	5,27	5/25	.89	.26**	.37**	.16**	.14**	.38**	.15**			
8 CFC	18,22	4,51	5/25	.89	.38**	.53**	.31**	.23**	.59**	.13**	.68**		
9 RIF	23,63	7,75	7/35	.92	.26**	.39**	.26**	.24**	.48**	.14**	.67**	.60**	
10 AT	18,86	3,71	5/25	.81	.36**	.46**	.34**	.40**	.55**	.13*	.62**	.61**	.59**

*p < 0.5; **p < 0.1

Nota. Mi/Ma = Mínimo/Máximo; *α = alfa de Cronbach*; Ein = Empregabilidade Interna; Eex = Empregabilidade Externa; ISC = Inserção e Satisfação Profissional; CFC = Confiança no Futuro da Carreira; RIF = Remuneração e Independência Financeira; AT = Adaptação ao Trabalho.

Ainda na Tabela 4, podemos observar os resultados das correlações bivariadas entre todas as variáveis em estudo. Relativamente à Adaptabilidade de Carreira, destacam-se as maiores correlações entre Curiosidade e Confiança (r = .62, p < .01), Controlo e Curiosidade (r = .59, p < .01), e entre Controlo e Confiança (r = .57, p < .01). Todas as dimensões da EAC apresentam correlações de sinal positivo com a Empregabilidade Interna, sendo que os valores mais elevados foram observados com o Controlo (r = .40, p < .01) e com a Curiosidade (r = .34, p < .01). Para além disso, as correlações entre as sub escalas da Escala de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho apresentam maiores correlações entre Inserção e Satisfação Profissional e Confiança no Futuro da Carreira (r = .68, p < .01) e Inserção e Satisfação Profissional e Remuneração e Independência Financeira (r = .67, p < .01). E, ainda, todas as sub escalas da Adaptabilidade de Carreira correlacionam de forma positiva com as dimensões da ESTUT, com destaque para os

valores de correlação entre Confiança no Futuro da Carreira e Controlo (r = .53, p < .01), Adaptação ao Trabalho e Controlo (r = .46, p < .01), Adaptação ao Trabalho e Confiança (r = .40, p < .01). Quanto à Empregabilidade, verificam-se correlações positivas com as dimensões da ESTUT, sendo que os valores mais elevadas foram observados entre Empregabilidade Interna e Confiança no Futuro da Carreira (r = .59, p < .01) e Adaptação ao Trabalho (r = .55, p < .01).

Foi analisada a confiabilidade de cada uma das sub escalas das medidas de Adaptabilidade de Carreira, Empregabilidade e Avaliação de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho, com base no cálculo do coeficiente de confiabilidade *alfa de Cronbach*. Nesta amostra, os valores de confiabilidade variaram entre .81 (Controlo) e .86 (Preocupação e Confiança), com a escala total de Adaptabilidade de Carreira com valor de *alfa de Cronbach* de .93. A confiabilidade interna da escala total de Empregabilidade medida pelo *alfa de Cronbach* foi de .77 e na sub escala de Empregabilidade Interna de α = .75 e na sub escala de Empregabilidade Externa de α = .68. Na ESTUT com valor de *alfa de Cronbach* .95, os valores de confiabilidade na amostra deste estudo variaram entre .81 (Adaptação ao Trabalho) e .92 (Remuneração e Independência Financeira).

Para analisar o efeito da adaptabilidade de carreira, da empregabilidade percebida e das variáveis sócio demográficas no sucesso na transição universidade-trabalho, foram realizados procedimentos de cálculos de modelos de regressão linear hierárquica, apresentados na tabela 5, nos quais, as diferentes dimensões da adaptabilidade, da empregabilidade e variáveis sócio demográficas entraram como variáveis independentes e as quatro dimensões da escala sucesso na transição universidade-trabalho, como variáveis dependentes. Relativamente às variáveis independentes, foi construído um primeiro bloco (Bloco I) com as quatro dimensões da EAC; um segundo bloco (Bloco II) acrescentando aos itens do bloco anterior, as dimensões da EE; e um

terceiro bloco (Bloco III), acrescentando às sub escalas da EAC e às sub escalas da EE, três variáveis sócio demográficas (sexo, idade e curso de graduação).

Tabela 5

Regressão linear hierárquica entre as variáveis em estudo

	Inserção e Satisfação Profissional		Confiança no Futuro da Carreira		Remuneração e Independência Financeira		Adaptação ao Trabalho	
	R^2 (R^2Aj.)	β	R^2 (R^2Aj.)	β	R^2 (R^2Aj.)	β	R^2 (R^2Aj.)	β
Bloco I	16.6 (.16)		31.9 (0.31)		16.1 (0.15)		25.3 (0.25)	
Preocupação		0.17		0.21		.08		.15
Controlo		0.42		0.53		.35		.32
Curiosidade		-0.13		-0.02		0.006		-0.04
Confiança		-0.09		-0.16		-0.005		.18
Bloco II	23.2 (0.22)		43.5 (0.43)		25.2 (0.24)		43.2 (0.42)	
Preocupação		0.13		0.16		.04		.09
Controlo		0.34		0.44		.26		.22
Curiosidade		-0.13		-0.02		0.009		0.04
Confiança		-0.13		-0.23		-0.05		-0.04
Eint		0.24		0.35		. 28		.47
Eext		0.12		0.09		0.13		.01
Bloco III	23.9 (0.22)		43.9 (0.43)		26.9 (0.25)		43.4 (0.42)	
Preocupação		0.14		0.16		.05		.09
Controlo		0.34		0.43		.24		.22
Curiosidade		-0.12		-0.01		-0.004		-0.03
Confiança		-0.13		-0.22		-0.05		.08
Eint		0.23		0.34		.28		.46

Eext	0.12	0.09	.13	.01
Sexo	0.06	0.06	.05	.01
Idade	-0.07	-0.02	.11	
Curso graduação	.02	-0.03	-0.04	.03

Nota: Ein = Empregabilidade Interna; Eex = Empregabilidade Externa

Pressupostos

O pressuposto da dimensão da amostra está cumprido, uma vez que a amostra é constituída por 402 participantes e 9 preditores a regressão linear requer pelo menos 30 participantes por preditor (30 x 9= 270). Esta dimensão de amostra é a mesma para as hipóteses 4.1, 4.2, 4.3 e 4.4. Do mesmo modo o pressuposto de ausência de singularidade e de multicolinearidade está cumprido, pois incluíram-se variáveis que não são combinações lineares de outras já integradas, bem como a relação entre preditores é espelhada por valores de *Tolerance* e VIF que respeitam o critério estabelecido. Ficando cumprido esses pressupostos para as hipóteses 4.1, 4.2, 4.3 e 4.4.

O pressuposto de independência das observações está cumprido, uma vez que o valor do coeficiente de *Durbin-Watson* da (H4.1 é = 1.84; H4.2 é = 1.97; H4.3 é = 2.11; H4.4 é = 1.84).

O pressuposto de ausência de *outliers* não está cumprido, pois apesar de, na hipótese 4.1 o *Cook's Distance* ser de .04 e o *Standardized Residuals* apresentar um máximo de 2.84, o mínimo do *Standardized Residuals* foi de -3.43. Na H4.2, ainda que o *Cook's Distance* tenha sido de .05 e o *Standardized Residuals* apresentar um máximo de 2.30, o mínimo do *Standardized Residuals* foi de -3.12. Na H4.3, embora o *Cook's Distance* tenha sido de .03 e o *Standardized Residuals* apresentar um máximo de 2.51, o mínimo do *Standardized Residuals* foi de -3.15. Na H4.4, apesar de, o *Cook's Distance* ser de .07 e o *Standardized Residuals* apresentar um máximo de 2.30, o mínimo do *Standardized Residuals* foi de -3.71. Assim a análise foi conduzida filtrando *outliers* (Field, 2009).

O pressuposto de normalidade da distribuição dos *Standardized Residuals* não se encontra cumprido, nas hipóteses 4.1, 4.2, 4.3 e 4.4, mas trata-se de uma escala do tipo *Likert*. Assim, foi conduzida a análise, reconhecendo cuidados na generalização dos resultados (Field, 2009).

Hipótese 4.1: Inserção e Satisfação Profissional

Para verificar se a Inserção e Satisfação Profissional é significativamente explicada pela adaptabilidade de carreira, empregabilidade e as variáveis sócio demográficas correu-se a análise de regressão linear hierárquica, após observação dos pressupostos.

A análise de regressão linear hierárquica revelou que o 1º bloco de regressão explica 16.6% da variância (R^2 Aj. = .16), sendo estatisticamente significativo [F (4, 397) = 19.74, p < .001]. Foi possível observar que a Preocupação e o Controlo apresentam relações positivas e significativas com a Inserção e Satisfação Profissional, sendo que maior Preocupação (β = .17, t = 2.99, p = .004) e Controlo (β = .42, t = 6.89, p = < .001) se associam a maior percepção de sucesso na dimensão Inserção e Satisfação Profissional. Já as dimensões de curiosidade e confiança apresentam relações negativas com a Inserção e Satisfação Profissional, contudo sem serem estatisticamente significativas.

A mudança na variância explicada pelo modelo de regressão do 1º para o 2º bloco é estatisticamente significativa [F(2, 395) = 16.99, p< .001]. O 2º bloco de regressão explica 23.2% da variância (R^2 Aj. = .22), sendo estatisticamente significativo [F(6, 395) = 19.88, p< .001]. Foi possível observar que Preocupação, Controlo, Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa se relacionam positivamente com a Inserção e Satisfação Profissional, enquanto Curiosidade e Confiança se relacionam negativamente com essa variável dependente. Todos os preditores são estatisticamente significativos, sendo que a expectativa de resultado mais favorável se associa ao Controlo. Maior sucesso percebido na Inserção e Satisfação Profissional relaciona-se com maiores níveis de Preocupação (β = .13, t = 2.38, p = .02), Controlo (β= .34, t = 5.67, p = < .001), Empregabilidade Interna (β = .24, t = 4.77, p = < .001), Empregabilidade Externa (β = .12, t =

2.48, p = < .01), mas a menores níveis de Curiosidade (β = -.13, t = -1.97, p = .05) e Confiança (β = -.13, t = -2.15, p = < .03).

A mudança na variância explicada pelo modelo de regressão do 2º para o 3º bloco não é estatisticamente significativa [F (3, 392) = 1.170, p < .321] indicando, portanto, que as variáveis sócio demográficas não acrescentam poder explicativo ao modelo. O 3º bloco de regressão explica 23.9% da variância (R^2 Aj. = .22), sendo estatisticamente significativo [F (9, 392) = 13.66, p < .001]. Foi possível observar que Preocupação, Controlo, Empregabilidade Interna, Empregabilidade Externa, sexo e curso de graduação se relacionam positivamente com a Inserção e Satisfação Profissional, enquanto Curiosidade, Confiança e idade se relacionam negativamente com a variável dependente. Contudo, a Curiosidade, o sexo, a idade e o curso de graduação não são preditores estatisticamente significativos. As variáveis explicativas, Preocupação, Controlo, Confiança, Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa constituem preditores estatisticamente significativos da Inserção e Satisfação Profissional. Maior sucesso percebido na Inserção e Satisfação Profissional relaciona-se com maiores níveis de Preocupação (β = .14, t = 2.46, p = < .01), Controlo (β = .34, t = 5.54, p = < .001), Empregabilidade Interna (β = .23, t = 4.54, p = < .001) e Empregabilidade Externa (β = .12, t = 2.51, p = < .01), mas a menores níveis de Curiosidade (β = - 0.12, t = -1.83, p = < .07) e Confiança (β = -0.13, t = -2.04, p = < .04).

Como síntese de apresentação dos três blocos verifica-se que a Inserção e Satisfação Profissional é explicada por cinco preditores: Preocupação, Controlo, Confiança, Empregabilidade Interna, Empregabilidade Externa. Como Curiosidade apenas tem um poder explicativo estatisticamente significativo no 2º bloco e as variáveis sócio demográficas não constituíam preditores significativos.

Hipótese 4.2: Confiança no Futuro da Carreira

Para verificar se a Confiança no Futuro da Carreira é significativamente explicada pela adaptabilidade de carreira, empregabilidade e as variáveis sócio demográficas correu a análise de regressão linear hierárquica.

A análise de Regressão Linear Hierárquica revelou que o 1º bloco de regressão explica 31.9% da variância (R^2 Aj. = .31), sendo estatisticamente significativo, [F (4, 397) = 46.45, p <.001]. Foi possível observar que Preocupação e Controlo apresentam relações positivas com a Confiança no Futuro da Carreira, enquanto Curiosidade e Confiança apresentam relações negativas, contudo Curiosidade não é estatisticamente significativa. As demais, Preocupação, Controlo e Confiança constituem preditores estatisticamente significativos da Confiança no Futuro da Carreira, maior preocupação (β = .21, t = 4.01, p < .001) e controlo (β = .53, t = 9.67, p < .001) se associam a maior sucesso percebido na Confiança no Futuro da Carreira.

A mudança na variância explicada pelo modelo de regressão do 1º para o 2º bloco é estatisticamente significativa [F(2, 395) = 40.45, p< .001]. O 2º bloco de regressão explica 43.5% da variância (R^2 Aj. = .43), sendo estatisticamente significativo [F(6, 395) = 50.61, p< .001]. Foi possível observar que Preocupação, Controlo Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa se relacionam positivamente com a Confiança Futuro da Carreira enquanto curiosidade e confiança se relacionam negativamente a esta variável dependente. Contudo curiosidade não é um preditor estatisticamente significativo. As demais, Preocupação, Controlo, Confiança, Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa constituem preditores estatisticamente significativos da Confiança no Futuro da Carreira, sendo que expectativas de resultado mais favoráveis se associa ao Controlo. Maior sucesso percebido na Confiança no Futuro da Carreira relaciona-se com maiores níveis de Preocupação (β = .16, t = 3.35, p = .001), Controlo (β = .44,

t = 8.51, p < .001), Empregabilidade Interna (β = .35, t = 8.21, p < .001) e Empregabilidade Externa (β = .09, t = 2.20, p = .03), mas menores níveis de Curiosidade (β = -.02, t = -.28, p = .78) e Confiança (β = -.23, t = -4.32, p < .001).

A mudança na variância explicada pelo modelo de regressão do 2º para o 3º bloco não é estatisticamente significativa [F (3, 392) = .960, p < .411] indicando portanto que as variáveis sócio demográficas não acrescentam poder explicativo ao modelo. O 3º bloco de regressão explica 43.9% da variância (R^2 Aj. = .43), sendo estatisticamente significativo [F (9, 392) = 34.05, p < .001]. Foi possível observar que Preocupação, Controlo, Empregabilidade Interna, Empregabilidade Externa e sexo se relacionam positivamente com a Confiança Futuro da Carreira enquanto Curiosidade, Confiança, idade e curso de graduação se relacionam negativamente com a variável dependente. Contudo Curiosidade, Confiança, idade e curso de graduação não são preditores estatisticamente significativos. As variáveis explicativas, Preocupação, Controlo, Confiança, Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa, constituem preditores estatisticamente significativos da Confiança Futuro da Carreira, sendo que expectativas de resultado mais favoráveis se associa ao Controlo, sendo que expectativas de resultado mais favoráveis se associa ao Controlo. Maior sucesso percebido na Confiança Futuro da Carreira relaciona-se com maiores níveis de Preocupação (β = .16, t = 3.43, p = .001), Controlo (β = .43, t = 8.21, p < .001), Empregabilidade Interna (β = .34, t = 7.90, p < .001), Empregabilidade Externa (β = .09, t = 2.17, p = .031) e sexo (β = .06, t = 1.45, p = .147), mas com menores níveis de Curiosidade (β = -.01, t = -.18, p = .86), Confiança (β = -.22, t = -4.24, p < .001), Idade (β = -.02, t = -.59, p = .55) e Curso (β = -.03, t = -.66, p = .51).

Como síntese de apresentação dos três blocos verifica-se que Confiança Futuro da Carreira é explicada por cinco preditores: Preocupação, Controlo, Confiança, Empregabilidade Interna e

Empregabilidade Externa. Curiosidade não tem poder explicativo estatisticamente significativo nos três blocos e as variáveis sócio demográficas não constituíam preditores significativos.

Hipótese 4.3: Remuneração e Independência Financeira

Para verificar se a Remuneração e Independência Financeira é significativamente explicada pela adaptabilidade de carreira, empregabilidade e as variáveis sócio demográficas correu a análise de regressão linear hierárquica.

A análise de regressão linear hierárquica revelou que o 1º bloco de regressão explica 16.1% da variância (R^2 Aj. = .15), sendo estatisticamente significativo [F (4, 397) = 18.98, $p <$ .001]. Foi possível observar que Preocupação, Controlo e Curiosidade apesentam relações positivas com a Remuneração e Independência Financeira, enquanto Confiança apresenta relação negativa, contudo sem ser considerada estatisticamente significativa. Apenas o Controlo constitui um preditor estatisticamente significativo da Remuneração e Independência Financeira, sendo que maior Controlo (β = .35, t = 5.45, p < .001) se associa a maior sucesso percebido na Remuneração e Independência Financeira.

A mudança na variância explicada pelo modelo de regressão do 1º para o 2º bloco é estatisticamente significativa [F(2, 395) = 24.67, p < .001]. O 2º bloco de regressão explica 25.2% da variância (R^2 Aj. = .24), sendo estatisticamente significativo [F(6, 395) = 22.15, p < .001]. Foi possível observar que Preocupação, Controlo, Curiosidade, Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa se relacionam positivamente com a Remuneração e Independência Financeira, enquanto Confiança se relaciona negativamente com essa variável dependente, contudo Confiança não é um preditor estatisticamente significativo. As variáveis explicativas Controlo, Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa constituem preditores

estatisticamente significativos da Remuneração e Independência Financeira, sendo que expectativas de resultado mais favoráveis se associa a Empregabilidade Interna. Maior sucesso percebido na Remuneração e Independência Financeira relaciona-se com maiores níveis de Preocupação (β = .04, t = .78, p = .437), Controlo (β = .26, t = 4.40, p < .001), Curiosidade (β= .009, t = .15, p = .881), Empregabilidade Interna (β= .28, t = 5.77, p < .001) e Empregabilidade Externa (β = .13, t = 2.80, p = .005), mas os menores níveis de Confiança (β = -.05, t = -.85, p = .394).

A mudança na variância explicada pelo modelo de regressão do 2º para o 3º bloco é estatisticamente significativa, [F(3, 392) = 3.046, p = .03]. O 3º bloco de regressão explica 26.9% da variância (R^2 Aj. = .25), sendo estatisticamente significativo [F (9, 392) = 16.01, p < .001]. Foi possível observar que Preocupação, Controlo, Empregabilidade Interna, Empregabilidade Externa, sexo e idade se relacionam positivamente com a Remuneração e Independência Financeira enquanto Curiosidade, Confiança e curso de graduação se relacionam negativamente com a variável dependente. As variáveis explicativas Controlo, Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa constituem preditores estatisticamente significativo da Remuneração e Independência Financeira, sendo que a expectativa de resultado mais favorável se associa à Empregabilidade Interna. Maior sucesso percebido na Remuneração e Independência Financeira relaciona-se com maiores níveis de Preocupação (β = .05, t = .83, p = .409), Controlo (β = .24, t = 4.06, p < .001), Empregabilidade Interna (β = .28, t = 5.59, p < .001), Empregabilidade Externa (β = .13, t = 2.86, p = .004), sexo (β = .05, t = .998, p = .319), idade (β = .11, t = 2.48, p = .14), mas os menores níveis de Curiosidade (β = -.004, t = -0.06, p = .952), Confiança (β = -.05, t = -.89, p = .38) e curso (β = -.04, t = -.88, p = .38).

Como síntese de apresentação dos três blocos verifica-se que a Remuneração e Independência Financeira é explicada por três preditores: Controlo, Empregabilidade Interna e

Empregabilidade Externa. Controlo, Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa tem um poder explicativo estatisticamente significativo e as variáveis sócio demográficas não constituíam preditores significativos.

Hipótese 4.4: Adaptação ao Trabalho

Para verificar se a Adaptação ao Trabalho é significativamente explicada pela adaptabilidade de carreira, empregabilidade e as variáveis sócio demográficas correu-se a análise de regressão linear hierárquica.

A análise de regressão linear hierárquica revelou que o 1º bloco de regressão explica 25.3% da variância (R^2 Aj. = .25), sendo estatisticamente significativo, [F (4, 97) = 33.67, p < .001]. Foi possível observar que Preocupação, Controlo e Confiança apresentam relações positivas e significativas com a Adaptação ao Trabalho, sendo que maior Preocupação (β = .15, t = 2.69, p = .007), Controlo (β = .32, t = 5.45, p < .001) e Confiança (β = .18, t = 2.99, p = .003) se associam a maior sucesso percebido na Adaptação ao Trabalho. Já a dimensão Curiosidade apresenta relação negativa com Adaptação ao Trabalho, contudo sem ser estatisticamente significativa.

A mudança na variância explicada pelo modelo de regressão do 1º para o 2º bloco é estatisticamente significativa [F(2, 395) = 61.99, p < .001]. O 2º bloco de regressão explica 43.2% da variância (R^2 Aj. = .42), sendo estatisticamente significativo [F(6, 395) = 50.00, p < .001]. Foi possível observar que Preocupação, Controlo, Curiosidade Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa se relacionam positivamente com Adaptação ao Trabalho, enquanto que Confiança se relacionam negativamente com a variável dependente. Contudo a Confiança não é um preditor estatisticamente significativo. As variáveis explicativas Controlo e Empregabilidade

Interna, constituem preditores estatisticamente significativos da Adaptação ao Trabalho sendo que expectativas de resultado mais favoráveis se associa a Empregabilidade Interna. Maior sucesso no trabalho percebido na Adaptação ao Trabalho relaciona-se com maiores níveis de Preocupação (β = .09, t = 1.82, p = .07), Controlo (β = .22, t = 4.26, p < .001), Curiosidade (β = .04, t = -.68, p = .498), Empregabilidade Interna (β = .47, t = 10.91, p < .001) e Empregabilidade Externa (β = .01, t = .30, p = .76), mas a menor nível de Confiança (β = -.04, t = 1.53, p = .13).

A mudança na variância explicada pelo modelo de regressão do 2º para o 3º bloco não é estatisticamente significativa [F (3, 392) = .47, p = .706]. Indicando portanto que as variáveis sócio demográficas não acrescentam poder explicativo ao modelo. O 3º bloco de regressão explica 43.4% da variância (R^2 Aj. = .42), sendo estatisticamente significativo [F (9, 392) = 33.66, p < .001]. Foi possível observar que Preocupação, Controlo, Confiança, Empregabilidade Interna, Empregabilidade Externa, sexo, idade e curso de graduação se relacionam positivamente com a Adaptação ao Trabalho, enquanto Curiosidade se relaciona negativamente com a variável dependente. As variáveis explicativas, Controlo e Empregabilidade Interna constituem preditores estatisticamente significativo da Adaptação ao Trabalho, sendo que a expectativa de resultado mais favorável se associa a Empregabilidade Interna. Maior sucesso percebido na Adaptação ao Trabalho relaciona-se com maiores níveis de Preocupação (β = .09, t = 1.84, p = .07), Controlo (β = .22, t = 4.24, p < .001), Confiança (β = .08, t = 1.57, p = .12), Empregabilidade Interna (β = .46, t = 10.73, p < .001), Empregabilidade Externa (β = .01, t = .36, p = .72), sexo (β = .01, t = .26, p = .80), idade (β = .00., t = -.93, p = .35) e curso de graduação (β = .03, t = .69, p = .49), mas com menores níveis de Confiança (β = -.03, t = -.63, p = .53).

Como síntese de apresentação dos três blocos verifica-se que Adaptação ao Trabalho é explicada por dois preditores: Controlo e Empregabilidade Interna. A Preocupação e a Confiança apenas tem um poder explicativo estatisticamente significativo no 1º bloco. Curiosidade,

Empregabilidade Externa e as variáveis sócio demográficas não constituíam preditores significativos.

CAPÍTULO 4

Discussão dos resultados

CAPÍTULO 4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, são discutidos os resultados obtidos nas análises do estudo empírico, relacionando-os com os objetivos propostos e com a revisão teórica. Inicialmente são abordadas as discussões dos resultados das hipóteses do estudo prévio e posteriomente os principais resultados da hipótese principal e sub hipóteses.

Esta pesquisa procurou testar as relações entre as variáveis de adaptabilidade de carreira, empregabilidade percebida e sucesso na transição universidade-trabalho. Para o alcance do objetivo principal, foi levado a cabo o estudo prévio das medidas utilizadas na investigação. Deste modo, o presente estudo estruturou-se em torno de duas fases principais. Incialmente, procuramos analisar a validade fatorial dos instrumentos de medida utilizados, na amostra do estudo, tendo-se testado o ajustamento da estrutura interna e a consistência interna das subescalas da versão brasileira da EAC (Audibert & Teixeira, 2015), da versão portuguesa da EE (Gamboa et al., 2014), e da versão original brasileira da ESTUT (Oliveira et al., 2016).

Em seguida, procedeu-se ao estudo final e testou-se o poder preditivo das variáveis adaptabilidade de carreira, empregabilidade percebida, sexo, idade e curso de graduação sobre o sucesso percebido na transição universidade-trabalho, em graduados brasileiros.

Tendo em vista estas duas fases do estudo, formularam-se quatro hipóteses de investigação. As primeiras três hipóteses permitiram analisar a qualidade psicométrica dos instrumentos de medida utilizados. Relativamente à H1 esperava-se que a EAC apresentasse um bom ajustamento do modelo quadrifatorial (Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança) aos dados. A H1 foi suportada, já que os resultados indicaram que uma estrutura dimensional de quatro fatores de primeira ordem, subordinados a um fator maior, obteve um bom ajustamento aos dados.

Este resultado é compatível com os resultados obtidos por Audibert e Teixeira (2015) com uma amostra de dados de universitários, e vai ao encontro do modelo concetual do constructo proposto por Savickas (2005). Quanto à fidelidade do instrumento, medida neste estudo pelo coeficiente *alfa de Cronbach*, verificou-se que a escala total e cada uma das quatro subescalas da EAC apresentaram níveis de consistência interna muito bons (Devellis, 1991). Além disso, o valor obtido da escala total e nas dimensões foi ligeiramente superior à amostra da versão de outros 13 países (Savickas & Porfeli, 2012) e à amostra da versão brasileira da EAC (Audibert & Teixeira, 2015).

Os resultados da análise da EAC demostraram assim que o instrumento possui uma estrutura fatorial estável e boa confiabilidade, o que sugere a sua capacidade para produzir resultados fidedignos na avaliação de adaptabilidade de carreira. Estes resultados indicam igualmente que a EAC é uma escala que apresenta boa qualidade psicométrica em diferentes contextos e populações (Audibert & Teixeira, 2015; Savickas & Porfeli, 2012; Teixeira et al., 2012). Com a amostra de recém-formados brasileiros, também manteve a sua estrutura fatorial e indicadores de confiabilidade dentro dos limites recomendados.

Relativamente à H2 esperava-se que a EE, com um total de 15 itens, apresentasse um bom ajustamento do modelo de dois fatores (Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa) aos dados. A H2 foi parcialmente suportada, visto que a EE manteve a sua estrutura fatorial, com um modelo com oito itens, o que tornou a escala mais curta e mais facil de aplicar. No que respeita à estrutura dimensional da EE, o modelo hierárquico de dois fatores subordinados a um fator de segunda ordem, foi o que apresentou melhor ajustamento aos dados, sendo compatível com os resultados obtidos por Gamboa et al. (2014) com uma amostra de estudantes universitários portuguesa e com os resultados obtidos por Rothwell et al. (2008; 2009) numa amostra de estudantes universitários e de pós-graduação.

Quanto à fidelidade do instrumento, verificou-se que, na amostra do estudo, a escala total e cada uma das duas subescalas, apresentaram consistência boa, dentro do padrão respeitável (Devellis, 1991). O valor obtido da escala total e nas dimensões, contudo, foi ligeiramente inferior aos valores obtidos na amostra do estudo da versão portuguesa da EE (Gamboa et al., 2014).

Os resultados da análise da EE demostraram que o instrumento possui uma estrutura fatorial estável e boa confiabilidade, o que sugere a sua capacidade para produzir resultados fidedignos na avaliação de percepção de empregabilidade. No entanto, a utilização do instrumento em diferentes amostras, mostrou que os indicadores de empregabilidade variaram, e os valores de fiabilidade não são muito estáveis. Estes resultados apontam para a ideia de que será importante prosseguir o estudo da qualidade psicométrica desta escala com amostras de estudantes e graduados, e em diferentes países, e apurar mais definitivamente se é possivel construir uma versão em português mais desenvolvida para utilização em futuras investigações sobre o tema.

Relativamente à H3, esperava-se que a Escala de Avaliação de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho (ESTUT), apresentasse um bom ajustamento do modelo de quatro fatores (Inserção e Satisfação Profissional, Confiança no Futuro da Carreira, Remuneração e Independência Financeira e Adaptação ao Trabalho) aos dados. A H3 foi suportada. Com efeito, o modelo com quatro fatores de primeira ordem correlacionados, apresentou um melhor índice de ajustamento aos dados, o que reafirma a estabilidade da medida. Manteve-se a estrutura quadrifatorial e os seus 22 itens.

Quanto à fidedignidade do instrumento, verificou-se que a escala total e cada uma das quatro subescalas apresentaram consistência interna muito boa (Devellis, 1991). Além disso, o valor obtido da escala total e nas dimensões, foi ligeiramente superior aos apresentados no estudo de construção da medida (Oliveira et al., 2016). Os resultados da análise da ESTUT demostraram

que o instrumento possui uma estrutura fatorial estável e boa confiabilidade, o que sugere a sua capacidade para produzir resultados fidedignos na avaliação de sucesso, na transição universidade-trabalho.

Relativamente à H4, esperava-se que existisse um papel preditivo das variáveis Adaptabilidade de Carreira, Empregabilidade Percebida e Sócio Demográficas (sexo, idade e curso de graduação) sobre o Sucesso Percebido na Transição Universidade-Trabalho (Oliveira et al., 2016; Rothwell et al., 2008; Savickas & Porfeli, 2012).

Relativamente às dimensões da Escala sobre Adaptabilidade de Carreira e, mais especificamente, à Preocupação e Confiança, tendo em vista estes resultados, percebe-se que são importantes preditores da Inserção e Satisfação Profissional e da Confiança no Futuro da Carreira. Estes resultados vão ao encontro da teoria e investigação sobre adaptabilidade de carreira. Isso mostra a importancia do desenvolvimento da competência de preparação, enfrentamento, envolvimento e planeamento de carreira, e orientação positiva para o futuro profissional, característicos das atitudes de Preocupação com a carreira (Savickas, 2005, Savickas & Porfeli, 2012). E também, a importância da Confiança na capacidade de implementar planos de carreira, industriosidade, esforço, e persuasão nas aspirações profissionais (Savickas, 2005; Savickas 2011; Savickas & Porfeli, 2012). Estas competências estão relacionadas com a Confiança no Futuro da Carreira, manifestado pelo "controle emocional dos sentimentos de medo e insegurança diante do futuro a confiança na capacidade de conseguir se inserir no mercado de trabalho e os objetivos profissionais" (Oliveira et. al, 2016, p. 122).

No que se refere à Preocupação e Confiança, ainda é de ressaltar que os graduados em processo de transição universidade-trabalho com um perfil com características de preocupação com o seu futuro profissional, registam ser persistentes e esforçar-se para resolver tarefas referentes à carreira e sentem-se mais confiantes nas suas capacidades de construção da carreira

Além disso, referem conseguir estar mais vinculados à área de formação e ao que gostam, com boas expectativas de atingir os próprios objetivos de carreira, e apresentam melhores indicadores de Inserção e Satisfação Profissional e Confiança no Futuro da Carreira, após a conclusão da graduação (Oliveira, 2014; Savickas, 2005, 2011).

Relativamente aos resultados apresentados sobre o papel do Controlo no sucesso da carreira, estes reforçam a a importância da agência pessoal para conquistar bons resultados na carreira (Savickas et al., 2009). Este resultado é consistente com as ideias de autores como Van der Heijde (2014) de que a "gestão pessoal da carreira consiste em comportamentos destinados a aumentar a percepção de controlo sobre a própria carreira" (Van der Heijde, 2014, p. 9), aspeto que está englobado no significado da sub escala de controlo utilizada neste estudo. Esta forma de gestão da carreira exige dos indivíduos, capacidades individuais específicas de controlo, como disciplina, determinação, decisão e assertividade nas tentativas de preparação para o futuro profissional (Savickas, 2005; Savickas 2011; Savickas & Porfeli 2012). Coloca também, em evidência, a importância das intervenções de carreira nesse período de transição, pois a eminência e necessidade de decisão de carreira favorece o *locus* de controlo interno.Os resultados do nosso estudo demontraram que o esforço, a auto-regulação e a agência individual no percurso profissional predizem a Inserção e Satisfação Profissional, a Confiança no Futuro da Carreira, a Remuneração e Independência Financeira e a Adaptação ao Trabalho dos graduados em processo de transição universidade-trabalho.

As dimensões Controlo e Empregabilidade Interna surgem como preditores de todas as quatro dimensões do sucesso, apoiando parcialmente a H4, pois existe um papel preditivo da variável psicológica de adaptabilidade de carreira, Controlo, e da variável da empregabilidade percebida, Empregabilidade Interna. Verifica-se ainda que o controlo e a empregabilidade interna, predizem o sucesso dos graduados estudados, na transição universidade-trabalho.

Relativamente à dimensão da Curiosidade, percebe-se que demostrou ser um importante preditor da Inserção e Satisfação Profissional quando analisada juntamente com as dimensões da empregabilidade percebida. Porém, diferentemente do que se esperava, a Curiosidade não prediz as demais dimensões do sucesso percebido na carreira. A literatura explica que os indivíduos curiosos têm a habilidade para explorar possíveis cenários de futura oportunidade profissional, averiguando não apenas o ambiente, como também, as próprias capacidades. Estes comportamento podem ser desenvolvidos também apoiando a entrada e primeiras fases de estadia num novo contexto de trabalho, favorecendo a adaptação ao mesmo.

O questionamento que o sujeito faz para si quanto à carreira e o que pode fazer com o próprio futuro, leva-o a pensar que é um indivíduo em movimento, em mudança, e que pode estar em efervecência a dinâmica da conquista de novos trabalhos (Savickas, 2005). Este processo pode levar a depreender que uma pessoa que explora o ambiente, pode ter mais facilidade de adaptação e, ao mesmo tempo, pode também encontrar mais oportunidades de trabalho e, com isso, mais exigências de adaptação e de capacidade de enfrentamento. Estas expectativas são consonantes com as evidências da literatura sobre os processos de transição de carreira (Savickas, 2005). Com efeito, a curiosidade pode favorecer uma menor ingenuidade sobre o mundo do trabalho e uma imagem mais precisa de si mesmo. Quando demostram curiosidade, os comportamentos de enfrentamento dos indivíduos incluem experimentar, correr risco e inquirir (Savickas, 2005). Por outro lado, a Curiosidade em relação ao futuro da carreira, enquanto atitude básica de carreira, expressa-se por comportamentos de exploração e de risco em relação à realidade ocupacional (Savickas, 2005, Savickas & Porfeli, 2012), sendo facilitadora do questionamento ético e da reflexão na tomada de decisões de carreira éticas e reflexivas (Marques, 2017).

Nesta amostra, a Curiosidade de carreira é moderada. Pode estar a ser como pouco valorizada pelos empregadores, à entrada ou na primeira fase de trabalho dos seus colaboradores, ou estar a ser interpretada pelos nossos participantes como exploração de alternativas de emprego ou de domínio já efetivo da profissão, e como são ainda jovens profissionais, podem considerar que estão bem inseridos e satisfeitos e não estarem a precisar de mudar de emprego, ou situação, ou anteciparem o futuro como incerto, complexo, e ambiguo e evitarem a sua exploração regular, dado o desconforto que tal exploração pode suscitar.

Neste estudo, além disso, quando avaliada em conjunto com a empregabilidade percebida, a Curiosidade não prediz o sucesso na transição universidade-trabalho de graduados em todas as suas dimensões. No que respeita à curiosidade, estes resultados parecem estar alinhados com os verificados por Barroso (2017) em universitários, em que a mesma relação também não se mostrou significativa.

Relativamente à dimensão da empregabilidade percebida, os resultados do nosso estudo demonstraram que a Empregabilidade Interna (Rothwell et al., 2008) prediz todas as dimensões do sucesso na transição universidade-trabalho. Observou-se que os graduados que percebem os próprios atributos internos como, por exemplo, habilidades, competências, dedicação aos estudos e a ambição de carreira, como indicadores de Inserção e Satisfação Profissional, Confiança no Futuro da Carreira, Remuneração e Independência Financeira e Adaptação ao Trabalho. Os resultados da empregabilidade interma parecem estar alinhados com os verificados por Palma (2013) que observa maior preponderância da empregabilidade interna na autoeficácia na transição universidade-trabalho e na satisfação com o curso.

No âmbito das dimensões da empregabilidade percebida e, mais especificamente, da Empregabilidade Externa, observou-se que os graduados que percebem os níveis de exigência do mercado de trabalho em relação a profissionais com a sua formação, bem como a relevância que

as entidades empregadoras atribuem ao seu curso de graduação e à universidade formadora (Rothwell et al., 2008), apresentaram melhores indicadores de Inserção e Satisfação Profissional, Confiança no Futuro da Carreira e Remuneração e Independência Financeira. Por outro lado, e contrariamente à nossa expetativa, registaram-se piores indicadores na Adaptação ao Trabalho, no sentido de estar adaptado à cultura e às exigências do mundo do trabalho (organizacional), reconhecimento profissional no sentido de satisfação dos utentes dos resultados do seu trabalho, elogios pelo desempenho profissional, e indicação para oportunidades de trabalho (Oliveira, 2014).

Neste estudo, a Empregabilidade Externa prediz o sucesso em três dimensões, enquanto a empregabilidade interna prediz o sucesso em todas as dimensões demonstrando uma preponderância do seu impato em termos dos factores psicológicos do sucesso na tranisção universidade-emprego. No tocante às variáveis internas e externas, Teixeira (2002) refere que características do contexto e do indivíduo estão presentes de forma semelhante. Nesta mesma linha, Oliveira (2014) também aufere igual valor para o contexto social e para os recursos do indivíduo, mas refere que se o indivíduo estiver mais preparado, lidará melhor com os aspectos externos do processo de transição.

Quanto às variáveis sócio demográficas, quando avaliadas em conjunto com a adaptabilidade e empregabilidade percebidas, não predizem o sucesso na transição universidade-trabalho. Nesta amostra, ser mulher ou homem não prediz o sucesso na transição universidade-trabalho. Os resultados estão em consonância com os resultados verificados por Rothwell et al. (2008), que observam que atributos de gênero não influenciaram a empregabilidade percebida. A adaptabilidade de carreira e a empregabilidade percebida são mais importantes para predizer o sucesso que ser homem ou mulher, ter determinada idade ou ter frequentado determiminado curso. Na amostra do presente estudo, além disso, os indivíduos registaram idades muito próximas

e os cursos frequentados são maioritariamente de duas áreas, aspectos que podem estar na origem, também, dos resultados obtidos.

Este estudo tem algumas limitações que devem ser consideradas em futuras investigações. A principal limitação decorre do facto de se tratar de uma amostra de conveniência, os graduados são do SCA-UFPR e do CREA-PR, não sendo necessariamente uma amostra representativa de graduados brasileiros. Contudo, dado pretender-se obter uma amostra de graduados em transição universidade-trabalho e não a representação da população de graduados do Brasil, prosseguiu-se com a análise da amostra. Tal limitação, no entanto deve ser tida em conta, na interpretação dos resultados discutidos, e superada, se possivel, em futura investigação.

Outra limitação a ressaltar refere-se à dimensão da amostra, já que esta pesquisa se baseou nas informações trazidas maioritariamente por diplomados de duas grandes áreas, Engenharias e Ciências Agrárias. Seria importante alargar a amostra também para às demais seis grandes áreas de formação académica, incluindo: Ciências Biológicas, Ciências Exatas e da Terra, Ciências Humanas, Ciências Sociais e Aplicadas, Linguística, Letras e Artes e Multidisciplinar. Deste modo, englobar-se-ão as oito grandes áreas de formação existentes resultando numa amostra mais diversificada dos graduados no Brasil.

Outra limitação do estudo, ainda que não invalide os seus resultados, é a natureza transversal desta investigação. A este propósito, sugere-se realizar um estudo longitudinal para investigar com mais detalhes o período de transição, podendo este ser subdividido em diferentes fases e medidas, para possibilitar conhecer de maneira mais especifica o impacto da formação universitária nas trajetorias de construção de carreira de graduados e acompanhar os graduados nessa fase da vida , de transição para o mundo do trabalho.

Embora este estudo não tenha se orientado por objetivos de natureza prática, os resultados podem ser utilizados para se pensar em estratégias de intervenção direcionadas aos

graduados em transição para o mundo do trabalho. Sugere-se a criação de um centro de acompanhamento do graduado, no contexto brasileiro, no qual haja um cadastro nacional dos graduados, e juntamente com as instituições de ensino superior, implantem programas dirigidos a proporcionar o desenvolvimento de competências de gestão de carreira.

Não se pode deixar de mencionar que o avanço desta perquisa centra-se no público alvo, pois há poucos estudos no Brasil com graduados do ensino superior. Os resultados deste estudo podem vir a ser importantes para prática, dada a relevância da adaptabilidade da carreira e o impacto da empregabilidade no sucesso na carreira e a utilidade de maior compreensão do processo de mudança do papel social de estudante para profissional para o desenho de politicas e intervenções com universitários. Os psicologos podem intervir não apenas nos níveis de adaptabilidade de carreira à entrada no mercado de emprego de graduados, como também na desenvolvimento de carreira destes, ao longo da sua estadia na universidade, e focar as suas intervenções na promoção da preocupação com a carreira, do controlo e da empregabilidade interna, tendo em conta que neste estudo demonstraram ser variáveis que facilitam o sucesso de graduados na transição universidade-trabalho.

Embora este estudo não tenha se orientado por objetivos de natureza prática, os resultados podem ser utilizados para se pensar em estratégias de intervenções direcionados os graduados em transição para o trabalho. Sugere-se a criação de um centro de acompanhamento do graduado, no qual haja um cadastro nacional dos graduados, e juntamente com as IES implantem programas dirigidos para proporcionar o desenvolvimento de competências de gestão de carreira.

Não se pode deixar de mencionar que o avanço desta perquisa centra-se no público alvo, pois há poucos estudos no Brasil com o diplomado do ensino superior. Os resultados do estudo

com os referidos indivíduos podem vir a ser importantes para prática, dada a relevância da adaptabilidade da carreira e o impacto da empregabilidade no sucesso na carreira, demonstrando ser muito útil no processo de mudança do papel social de estudante para profissional, sugere-se intervenções com universitários para trabalhar não apenas os níveis de adaptabilidade, como também o psicólogo pode intervir na orientação de carreira e focar na preocupação com a carreira, no controlo e na empregabilidade interna, visto neste estudo terem demonstrado serem variáveis que facilitam o sucesso na transição universidade-trabalho.

Capítulo 5 Conclusão

CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo principal, testar as relações entre as variáveis adaptabilidade de carreira, percepção de empregabilidade e sucesso na transição universidade-trabalho. Para responder a este objetivo, foi realizado um estudo prévio das qualidades métricas das medidas, Escala sobre Adaptabilidade de Carreira, Escala de Empregabilidade e Escala de Avaliação de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho a utilizar na pesquisa.

O estudo destas escalas encontrou a mesma estrutura fatorial prevista teoricamente e os índices de fidedignidade indicaram boa confiabilidade de medida nesta amostra de graduados, permitindo a decisão de evoluir para o estudo definitivo.

Os resultados deste estudo indicam que as variáveis sócio demográficas sexo idade e curso de graduação são fatores que não contribuiram para explicar o sucesso percebido por graduados em transição universidade-trabalho. O sucesso em termos de Inserção e Satisfação Profissional foi explicado pelas dimensões Preocupação, Controlo, Curiosidade, Confiança, Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa. E que o sucesso em termos de Confiança no Futuro da Carreira pode ser explicado pelos preditores de Preocupação, Controlo, Confiança, Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa. Além disso, o sucesso percebido em termos de Remuneração e Independência Financeira pode ser explicado pelo Controlo, Empregabilidade Interna e Empregabilidade Externa e o sucesso em termos de Adaptação ao Trabalho, pode ser explicado pelo Controlo e Empregabilidade Interna. Analisadas em conjunto, conclui-se que a Adaptabilidade de Carreira e a Empregabilidade Percebida são fatores do sucesso percebido por graduados em transição universidade-trabalho, nesta amostra de graduados.

As nossas análises empíricas podem propiciar uma linha guia para a futura pesquisa da adaptabilidade de carreira, percepção de empregabilidade e sucesso na carreira de graduados em transição universidade-trabalho.

Os resultados apresentam pistas sobre como os graduados articulam a adaptabilidade, a empregabilidade e o sucesso nos anos inicias da vida profissional e podem apoiar o desenho de intervenções psicoeducativas focadas no apoio à preparação para transição para o mercado de trabalho de estudantes que fazem gestão pessoal da carreira a partir do ensino superior.

Referências

REFERÊNCIAS

AlmaLaurea (2018, n.d.). About us [Descrição de site]. Obtido em https://www.almalaurea.it/en/info/chisiamo/almalaurea

Almeida, L. S., & Castro, R. V. (2017). Escolhas, percursos e retornos dos diplomados do ensino superior: Introdução. In A. P. Marques, C. Sá, J. R. Casanova, & L. S. Almeida (Eds), *Ser Diplomado do Ensino Superior: Escolhas, Percursos e Retornos* (pp. 86-108). Braga: Centro de Investigação em Educação (CIEd) Instituto de Educação, Universidade do Minho. Obtido em http://hdl.handle.net/1822/47170

Almeida, L. S., Soares, A. P. C., & Ferreira, J. A. G. (2000). Transição e adaptação à universidade: Apresentação de um questionário de vivências acadêmicas. *Psicologia*, *14*(2), 189-208. Obtido em http://www.scielo.mec.pt/pdf/psi/v14n2/v14n2a05.pdf

Almeida, L. S., Soares, A. P. C., & Ferreira, J. A. G. (2002). Questionário de vivências acadêmicas (QVA-r): Avaliação do ajustamento dos estudantes universitários. *Avaliação Psicológica*, *1*(2), 81-93. Obtido em http://hdl.handle.net/1822/12074

Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15-24.

Anderson, M. L., Goodman, J., & Schlossberg, N. K. (2012). *Counseling adults in transition: Linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world*. Nova Iorque, EUA: Springer Publishing Company, LLC.

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era.* Nova Iorque: Oxford University Press.

Ashford, S. J., & Taylor, M. S. (1990). Adaptation to work transitions: An integrative approach. In G. R. Ferris & K. M. Rowland (Eds.), *Research in personnel and human resources management* (pp. 1–39). Greenwich, CT: JAI Press.

Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: Evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 16*(1), 83-93. Obtido em http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203041069009

Barbosa, M. M. F., Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (in press). Delineamento e avaliação de um programa de adaptação académica no ensino superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*.

Bauman, Z. (2001). *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Arthur, M. (2018). Intelligent career success: The case of distinguished academics. *Journal of Vocational Behavior*, *107*, 261-275. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.007

Bell, D. (1976). *The coming of post-industrial society: A venture in social forecasting.* Nova Iorque: Basic Books.

Bento, P. D. F. C. (2013). *Adaptabilidade de carreira, empregabilidade percebida e auto-eficácia na transição para o trabalho: Estudo comparativo entre estudantes universitários com e sem experiência de trabalho* [Dissertação de mestrado]. Algarve: Universidade do Algarve. Obtido em http://hdl.handle.net/10400.1/6053

Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy [1]. *Journal of Education and Work, 16,* 106–126. doi:10.1080/1363908032000070648

Brown, S. D. & Lent, R. W. (2016). Vocational Psychology: Agency, Equity, and Well-Being. Annual Review of Psychology 67(1), 541-565. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122414-033237

Bulhões, D. M. S., Vasconcelos, A. B. L., & Leite, E. (2016). Trabalhabilidade: O caminho para o empreendedorismo. *International Journal of Professional Business Review*, *1*(1), 30-39.

Bureau of Labor Statistics [BLS], (2011). Workplace Injuries and Illnesses. Obtido em https://www.bls.gov/news.release/archives/osh_10252012.pdf

Campos, K. C. L. (2011). Construção de uma escala de empregabilidade: Definições e variáveis psicológicas. *Estudos de Psicologia (Campinas), 28*(1), 45-55. Obtido em http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=395335655005

Candeias, P., Montes, M., Almeida, M., Soares, M. C., & Duarte, M. E. (2010). Valores do trabalho no ensino superior. In M. C. Taveira, L. Faria, A. Araújo, J. C. Pinto, A. D. Silva, C. C. Lobo, ... N. Loureiro (Eds). *Integração e bem estar em contextos de trabalho* (pp. 56-67). Braga, Portugal: APDC Edições.

Carneiro, V. T., & Sampaio, S. M. R. (2016). Em busca de emprego: A transição de universitários e regressos para o mundo do trabalho. *Revista Contemporânea de Educação, 11*, 41-63. http://dx.doi.org/10.20500/rce.v11i21.2215

Cesário, F. S., & Feijão, A. P. (2014). Impacto das percepções de empregabilidade num contexto de insegurança de emprego. *Revista Psicologia, Organizações e Trabalho, 14*(1), 89-103. Obtido em http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v14n1/v14n1a08.pdf

Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior, 81*, 298–306. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.005

David, R. M. F. S. (2016). *Aspirações vocacionais na infância: Um estudo longitudinal* [Tese de doutoramento]. Coimbra: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra. Obtido em http://hdl.handle.net/10316/32257

Devellis, R. F. (1991). *Scale development: Theory and applications.* EUA: Sage Publications, Inc.

Dries, N., (2011). The meaning of career success: Avoiding reification through a closer inspection of historical, cultural, and ideological contexts. *Career Development International, 16*, 364-384, https://doi.org/10.1108/13620431111158788

Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 254-267. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.05.005

Duarte, M. E. (2006). Desenvolvimento e gestão de carreiras: Prelúdio e fugas (ou a psicologia da construção da vida). *Revista Portuguesa de Psicologia, 39*, 41-64.

Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., ... Vianen, A. E. M. (2010). A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Interamerican Journal of Psychology, 44*(2), 392-406. Obtido em http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28420641020

Duarte, M. E., Silva, J. T., & Paixão, M. P. (2017). Career adaptability, employability, and career resilience in managing transitions. In K. Maree (Ed.), *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 241-264). Suiça: Springer International Publishing.

European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop). (2018). Obtido em http://www.cedefop.europa.eu/pt/about-cedefop

Comissão Europeia (2012). *Repensar a educação - Investir nas competências para melhores resultados socioeconómicos*. Estrasburgo.

European Commission (2018). Processo de Bolonha. Obtido em http://ec.europa.eu/education/policy/higher-education/bologna-process_pt

European Commission Eur-lex (2018). Obtido em https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=LEGISSUM:c11088

EU Skills Panorama (2014). *Employability and skills of higher education graduates: Analytical highlights.* Obtido em http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/bg/node/13856

Feldman, D. C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review, 1,* 499–531. https://doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00048-2

Feldman, D. C., & Ng, T. W. H.(2007). Careers: Mobility, Embeddedness, and Success. *Journal of Management*, 33(3), 350–377. https://doi.org/10.1177/0149206307300815

Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS (and sex and drugs and rock'n'roll)*. Londres: Sage Publications Ltd.

Fiorini, M. C., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2016). Adaptabilidade de carreira: Paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(3), 236-247. https://doi.org/10.17652/rpot/2016.3.676

Forrier, A. & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3, 102–124. https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2003.002414

Fraga, S. I. D. (2012). Adaptabilidade e empregabilidade numa perspetiva construtivista: Estudo com desempregados em contexto de formação [Tese de Doutoramento]. Lisboa: Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.

Freire, P. (1979). *Conscientização: Teoria e prática da libertação – uma introdução ao pensamento de Paulo Freire.* São Paulo: Cortez & Mouraes.

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 14-38. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005

Gamboa, V., Paixão, O., & Palma, A. (2014). Adaptabilidade de carreira e autoeficácia na transição para o trabalho: O papel da empregabilidade percebida – Estudo com estudantes do

ensino superior. *Revista Portuguesa de Pedagogia, 48*, 133-156. http://dx.doi.org/10.14195/1647-8614_48-2_7

Garson, G. D. (2012). *Testing statistical assumptions.* Asheboro: Statistical Publishing Associates.

Gazier, B., & Gautie, J. (2011). The "transitional labour markets" approach: Theory, history and future research agenda. *Journal of Economic and Social Policy, 14*(1), 1-26. Obtido em http://epubs.scu.edu.au/jesp/vol14/iss1/6

Gomes, C. C. R. (2017). *O Processo de adaptação na carreira: Estudo com finalistas universitários portugueses* [Tese de mestrado]. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho. Obtido em http://hdl.handle.net/1822/49379

Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, *28*, 545-579. http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.28.6.545

Guerrero, S., Jeanblanc, H., Veilleux, M. (2016) "Development idiosyncratic deals and career success", *Career Development International, 21*, 19-30. http://dx.doi.org 10.1108/CDI-08-2015-0115

Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *5*, 111-124. https://doi.org/10.1007/s10775-005-8789-y

Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior, 82*, 199–207. http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.009

Haas, C. M., & Buttros, V. L. (2017). O acompanhamento de egressos na política de avaliação institucional da educação superior brasileira: Efeitos na definição das políticas acadêmicas de universidades. *Revista Latinoamericana de Políticas y Administración de la Educación*

RELAPAE, *4*(7), 106-119. Obtido em http://www.revistasuntref.com.ar/index.php/relapae/article/download/28/68

Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is calling. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 155-176. https://doi.org/10.1002/job.301

Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education, 7*(2), 97-109. https://doi.org/10.1080/13538320120059990

Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. London, UK: DfEE

Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior, 87*, 1-10. doi:10.1016/j.jvb.2014.11.008

Holland, J. (1985). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. New Jersey: Prentice-Hall.

Houaiss, A., Villar, M. S., & Franco, F. M. M. (2001). *Dicionário* Houaiss *da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva.

Hughes, E. C. (1958). *Men and their work.* Toronto, Canadá: Free Press.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018). *Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua: Quarto trimestre de 2017.* Obtida em https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/f2150d7ac1f73ed3d582539ae93a2b7c.pdf

Ituassu, C. T., & Tonelli, M. J. (2012). Notas sobre o conceito de sucesso: Sentidos e possíveis (re)significações. *Ram, Rev. Adm. Mackenzie, 13*(6), 197- 224.

Kalfa, S., & Taksa, L. (2015). Cultural capital in business higher education: reconsidering the graduate attributes movement and the focus on employability. *Studies in Higher Education, 40*(4) 580–595. https://doi.org/10.1080/03075079.2013.842210

Knabem, A. (2016). *Construção da carreira em egressos do ensino superior público: Trajetórias e projeto de vida de trabalho* [Tese de doutorado]. São Paulo: Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

Koen, J., Klebe, U. C, & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior, 81*, 395-408. doi:10.1016/j.jvb.2012.10.003

Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. M. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior, 82*, 37-48. http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.11.001

Ladeira, M. R. M., Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (in press). Adaptabilidade de carreira e empregabilidade na transição universidade-trabalho: mediação das respostas adaptativas. *Revista PsicoUSF*.

Lamas, K. C. A., Ambiel, R. A. M., & Silva, B. T. A. O. L. (2014). Vivências acadêmicas e empregabilidade de universitários em final de curso. *Temas em Psicologia*, *22*, 329-340. http://doi:10.9788/TP2014.2-05

Lent, R. W.(2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The career development quarterly*. 61, 2-14. http://doi: 10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology, 60*(4), 557-568. http://dx.doi.org/10.1037/a0033446

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hacket, G. (2002). Social cognitive career theory. In D. Brown. *Career choice development* (255-312). São Francisco: Jossey-Bass & Sons, Inc.

Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (2011). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, *47*, 297-311. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00739.x

Lindsay, C., & Pascual A. S. (2009). New Perspectives on Employability and Labour Market Policy: Reflecting on Key Issues. *Environment and Planning C: Government and Policy* 27 (6), 951–957. doi: 10.1068/c2706ed

Lo Presti, A., & Pluviano, S. (2016). Looking for a route in turbulent waters: Employability as a compass for career success. *Organizational Psychology Review, 6*, 192-211. https://doi.org/10.1177/2041386615589398

Lysova, I. E., Jansen, P. G.W., Khapova, S. N., Plomp, J., & Tims, M. (2018). Examining calling as a double-edged sword for employability. *Journal of Vocational Behavior*, *104*, 261-272. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.11.006

Mayrhofer, W., Briscoe, J. P., Hall, D. T. T., Dickmann, M., Dries, N., Dysvik, A., ... Unite, J. (2016). Career success across the globe. *Organizational Dynamics, 3*(45), 197–205. http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.005

Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações.* Pêro Pinheiro: Report Number.

Morosini, M. C. (2001). Qualidade universitária: isomorfismo, diversidade e equidade. *Interface: comunicação, saúde e educação, 5*(9), 89-102.

McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. https://doi:10.1080=0042098042000316100

Ministério da Educação (MEC). (2014). Plano nacional de educação. Obtido em http://pne.mec.gov.br

Monteiro, S., Almeida, L. S., & Garcia-Aracil, A. (2017). Da universidade ao mercado de trabalho: Perceções de competência, formação e condições de integração profissional de graduados da universidade do Minho. In A. P. Marques, C. Sá, J. R. Casanova & L. S. Almeida (Eds), *Ser Diplomado do Ensino Superior: Escolhas, Percursos e Retornos* (pp. 66-85). Braga: Centro de Investigação em Educação (CIEd) Instituto de Educação, Universidade do Minho. Obtido em http://hdl.handle.net/1822/47170

Nora, N. C. (2017). Vidas congeladas – socializados para o trabalho, formados para o não emprego?. In A. P. Marques, C. Sá, J. R. Casanova, & L. S. Almeida (Eds). *Ser Diplomado do Ensino Superior: Escolhas, Percursos e Retornos* (86-108). Braga: Centro de Investigação em Educação (CIEd) Instituto de Educação, Universidade do Minho.

Nota, L., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2012). The career and work adaptability questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of Adolescence, 35*, 1557–1569. https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2012.06.004

Nota, L., Ginevra, M. C., Santilli, S., & Soresi, S. (2014). Contemporary career construction: The role of career adaptability. In M. Coetzee (Ed.), *Psycho-social career meta-capacities: Dynamics of contemporary career development* (pp. 247-263). Gauteng: Springer International Publishing Switzerland.

Oliveira, I. M. (2016). *Construction and validation of the childhood career exploration inventory* [Tese de doutoramento]. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho. Obtido em http://hdl.handle.net/1822/44981

Oliveira, M. C. (2014). *Sucesso na carreira depois da graduação: Estudo longitudinal prospectivo da transição universidade-trabalho* [Tese de doutorado]. Ribeirão Preto: Faculdade de

Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto/USP. doi:10.11606/T.59.2014.tde-13112014-101423

Oliveira, M. C, Detomini, V. C., & Melo-Silva, L. L. (2013). Sucesso na transição universidade-trabalho: expectativas de universitários formandos. *Psicologia em Revista*, *19*, 497-518. doi:10.5752/P.1678-9563.2013v19n3p497

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

Oliveira, V., Modesto, T., Alvarez, B., Esmeralda, M., Oliveira, M. J., & Vidigal, P. R. (2013). Empregabilidade e seus antecedentes para conquista da vaga de estágio por universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *14*(1), 47-59. Obtido em http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v14n1/06.pdf

OECD (2016). *OECD Employement Outlook 2016*. Paris: OECD Publishing. Obtido em http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-en

OECD (2017). Transition from school to work: How hard is it across different age groups? *Education Indicators in Focus, 54* (previous issues). Obtido em https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/1e604198-en.pdf

OECD (2018). Education at a Glance 2018: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/eag-2018-en

Pahl, R. (1997). Depois do sucesso: Ansiedade e identidade *fin-de-siècle*. São Paulo: UNESP.

Palma, A. I. (2013). *Empregabilidade percebida e auto-eficácia na transição para o trabalho: O papel da adaptabilidade de carreira-estudo com finalistas do ensino superior* [Dissertação de Mestrado]. Algarve: Universidade do Algarve,. Obtido em http://hdl.handle.net/10400.1/5944

Paulino, A. R. S., Coimbra, J. L., & Gonçalves, C. M. (2010). Diplomados do ensino superior na transição para o trabalho: Vivências e significados. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *11*(2), 177-188. Obtido em http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v11n2/v11n2a03.pdf

Paulos, L., Valadas, S. T., & Fragoso, A. (2017). Empregabilidade e transição para o mercado de trabalho: Perspetivas de estudantes/diplomados não-tradicionais do ensino superior. In A. P. Marques, C. Sá, J. R. Casanova & L. S. Almeida (Eds), *Ser Diplomado do Ensino Superior: Escolhas, Percursos e Retornos* (pp. 119-138). Braga: Centro de Investigação em Educação (CIEd) Instituto de Educação, Universidade do Minho. Obtido em http://hdl.handle.net/1822/47170

Perera, H. N., & McIlveen, P. (2017). Profiles of career adaptivity and their relations with adaptability, adapting, and adaptation. *Journal of Vocational Behavior*, *98*, 70-84. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.10.001

Pinheiro, M. A. C. (2017). *Transição universidade-emprego: Relações entre prontidão adaptativa, respostas adaptativas e empregabilidade percebida* [Dissertação de mestrado]. Braga: Escola de Psicologia, Universidade do Minho. Obtido em http://hdl.handle.net/1822/46531

Postigo, F. L. J., & Oliveira, M. C. (2015). A experiência da transição universidade-trabalho: Relatos de recém-formados brasileiros. *Revista AMAzônica, 16*(2), 289-310.

Potgieter, I. L. (2014). Personality and psycho-social employability attributes as meta-capacities for sustained employability. In M. Coetzee (Ed.), *Psycho-social career meta-capacities: Dynamics of contemporary career development* (pp. 35-54). Gauteng, Suíça: Springer International Publishing.

Ribeiro, M. A. (2009). A trajetória da carreira como construção teóricoprática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 12*(2), 203-216. Obtido em http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v12n2/a06v12n2.pdf

Ribeiro, M. A. (2013). Reflexiones epistemológicas para la orientación profesional en América Latina: Una propuesta desde el construccionismo social. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, *10*(24), 02-10. Obtido em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272013000100002

Ribeiro, M. A. (2014). Carreiras: Novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado [Careers: A new social constructionist view for a flexible world]. *Curitiba: Juruá.*

Ribeiro, M. A., & Melo-Silva, L. L. (2011). *Compêndio de orientação profissional e de carreira: Perspetivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos.* São Paulo: Vetor Editora.

Rossier, J., Ginevra, M. C., Bollmann, G., & Nota, L. (2017). The importance of career adaptability, career resilience, and employability in designing a successful life. In K. Maree (Ed.), *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 65-83). Suíça: Springer International Publishing.

Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, *36*, 23-41. https://doi.org/10.1108/00483480710716704

Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 1-12. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001

Rothwell, A. T., Herbert, I. P., & Seal, W. (2011). Shared service centers and professional employability. *Journal of Vocational Behavior*, *79*, 241-252. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.01.001

Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 152-161. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.002

Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 151-173. http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003

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

Rueda, F. J. M., Martins, L. J., & Campos, K. C. L. (2004). Empregabilidade: O que os alunos universitários entendem sobre isto? *Psicologia: Teoria e Prática, 6*(2), 63-73. Obtido em http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v6n2/v6n2a06.pdf

Santos, G. G. (2016). Career barriers influencing career success: A focus on academics perceptions and experiences. *Career Development International, 21*, 60-84, http://dx.doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0035

Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly, 45*, 247–259. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x

Savickas, M. L. (1999). The transition from school-to-work: A developmental perspective. *The Career Development Quarterly, 47*, 326-336. https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00741.x

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken: John Wiley and Sons, Inc.

Savickas, M. L. (2011). *Theories of psychotherapy series. Career counseling*. Washington, DC, Estados Unidos: American Psychological Association.

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.). Hoboken, NJ: Wiley.

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

Savickas, M. L. & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 661–673. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011

Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior 106*, 138–152. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009

Schlossberg, J, Waters R., & Goodman, P. (1995). *Counseling adults in transition: linking theory with practice*. NovaYork: Harper & Row.

Schlossberg, N. K. (1981). A model for analysing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist, 9*, 2-18. https://doi.org/10.1177/001100008100900202

Schlossberg, N. K. (1981). A model for analysing human adaptation to transition. *The Counseling Psychologist, 9*, 2-18. https://doi.org/10.1177/001100008100900202

Selig, G. A., & Valore, L. A. (2008). Orientabilidade ao longo de um processo grupal com adolescentes: Relato de uma experiência. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *9*(2), 127-140. Obtido em http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v9n2/v9n2a11.pdf

Senior, C., Reddy, P., & Senior, R. (2014). The relationship between student employability and student engagement: Working toward a more unified theory. *Frontiers in Psychology, 5*, 1-3. doi:10.3389/fpsyg.2014.00238

Silva, A. D., Marques, C., Costa, A. C., Ferreira, D. & Taveira, M. C. (2017). Reflexividade ética na construção da carreira em estudantes da universidade do Minho. In A. P. Marques, C. Sá, J. R. Casanova & L. S. Almeida (Eds), *Ser Diplomado do Ensino Superior: Escolhas, Percursos e Retornos* (pp. 191-200). Braga: Centro de Investigação em Educação (CIEd) Instituto de Educação, Universidade do Minho. Obtido em http://hdl.handle.net/1822/47170

Silva, A. D., Taveira, M. C., & Fernandes, E. (2011). A construção de carreira no ensino superior: Apresentação de um plano de avaliação. In M. C. Taveira (coord.), *Estudos de Psicologia Vocacional – Readings*. Braga: APDC Edições

Silva, P. (2017). TecMinho - Associação Universidade-Empresa para o Desenvolvimento. [Comunicação em formato de poster] In *III Seminário Ser Diplomado no Ensino Superior: Escolhas, percursos e retornos.* Braga: Centro de Investigação em Educação (CIEd) Instituto de Educação, Universidade do Minho (Não publicado).

Somerville, B. O., & Scholarios, D. (2015). Position, possession or process? Understanding objective and subjective employability during university-to-work transitions. *Studies in Higher Education, 42*, 1275-1291. doi:10.1080/03075079.2015.1091813

Stumph, S. A. (2014). A longitudinal study of career success, embeddedness, and mobility of early career professionals. *Journal of Vocational Behavior, 85*, 180-190. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.002

Super, D. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 197-261). São Francisco, EUA: Jossey-Bass.

Super, D. (1994). A life span, life space perspective on convergence. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp. 63-74). Palo Alto, CA: CPP Books.

Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling, 9*, 194–201. doi:10.1080/03069888100760211.

Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks & Associates (orgs.), *Career Choice and Development* (pp. 121-178). San Francisco: Jossey Bass.

Swift, K. (2007). Financial success and the good life: What have we learned from empirical studies in psychology? *Journal of Business Ethics*, *75*, 191-199.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Allyn and Bacon.

Tamkin, P., & Hillage, J. (1999). *Employability and employers: The missing piece of the jigsaw.* Brighton, Reino Unido: The Institute for Employment Studies. Obtido em http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/361.pdf

Tartuce, G. L. B. P. (2007). *Tensões e intenções na transição escola-trabalho: Um estudo das vivências e percepções de jovens sobre os processos de qualificação profissional e (re)inserção no mercado de trabalho na cidade de São Paulo* [Tese de doutorado]. São

Paulo: Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo. doi:10.11606/T.8.2007.tde-31012008-105554.

Taveira, M. C., Rodrigues, B., Barroso, P., & Marques, C. (2017). Gestão pessoal de carreira: Resultados da eficácia de um programa de intervenção com estudantes da Universidade do Minho. In A. P. Marques, C. Sá, J. Casanova, & L. Almeida (Eds.), *Ser Diplomado do Ensino Superior: Escolhas, Percursos e Retornos* (pp. 46-65). Braga: Centro de Investigação em Educação (CIEd) Instituto de Educação, Universidade do Minho. Obtido em http://hdl.handle.net/1822/47170

Teixeira, M. A. P. (2002). *A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adultez jovem*. [Tese de doutorado]. Rio Grande do Sul. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Obtido em https://hdl.handle.net/10183/4007

Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O, & Duarte, M. E. (2012). Career adapt-abilities scale - Brazilian form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 680-685. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.007

Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2004). Estou me formando... e agora? Reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *5*(1), 47-62. Obtido em http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v5n1/v5n1a05.pdf

Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education, 38*, 841-856. doi:10.1080/03075079.2011.604408

Van der Heijde, C. M. (2014). Employability and self-regulation in contemporary careers. In M. Coetzee (Ed.), *Psycho-social career meta-capacities: Dynamics of contemporary career development* (pp. 7-17). Gauteng, Suíça: Springer International Publishing.

Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2005). The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability – and the impact of aging. *International Congress Series*, *1280*, 142-147.

Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management, 45*, 449-476. doi:10.1002/hrm.20119

Van der Heijden, B. I. J. M., *Note*laers, G., Peters, P., Stoffers, J. M. M., De Lange, A. H., Froehlich, D. E., & Van der Heijde, C. M. (2018). Development and validation of the short-form employability five-factor instrument. *Journal of Vocational Behavior*, *106*, 236-248. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.02.003

Venturi, G., & Torini, G. (2014). *Transições da escola para o trabalho dos jovens homens e mulheres no Brasil* [web pdf]. Genebra: Organização Internacional do Trabalho. Obtido em http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/5873

Vieira, D., & Coimbra, L. J. (2004). Factores facilitadores da transição para o trabalho: A perspectiva de finalistas do ensino superior. In M. C. Taveira, H. Coelho & J. Leonardo (Coords.) *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: Fundamentos, princípios e orientações.* Coimbra: Almedina.

Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2006). Sucesso na transição escola-trabalho: A percepção de finalista do ensino superior português. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, *7*(1), 1-10. Obtido em http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203016899002

Vilhena, E. M. S. R. (2014). *Aplicação de metodologias de análise estatística na identificação de fatores psicossociais preditivos de bom ajustamento à vida de pessoas com doenças crónicas* [Tese de doutoramento]. Porto: Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto. Obtido em http://hdl.handle.net/10216/84741

Yorke, M. (2006). Employability in higher education: What it is – what it is not [Publicação em série online]. Reino Unido: The Higher Education Academy. Obtido em https://www.heacademy.ac.uk/knowledge-hub/employability-higher-education-what-it-what-it-not

Zheltoukhova, K., & Baczor, L. (2016). *Attitudes to employability and talent*. London: Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD). Obtido em https://www.cipd.co.uk/knowledge/strategy/resourcing/attitudes-employability-talent-report

Zhou, W. X., Sun, J., Guan, Y., Li, Y., & Pan, J. (2013). Criteria of career success among Chinese employees: Developing a multi-dimensional scale with qualitative and Quantitative approaches. *Journal of Career Assessment, 21*, 265–277. https://doi.org/10.1177/1069072712471302

Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K., & Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 124-130. http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.015

ANEXO

CARTA DE APROVAÇÃO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

Universidade do Minho

SECSH

Subcomissão de Ética para as Ciências Sociais e Humanas

Identificação do documento: SECSH 010/2017

Titulo do projeto: *Adaptabilidade, empregabilidade e sucesso na carreira na perspectiva do graduado*

Investigador(a) responsável: Maria Céu Taveira Professora orientadora do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Escola de Psicologia da Universidade do Minho; Marina Cardoso de Oliveira - Professora Adjunta da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) Brasil

Outros investigadores: Teresa Daros Szöllösi - Doutoranda do Programa de Pós-graduação em Psicologia Aplicada da Escola de Psicologia da Universidade do Minho/Portugal. (Aluna selecionada pelo Programa Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP).

Subunidade orgânica: Escola de Psicologia, Universidade do Minho

PARECER

A Subcomissão de Ética para as Ciências Sociais e Humanas (SECSH) analisou o processo relativo ao projeto intitulado *"Adaptabilidade, empregabilidade e sucesso na carreira na perspectiva do graduado"*.

Os documentos apresentados revelam que o projeto obedece aos requisitos exigidos para as boas práticas na investigação com humanos, em conformidade com as normas nacionais e internacionais que regulam a investigação em Ciências Sociais e Humanas.

Face ao exposto, a SECSH nada tem a opor à realização do projeto.

Braga, 03 de janeiro de 2018.

O Presidente

Digitally signed by PAULO MANUEL PINTO PEREIRA ALMEIDA MACHADO
Date: 2018.01.08 11:55:36 Z

Paulo Manuel Pinto Pereira Almeida Machado