



**Fatores de Adaptação na Transição  
Universidade-Emprego nos Contextos  
Português e Brasileiro**

Joana Soares

UMinho | 2019



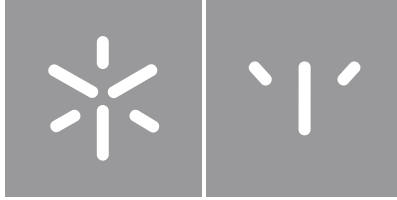
**Universidade do Minho**  
Escola de Psicologia

Joana Antunes Guimarães Soares

**Fatores de Adaptação na Transição  
Universidade-Emprego nos  
Contextos Português e Brasileiro**

junho de 2019





**Universidade do Minho**

Escola de Psicologia

Joana Antunes Guimarães Soares

**Fatores de Adaptação na Transição  
Universidade-Emprego nos  
Contextos Português e Brasileiro**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado Integrado em Psicologia

Trabalho realizado sob a orientação da  
**Professora Doutora Maria do Céu Taveira de  
Castro Silva Brás da Cunha**

## Direitos de autor e condições de utilização do trabalho por terceiros

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença [abaixo](#) indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

### *Licença concedida aos utilizadores deste trabalho*

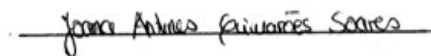


Atribuição-NãoComercial-SemDerivações  
CC BY-NC-ND

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

Universidade do Minho, 30/05/2019

Assinatura:

A handwritten signature in black ink that reads 'Joana Antunes Guimarães Soares'.

(Joana Antunes Guimarães Soares)

## Agradecimentos

O presente relatório é fruto de um intenso trabalho, mas também de uma enorme paixão e dedicação. Apesar da sua natureza individual, este resultou de vários contributos e partilhas. Assim, gostaria de deixar os meus sinceros e eternos agradecimentos:

À professora Doutora Maria do Céu Taveira, pela enorme disponibilidade e paciência. Acompanhando-me e apoiando-me em cada pequena/grande decisão. A partilha do seu vasto conhecimento e experiência permitiu-me evoluir a vários níveis.

À professora Doutora Íris Oliveira, pela disponibilidade, simpatia e partilha do seu alargado conhecimento sobre análises fatoriais confirmatórias e análises de equações estruturais.

A todos os membros da equipa de desenvolvimento de carreira, pela calorosa receção e partilha dos mais diversificados conhecimentos. Cada seminário foi fulcral para a troca de ideias e decisões, permitindo a melhoria contínua ao longo de todo o processo.

Aos meus pais, um especial obrigado, pelo apoio incondicional facultado ao longo de todo o processo. A vossa ajuda, incentivo e recursos disponibilizados foram preciosos para alavancar todo o meu percurso.

A todos, um enorme obrigado, pois graças a vocês foi-me possível descobrir novos caminhos e, convosco, crescer enquanto pessoa, cidadã e profissional, preparando-me e motivando-me para enfrentar uma nova etapa de carreira.

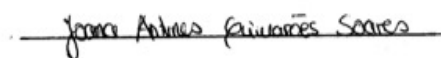
## Declaração de integridade

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

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

Universidade do Minho, 30/05/2019

Assinatura:

A handwritten signature in black ink, reading "Joana Antunes Guimarães Soares", written over a horizontal line.

(Joana Antunes Guimarães Soares)

Resumo

O modelo de adaptação à carreira constitui um quadro de referência explicativo do processo de transição para o mercado de emprego de universitários. Neste âmbito, o objetivo deste estudo é testar a invariância desse modelo estrutural, tendo em conta o sexo e o contexto cultural de origem dos indivíduos. Participaram 638 estudantes universitários com idades entre os 18 e os 56 anos ( $M = 23.78$ ,  $DP = 20.33$ ), sendo a maioria mulheres ( $n = 440$ , 69.0%). No total, 216 (33.9%) participantes encontravam-se a estudar em Portugal e 422 (66.1%) no Brasil. Foi utilizada a Escala sobre Adaptabilidade para medir os recursos adaptativos, a Escala de Desenvolvimento de Carreira de Universitários para medir as respostas adaptativas e a Escala de Empregabilidade Percebida para medir os resultados adaptativos. Os resultados da análise de caminhos apontam para a invariância do modelo estrutural apenas entre contextos culturais, verificando-se relações estatisticamente significativas entre as dimensões. Tal permite concluir que o processo de transição universidade-emprego, em Portugal e no Brasil, pode ser apoiado através de intervenções de carreira promotoras de competências de adaptabilidade. Contudo, a ausência de invariância do modelo estrutural para o sexo requer que investigações e intervenções futuras acautelem esse fator.

*Palavras-chave:* adaptação à carreira, contexto cultural, ensino superior, sexo, transição universidade-emprego

## Adaptation Factors at University-Employment Transition in Portuguese and Brazilian Contexts

### Abstract

Career adaptation model constitutes an explanatory frame of reference for job transition process within college students. In this scope, the objective of this study is to analyze structural model invariance, considering sex and individuals' cultural context of origin. Participated 638 college students with ages between 18 and 56 years old ( $M = 23.78$ ,  $DP = 20.33$ ), being a majority of women ( $n = 440$ , 69.0%). In total, 216 (33.9%) participants were studying in Portugal and 422 (66.1%) in Brazil. Career Adapt-Abilities Scale was used to assess adaptative resources, the College Student Career Development Scale was used to assess adaptative responses and the Perceived Employability Scale was used to assess adaptative results. Path analysis results indicate structural model invariance only between cultural context, being verified significant relations between model dimensions. This allows to conclude that, university-employment transition in Portugal and Brazil, could be supported by career interventions promoting adaptability skills. However, lack of structural model invariance for sex, requires that future investigations and interventions beware this factor.

*Keywords:* career adaptation, cultural context, higher education, sex, university-job transition



## Índice de conteúdos

Fatores de Adaptação na Transição Universidade-Emprego nos Contextos Português e Brasileiro.....	8
Método.....	13
Participantes.....	13
Instrumentos.....	14
Procedimento.....	15
Análises.....	16
Resultados.....	18
Discussão.....	23
Limitações e Estudos Futuros.....	24
Conclusão.....	26
Referências.....	27

## Índice de tabelas

Tabela 1. Correlações entre as variáveis de estudo por sexo e contexto, valores médios, desvios-padrão e índices de consistência interna.....	19
Tabela 2. Índices de ajustamentos para modelos estruturais por grupo.....	20
Tabela 3. Índices de invariância de cada modelo estrutural por grupo.....	21
Tabela 4. Efeitos diretos e indiretos entre recursos e resultados adaptativos por grupo (amostras sem <i>outliers</i> ) .....	22

## Índice de figuras

Figura 1. Modelo estrutural de adaptação à carreira (Savickas, 2005) .....	13
Figura 2. Modelos estruturais recursivos analisados. Modelo 1 no topo e modelo 2 em baixo.....	17
Figura 3. Coeficientes de regressão padronizados para Mulheres/Homens no topo e Portugal/Brasil em baixo. Amostra sem <i>outliers</i> .....	22

### Fatores de Adaptação na Transição Universidade-Emprego nos Contextos Português e Brasileiro

Após a revolução industrial, o paradigma de emprego alterou-se (e.g., Fórum Económico Mundial, 2018; Watts, 1996). O mercado de emprego tornou-se mais exigente e as organizações tornaram-se mais flexíveis à mudança e mais competitivas (Kovács, 2006). Como resultado desta tendência, têm-se observado constantes alterações na realidade laboral (e.g., Ferreira et al., 2019; Fórum Económico Mundial, 2018). Por exemplo, mundialmente, as taxas de desemprego entre 2017 e 2018 diminuíram de 174.1 milhões de desempregados em 2017 para 172.5 milhões em 2018, o que corresponde a uma queda de 0.1% de desempregados em todo o Mundo (Data Finder - World Employment and Social Outlook 2018). Contudo, o número de indivíduos em condições de emprego vulnerável aumentou de 1478.5 milhões em 2017 para 1488 milhões em 2018, ainda que este aumento corresponda a uma taxa contínua de 45.0% (Data Finder - World Employment and Social Outlook, 2018). Estas mudanças afetam a sociedade, nomeadamente os jovens, entre os quais se incluem diplomados do ensino superior (e. g., Ferreira et al., 2019; Guerreiro & Abrantes, 2007; Tien, Lin, & Chen, 2005).

Além disso, a somar à instabilidade e precariedade do mercado de emprego, mantêm-se desfasamentos relacionados com os papéis tradicionais de género. Com efeito, apesar de com a primeira e a segunda guerra mundial se verificar a entrada das mulheres no mercado de emprego, e com essa entrada, oportunidades de realização e de carreira para as mesmas, tais evoluções têm sido acompanhadas de desigualdades. Ainda que se registem esforços para alterar esta situação, as assimetrias entre sexos são ainda visíveis e particularmente desvantajosas para as mulheres (e.g., Coelho, 2015; Coimbra, Andrade, & Fontaine, 2001; Guerreiro & Abrantes, 2007; Medeiros, Aguiar, & Barham, 2017). Segundo Guerreiro e Abrantes (2007), os empregadores adotam práticas discriminatórias subtis. Por exemplo, preferem contratar e manter homens nos postos de emprego, por assumirem que as mulheres irão faltar mais vezes, devido às responsabilidades familiares. Adicionalmente, estatísticas mundiais indicam que as mulheres trabalham mais horas do que os homens, mas recebem menores vencimentos (Organização Internacional do Trabalho, 2018).

Neste contexto instável e desigual, os momentos de decisões de carreira são cada vez mais ansiogénicos para os indivíduos (e.g., Ferreira et al., 2019; Tien et al., 2005). Por um lado, as céleres alterações do mercado de emprego, pautadas de instabilidade e competitividade (Coimbra et al., 2001; Kovács, 2006), suscitaram a emergência de um novo paradigma de carreira (e.g., Fórum Económico Mundial, 2018; Hall, 2004). O percurso de carreira, até então feito de forma vertical, é agora substituído por um outro mais flexível (Watts, 1996), no qual se espera que os indivíduos sejam capazes de gerir a sua própria carreira, com base nos seus valores e interesses (e.g., Hall, 2004; Wilhelm & Hirshi, no

prelo). Alguns autores referem, inclusive, que os jovens, entre os quais os diplomados do ensino superior, sentem necessidade de desenvolver mecanismos que lhes permitam lidar com esta nova realidade laboral (e.g., Mills, Blossfield, & Klijng, 2006; Oliveira, 2014; Tien et al., 2005). Tais mecanismos incluem as competências de adaptabilidade de carreira, que permitem aos indivíduos se tornarem mais flexíveis nos seus ambientes de trabalho e ocupacionais. Por outro lado, a expectativa e a distribuição tradicional, de papéis, associadas a cada sexo e ainda presentes nas sociedades contemporâneas, têm dificultado a transição para o mercado de emprego, nomeadamente das mulheres (Guerreiro & Abrantes, 2007). Os estereótipos sobre as profissões consideradas tipicamente masculinas e femininas parecem influenciar a perceção de autoeficácia e, conseqüentemente, as decisões de carreira de ambos os sexos, em prejuízo das mulheres (e.g., Betz & Hacket, 1981; Coelho, 2015; Corell, 2001).

Atendendo a este enquadramento social, o modelo de adaptação à carreira (Savickas, 2005) constitui um dos quadros de referência mais úteis para compreender os processos de adaptação na transição universidade-emprego em universitários. Segundo Savickas (2005), autor principal do modelo, a carreira é definida como um processo ativo de construção subjetiva, baseada em memórias, experiências presentes e aspirações futuras de trabalho (Ambiel, 2014). Ao aprofundarem o modelo, Savickas e Porfeli (2012) verificaram que os processos adaptativos dependem de quatro dimensões relacionadas entre si: a prontidão adaptativa, os recursos adaptativos, as respostas e os resultados adaptativos. Assim, as pessoas com volição natural para mudar (prontidão) e com os recursos necessários para enfrentar tais mudanças (recursos adaptativos), têm maior probabilidade de se envolver em comportamentos que as permitam adaptar-se ao meio (respostas adaptativas), conseguindo, deste modo, um melhor ajustamento ao local de emprego (resultados adaptativos) (e.g., Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017; Savickas & Porfeli, 2012).

No que respeita às dimensões, a prontidão adaptativa é caracterizada como um traço de personalidade orientado para flexibilidade em lidar com transições de carreira (Savickas & Porfeli, 2012). A literatura tem vindo a utilizar medidas de envolvimento nos estudos (Gomes, 2017), autoestima, orientação para o futuro (Rudolph et al., 2017), modelo dos cinco fatores (Perera & McIlveen, 2017), entre outras, para caracterizar este constructo. Um estudo com estudantes universitários australianos indicou que diferentes perfis de prontidão originam diferentes níveis de recursos adaptativos e, conseqüentemente, de respostas e resultados adaptativos (Perera & McIlveen, 2017). Estes autores verificaram ainda que, estudantes com mais flexibilidade, curiosidade e vontade de lidar com tarefas de carreira, persistindo e lutando face a eventuais obstáculos, são aqueles que apresentam mais recursos adaptativos (e.g., elevados níveis de preocupação), respostas (e.g., organizam o seu estudo) e resultados

adaptativos (e.g., satisfação académica). Apesar da sua relevância, a prontidão adaptativa só por si é insuficiente para originar respostas e resultados adaptativos (Savickas & Porfeli, 2012). Assim, diversos autores destacam o papel dos recursos adaptativos de carreira (e.g., Hall, 2004; Johnston, 2016; Koen, Klehe, & Vianen, 2012).

Os recursos adaptativos de carreira são um fator de ordem superior (Savickas & Porfeli, 2012), caracterizado pela “prontidão e recursos individuais para lidar com tarefas vocacionais correntes ou iminentes, transições ocupacionais e traumas pessoais” (Savickas, 2005, p.51). Segundo a literatura, este constructo multidimensional divide-se em quatro facetas denominadas de ABC’s de carreira – preocupação, controlo, curiosidade e confiança (e.g., Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012). A primeira dimensão consiste no pensamento orientado para o futuro; a segunda é marcada pelo esforço, persistência e autodisciplina para moldar o meio; a terceira caracteriza-se pela exploração do *self* em diversos contextos e papéis laborais e, por último, a dimensão de confiança consiste em antecipar o sucesso e possíveis barreiras ao mesmo (e.g., Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012). Hirshi e Valero (2015) constataram que os ABC’s de carreira variam entre indivíduos. No seu estudo, aqueles autores observaram cinco perfis adaptativos, caracterizados por diferentes combinações de ABC’s de carreira. Os perfis oscilavam entre a adaptabilidade extremamente baixa, no qual os indivíduos apresentam baixos valores nos quatro recursos adaptativos, até ao perfil de adaptabilidade elevada, caracterizado por elevados valores em todos os recursos. Estas diferenças inter-individuais têm impacto não só nas respostas, como também nos resultados adaptativos. Os autores verificaram que estudantes com elevados recursos apresentam mais comportamentos (e.g., exploração) e atitudes (e.g., sentimento de autoeficácia) adaptativas.

Por sua vez, as respostas adaptativas são atitudes e comportamentos orientados para a mudança (Hirschi, Herrmann, & Keller, 2015). As respostas adaptativas podem ser medidas por variáveis como o planeamento e a exploração de carreira, a tomada de decisão, o locus de controlo, o apoio social, e sentimentos de autoeficácia (e.g., Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Hirschi et al., 2015). Indivíduos empregáveis apresentam características pessoais, como o locus de controlo interno, sentido de autoeficácia generalizada, otimismo e abertura à experiência; identidade de carreira com aspirações e objetivos claros; e uma forte rede de contactos ou relações sociais (Fugate et al., 2004). Tais características permitem que estas pessoas se adaptem mais facilmente aos desafios sociais, mudando os seus comportamentos e atitudes face às exigências do meio. De facto, as respostas adaptativas parecem conferir um maior sentido de confiança e perceção de eficácia face às competências para lidar com desafios e exigências, o que aumenta a satisfação e facilita o processo de procura de emprego, o

enfrentamento da perda de emprego e o ajustamento laboral (e.g., Fugate et al., 2004; Oliveira, 2014).

Os recursos e as respostas adaptativas traduzem-se em resultados adaptativos. Segundo a literatura, os resultados adaptativos refletem-se no ajustamento pessoa-ambiente, ou seja, na harmonia estabelecida entre as necessidades/características das pessoas e as exigências/oportunidades que surgem no meio (e.g., Guan et al., 2013; Savickas & Porfeli, 2012). Assim, os indicadores comumente utilizados para medir este constructo são variados – e.g., realização, intenções de *turnover*, envolvimento, sucesso de carreira, compromisso, satisfação – e recaem, essencialmente, nas consequências do ajustamento (Hirshi et al., 2015; Kristof, 1996; Rudolph et al., 2017). Contudo, os antecedentes - comportamento de procura de emprego, recrutamento e seleção realizados pelas empresas – são igualmente importantes e devem ser objeto de análise (Kristof, 1996).

A empregabilidade, definida como a capacidade de os indivíduos procurarem e manterem o emprego (Rothwell, Jewell, & Hardie, 2009), é um outro indicador possível para medir os resultados adaptativos (Rudolph et al., 2017). No entanto, esta definição comumente utilizada, por ser mais fácil de avaliar, ignora as competências necessárias que preparam os indivíduos para o mercado de emprego (Harvey, 2001). Para que haja autoeficácia na procura de emprego, é necessário que as pessoas estejam cientes das suas características e daquilo que o mercado procura, ou seja, é necessário que haja empregabilidade percebida (Kristof, 1996; Palma, 2013). A percepção que as pessoas constroem acerca da sua capacidade para conseguir um emprego sustentável e que vá ao encontro das suas competências (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008) é importante, pois evita a formulação de expectativas irrealistas sobre o mercado de emprego (Guan et al., 2013; Oliveira, 2014). De facto, estudos com estudantes universitários indicam que aqueles com mais recursos adaptativos, percecionam um ajustamento maior, o que, por sua vez, aumenta o sentido de autoeficácia na procura de emprego e, consequentemente, as oportunidades de emprego (Guan et al., 2013; Palma, 2013).

Vários estudos têm vindo a ser realizados com o intuito de perceber as relações entre as dimensões supracitadas. A literatura destaca que, apesar de estas serem distintas entre si, (Hirschi et al., 2015), interrelacionam-se. Assim, estudos com estudantes universitários verificaram relações diretas e positivas entre prontidão-recursos; recursos-respostas (Gomes, 2017); respostas-resultados (Gomes, 2017; Pinheiro, 2017); recursos-resultados (Bento, 2013; Ladeira, Oliveira, Melo-Silva, & Taveira, 2019) e também um efeito positivo dos recursos adaptativos e da empregabilidade percebida na autoeficácia, aquando da procura de emprego (Bento, 2013; Palma, 2013). Um outro estudo coincidente com esses resultados verificou a relação entre recursos e respostas adaptativas, nomeadamente, comportamentos de exploração, planeamento de carreira, autoeficácia e tomada de decisão (Hirshi et al., 2015). As

respostas adaptativas parecem assumir um papel mediador, ainda que de forma parcial, entre recursos-resultados adaptativos (Ladeira et al., 2019). Adicionalmente, a meta-análise de Rudolph et al., (2017) não só constatou uma relação positiva entre prontidão-recursos e prontidão-resultados, como verificou ainda uma relação positiva entre recursos-respostas adaptativas e recursos-resultados adaptativos. Este último estudo indica também que características sociodemográficas, como as habilitações escolares, se relacionam positivamente com os recursos adaptativos. De facto, as habilitações escolares juntamente com políticas económicas, parecem ter impacto no processo de transição universidade-emprego (Ng & Feldman, 2007). Palma (2013) também assinala a influência de variáveis sociodemográficas neste domínio, afirmando que as mulheres apresentam mais recursos e um sentido de autoeficácia maior do que os homens, o que contrasta com um estudo de Hirshi (2009), no qual não se registaram diferenças entre sexos.

A literatura sobre o modelo de adaptação à carreira (Savickas, 2005) tem vindo a crescer e a receber validação (e.g., Gomes, 2017; Pinheiro, 2017; Rudolph et al., 2017). Contudo, é importante referir que, apesar das relações observadas entre as dimensões do modelo, ainda não está claro o papel de fatores contextuais (Rudolph, Zacher, & Hirschi, 2018). Segundo Savickas e Porfeli (2012), a formação dos recursos adaptativos é moldada por diferenças intercontinentais. Isto porque as exigências colocadas a indivíduos de diferentes continentes e culturas são distintas. Assim, é importante continuar a explorar este modelo e os seus fatores contextuais, comparando o modelo em estudantes de diferentes países (Ambiel, Carvalho, Martins, & Tofoli, 2016). Se a literatura indica que recursos adaptativos elevados são preditores de um maior sentido de poder e satisfação com a vida (Hirshi, 2009), e que estes são maleáveis, logo passíveis de serem desenvolvidos (Koen et al., 2012), então, ao compreender o impacto de variáveis contextuais, seria possível perceber melhor como intervir, facilitando o processo de transição universidade-emprego junto de universitários.

O presente estudo procura dar continuidade a esta linha de investigação, testando a relação entre três componentes principais do modelo – os recursos, as respostas e os resultados adaptativos – em estudantes universitários. Dois grupos de análise serão considerados. Por um lado, o modelo estrutural será testado em função do sexo, uma vez que este fator vem acompanhado de estereótipos de género, indicados, na literatura, como determinantes das decisões de carreira. Por outro lado, o modelo estrutural será testado em dois contextos, que, apesar de partilharem a mesma língua, têm culturas e dimensões distintas – Portugal e Brasil. Desta forma, procura-se perceber o papel destas variáveis no modelo de adaptação à carreira. A figura 1 apresenta as variáveis e as relações do modelo de adaptação à carreira que serão alvo de investigação.

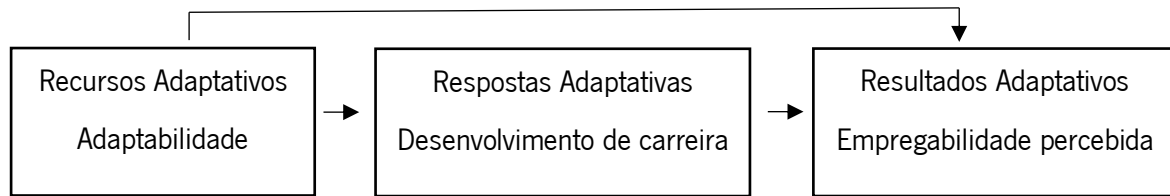


Figura 1. Modelo estrutural de adaptação à carreira (Savickas, 2005).

O objetivo é clarificar as relações entre as dimensões do modelo estrutural, esperando-se que este seja invariante nos grupos, com (H1) os recursos adaptativos a relacionarem-se com as respostas adaptativas, (H2) as respostas adaptativas a relacionarem-se com os resultados adaptativos e (H3) os recursos adaptativos a relacionarem-se com os resultados adaptativos.

## Método

### Participantes

O estudo realizou-se com uma amostra de conveniência, não probabilística. A amostra inicial era composta por um total de 645 participantes. Contudo, nas etapas subsequentes deste estudo, houve necessidade de filtrar sete participantes. Um participante foi filtrado devido ao número de casos omissos nos itens da escala de empregabilidade percebida e, os restantes participantes, foram filtrados por serem de uma nacionalidade diferente do contexto onde se encontravam a estudar, foco do presente trabalho (Portugal e Brasil). Assim, a amostra final inclui um total de 638 participantes, sendo 440 (69.0%) mulheres e 198 (31.0%) homens. A existência de um maior número de mulheres vai ao encontro de estatísticas populacionais, que referem existir mais mulheres do que homens no ensino superior, tanto em Portugal (Pordata, 2017), como no Brasil (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2017). A idade dos participantes situa-se entre os 18 e os 56 anos ( $M = 23.78$ ,  $DP = 20.33$ ), sendo 216 (33.9%) de nacionalidade portuguesa e 422 (66.1%) de nacionalidade brasileira. Todos os participantes se encontravam no último ano do curso, estando a estudar nos respetivos países de origem. Neste universo de 638 participantes, a maioria ( $n = 524$ , 82.1%) é caucasiana. Relativamente à área de formação, segundo a classificação da Direção Geral do Ensino Superior Português (2018), 277 (43.4%) estuda nas áreas de direito, ciências sociais e serviços; 133 (20.8%) nas áreas de saúde; 105 (16.5%) na área das tecnologias; 30 (4.7%) nas ciências; 21 (3.3%) em economia, gestão e contabilidade; 21 (3.3%) em ciências da educação e formação de professores; 20 (3.1%) em educação física, desporto e artes do espetáculo; 18 (2.8%) em agricultura e recursos naturais; sete (1.1%) em arquitetura, artes plásticas e design; e seis (0.9%) estuda nas áreas de humanidades, secretariado e tradução. Quanto às

médias de curso, 290 (45.5%) dos participantes apresentam uma média entre os 15 e os 18 valores, 242 (37.9%) entre os 12 e os 15 valores, 34 (5.3%) entre os dez e os 12 e, por último, 31 (4.9%) apresentam uma média superior a 18<sup>1</sup>.

### Instrumentos

Para avaliar os recursos de adaptabilidade, recorreu-se à versão internacional 2.0 da *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) (Savickas & Porfeli, 2012). Esta escala consiste na versão reduzida que partiu de 44 itens, tendo sido validada em 13 países. Os itens são respondidos numa escala tipo *Likert*, entre 1 (*muito pouco*) a 5 (*muito*). A versão reduzida do instrumento integra 24 itens distribuídos equitativamente por quatro dimensões: preocupação ( $\alpha = .89$ ), curiosidade ( $\alpha = .88$ ), confiança ( $\alpha = .89$ ) e controlo ( $\alpha = .84$ ). A primeira dimensão supracitada refere-se à capacidade dos indivíduos para se prepararem para o futuro (e.g., item dois “Pensar como vai ser o meu futuro”); a segunda caracteriza-se pela iniciativa de explorar o meio, permitindo que os indivíduos se conheçam melhor e às oportunidades disponíveis (e.g., item 15 “Explorar aquilo que me rodeia”); a confiança resulta da procura ativa por informação, que permite antecipar sucessos e barreiras (e.g., item 23 “Ultrapassar obstáculos”) e, por último, o controlo prende-se com o uso de competências, como a autodisciplina para moldar o meio e o próprio, promovendo a tomada de decisão (e.g., item 10 “Assumir as responsabilidades pelos meus atos”). A escala original internacional (Savickas & Porfeli, 2012) apresenta bons índices de consistência interna ( $.74 < \alpha < .92$ ), sendo tal igualmente verificado para a versão portuguesa (Duarte et al., 2012) ( $.69 < \alpha < .90$ ), brasileira (Teixeira, Bargassi, Lassance, Magalhães, & Duarte, 2012) ( $.76 < \alpha < .91$ ) e para a amostra do presente estudo ( $.84 < \alpha < .94$ ).

As respostas adaptativas foram avaliadas através da Escala de Desenvolvimento de Carreira de Universitários (EDCU) – versão reduzida (Teixeira, Oliveira, Melo-Silva, & Taveira, no prelo). A escala inclui um total de 31 itens distribuídos por cinco fatores: identidade de carreira (seis itens); exploração ampliada (seis itens); autoeficácia profissional (nove itens); locus de controlo (cinco itens) e decisão de carreira (cinco itens). Os participantes respondem aos itens numa escala tipo *Likert* de cinco pontos, entre 1 (*a frase é totalmente falsa a seu respeito*) a 5 (*a frase é totalmente verdadeira a seu respeito*). A identidade de carreira ( $\alpha = .83$ ) define-se pela correspondência identidade pessoal-trabalho, podendo refletir-se na satisfação com a escolha profissional (e.g., item três: “Sinto-me satisfeito(a) e tranquilo(a) com a minha opção profissional”); a exploração ampliada ( $\alpha = .82$ ) consiste na procura ativa por informação e reflexão acerca de si e das oportunidades disponíveis no meio (e.g., item 26: “Avalio constantemente quais as

---

<sup>1</sup> Com intuito de relatar as médias de curso, foi necessário converter as classificações brasileiras para as do sistema português. Para tal, recorreu-se à fórmula  $C = 2C_{br} - 10$  ( $C$  = classificação a atribuir e  $C_{br}$  = classificação estrangeira obtida numa escala de zero a 10), de acordo com o despacho n.º 212 de 31 de outubro de 2008.



capacidades que preciso melhorar para atingir os meus objetivos profissionais.”); a autoeficácia profissional ( $\alpha = .84$ ) consiste na confiança que os indivíduos têm sobre as suas capacidades para executarem eficazmente uma dada tarefa profissional (e.g., item 17 “Considero-me um(a) profissional bem preparado(a) na área em que atuo ou pretendo atuar”); o locus de controlo ( $\alpha = .81$ ) é a crença de que as conquistas obtidas no mercado de emprego se devem ao esforço do próprio e não a fatores alheios do meio (e.g., item 12 “Conseguir uma boa posição na minha profissão depende de acontecimentos que estão fora do meu controlo.”) e, finalmente, a decisão de carreira ( $\alpha = .86$ ), refere-se à certeza que os indivíduos têm acerca das metas definidas e do plano elaborado para as alcançar (e.g., item sete “Considero que tenho um projeto profissional realista”). Os itens quatro a seis da dimensão *identidade de carreira*, 11 da *decisão de carreira*, 12 a 16 do *locus de controlo* e o 18, 21 e 24 da dimensão da *autoeficácia profissional* são itens invertidos. A escala original (Teixeira et al., no prelo) apresenta bons índices de consistência interna ( $.65 < \alpha < .91$ ). Tal é igualmente verificado para a presente amostra ( $.81 < \alpha < .90$ ).

Finalmente, a Escala de Empregabilidade Percebida (Rothwell et al., 2008) foi utilizada para avaliar os resultados adaptativos. Esta escala é composta por 16 itens, respondidos numa escala *Likert* que varia de 1 (*discordo bastante*) a 5 (*concordo bastante*). Os itens estão distribuídos por duas dimensões: empregabilidade interna (itens 7b – 8a – 8b) ( $\alpha = .73$ ) e externa (itens 2a – 2b – 3a – 3b – 5b – 6b) ( $\alpha = .75$ ). A primeira dimensão consiste nas perceções que os estudantes têm acerca das suas competências e compromisso com o estudo (e.g., item 7b “Tenho as competências e aptidões que os empregadores estão à procura”), enquanto a segunda dimensão se define pela reputação da instituição de ensino, relevância que a entidade empregadora atribui ao curso e a procura de profissionais da área (e.g., item 3a “Empregadores procuram especificamente esta universidade, quando pretendem recrutar pessoas da minha área(s) de formação”). A escala original (Rothwell et al., 2008) apresenta índices de consistência interna satisfatórios ( $.66 < \alpha < .76$ ), sendo tal igualmente verificado para a versão portuguesa (Gamboa, Paixão, & Palma, 2014) ( $.73 < \alpha < .80$ ), brasileira (Ladeira et al., 2019) ( $.73 < \alpha < .82$ ) e para a amostra do presente estudo ( $.73 < \alpha < .76$ ).

### Procedimento

Previamente à recolha de dados, tanto em Portugal como no Brasil, houve necessidade de elaborar um pedido de autorização institucional para a recolha. Após aprovação, os investigadores denominados para a tarefa, procederam à recolha de dados, junto das diferentes universidades, de norte a sul de Portugal e do Brasil. O formato de administração do protocolo de instrumentos em Portugal diferiu, parcialmente, do formato adotado no Brasil. No primeiro caso a administração foi exclusivamente

*online*, enquanto que no segundo caso, foi adotado o formato *online* e presencial. Na modalidade *online*, com vista a limitar o acesso dos participantes ao protocolo, a apresentação dos instrumentos era possibilitada pelos diretores de curso e docentes. Para além disso, o protocolo deixou de estar disponível após a data limite definida para a recolha de dados.

Numa primeira fase, foi apresentado o pedido de consentimento informado, onde constava o objetivo do estudo, a natureza voluntária da participação, e a garantia de confidencialidade relativamente à análise dos dados e disseminação de resultados. Seguidamente, foram apresentados o questionário sociodemográfico, a escala sobre adaptabilidade de carreira (Savickas & Porfeli, 2012), a escala sobre desenvolvimento de carreira em universitários – versão reduzida (Teixeira et al., no prelo) e a escala de empregabilidade percebida (Rothwell et al., 2008). A recolha de dados foi realizada numa única sessão, quer no Brasil, quer em Portugal e, os participantes demoraram cerca de 30 minutos a responder ao protocolo de instrumentos. Note-se que a prontidão adaptativa não foi analisada no presente estudo, uma vez que a escala não apresentava índices de confiabilidade satisfatórios para a amostra brasileira. Assim, a escala encontra-se em desenvolvimento e poderá posteriormente ser considerada analiticamente.

### **Análises**

As análises estatísticas foram realizadas com recurso ao *Statistical Package for the Social Science* (IBM SPSS), versão 25.0 para Mac e ao *Analysis of Moment Structures* (AMOS), versão 25.0 para *Windows*. Primeiramente, verificaram-se os pressupostos estatísticos inerentes a modelos de equações estruturais: tamanho mínimo da amostra entre 100 e 200 participantes (Boomsma, 1985; Schumacker & Lomax, 2010); ausência de multicolinearidade ( $r > .90$ , Tabanick & Fidell, 2013), linearidade das relações (correlações estatisticamente significativas entre as variáveis, Marôco, 2010), normalidade multivariada (coeficiente de Mardia  $\leq 3$ ) e a inexistência de *outliers*, ou casos extremos (Distância de Mahalanobis  $< .001$ ) (e.g., Garson, 2012; Tabanick & Fidell, 2013). Perante a inexistência de normalidade multivariada, utilizou-se o método de *bootstrapping* com 500 amostras e um intervalo de confiança de 95% (Gilson et al., 2013). No caso da presença de *outliers*, as análises foram realizadas com e sem estas observações extremas (Pinto, Taveira, Candeias, & Araújo, 2013). Os restantes pressupostos foram cumpridos.

De seguida, efetuaram-se análises fatoriais confirmatórias multigrupo, para avaliar as propriedades psicométricas das medidas. Nesta etapa, consideraram-se dois modelos para cada medida: o modelo com os fatores de primeira ordem e o modelo hierárquico. Posteriormente, avançou-se para as análises de caminhos multigrupos, de forma a avaliar se o modelo estrutural de adaptação à carreira apresentava um bom ajustamento aos dados e se o mesmo era invariante nos grupos, definidos pelo

sexo e pelo contexto. Nestas análises, foram testados dois modelos estruturais (figura 2), ambos formulados com base na teoria (e.g., Gomes, 2017; Ladeira et al., 2019; Rudolph et al., 2017).

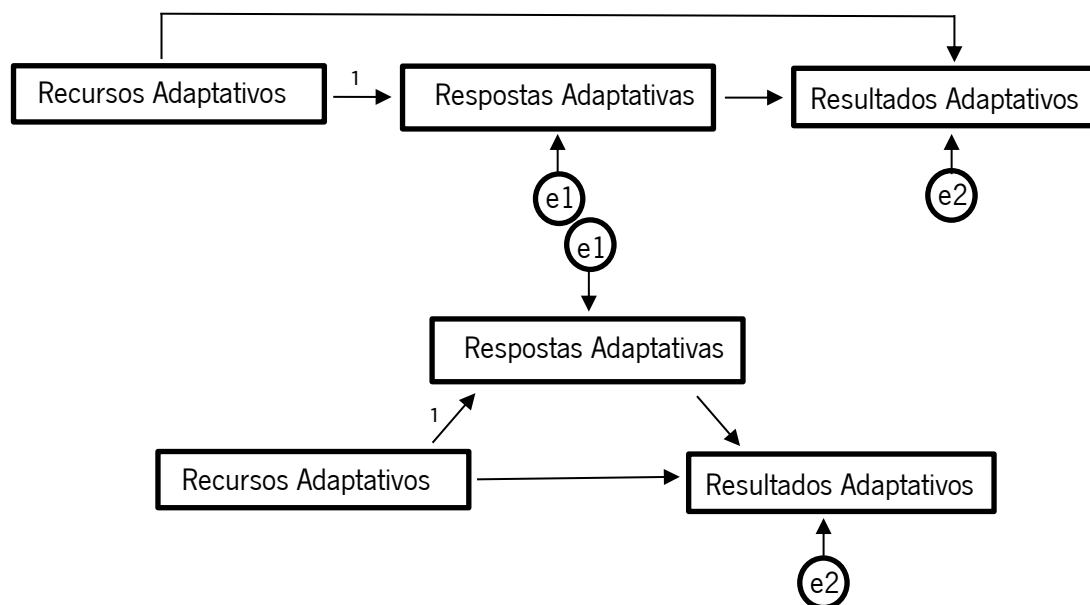


Figura 2. Modelos estruturais recursivos analisados. Modelo 1 no topo e modelo 2 em baixo.

O modelo 1 foi equacionado como o desejável teoricamente, enquanto o modelo 2, no qual as respostas adaptativas foram introduzidas como variável mediadora, considerando-se caminhos diretos e indiretos (Cheung & Lau, 2007; Marôco, 2010), representava um modelo alternativo. Em todos os modelos, fixou-se um peso fatorial em um, deixando os restantes livres (Lent, Lopez, Lopez, & Sheu, 2008).

A apreciação do ajustamento dos modelos de medida e dos modelos estruturais aos dados foi realizada com recurso aos seguintes índices: *Goodness of Fit Index* (GFI; considerado bom para valores de  $GFI \geq .90$ ) *Comparative Fit Index* (CFI; considerado bom para valores de  $CFI \geq .90$ ), *Root Mean Square Error of Aproximation* (RMSEA; considerado bom para valores entre  $.05 \leq RMSEA < .10$ ), *Bollen-Stine chi-square goodness of fit test*, com 500 amostras (e.g., Gilson et al., 2013; Marôco, 2010) e *Akaike Information Criterion* (AIC, cujos valores menores indicam um melhor ajuste do modelo, Oliveira, Taveira, Porfeli & Grace, 2018). A invariância dos modelos de medida e dos modelos estruturais foi calculada pela diferença ( $\Delta$ ) entre o modelo livre (*unconstrained*) e o modelo no qual os pesos fatoriais (nos modelos de medida) e as relações entre variáveis (nos modelos estruturais) se mantinham constantes nos grupos (*constrained*). A interpretação da invariância entre grupos considerou os parâmetros de Cheung e Rensvold (2002,  $\Delta CFI < .01$  e  $\Delta RMSEA < .05$ ). Contudo, como o RMSEA é um índice sensível ao tamanho da amostra e à complexidade do modelo (Chen, 2007), a decisão da invariância foi realizada com base na  $\Delta CFI$ , já que este é um índice mais robusto (Cheung e Rensvold, 2002). De forma

a avaliar a significância das estimativas padronizadas indiretas do modelo 2, foram ainda realizadas análises de *bootstrapping* com 500 amostras, com um intervalo de confiança de 95% (Cheung & Lau, 2007; Marôco, 2010).

### Resultados

Os resultados das análises fatoriais confirmatórias indicam que os modelos de medida apresentam um bom ajuste aos dados e são invariantes nos dois grupos – sexo e contexto. Contudo, constatando-se um ligeiro enviesamento dos *outliers*, privilegiaram-se os resultados sem os mesmos. Adicionalmente, como os índices de ajustamento dos modelos de medida com fatores de primeira ordem e hierárquico apresentam valores próximos e, como a literatura privilegia os modelos hierárquicos (e.g., Rothwell et al. 2008; Savickas & Porfeli, 2012), consideraram-se esses modelos de medida para os instrumentos utilizados. Assim, os índices de ajustamento dos modelos de medida hierárquicos na amostra sem *outliers* foram os seguintes: AIC = 989.38; GFI = .89; CFI = .93; RMSEA = .07, para a medida dos recursos adaptativos; AIC = 1762.12; GFI = .82; CFI = .86; RMSEA = .07, para a medida das respostas adaptativas e AIC = 219.83; GFI = .94; CFI = .90; RMSEA = .10, para a medida dos resultados adaptativos. Estes resultados permitiram avançar para as análises de caminhos (Marôco, 2010).

Na tabela 1 constam as médias, os desvios-padrão, as correlações e os índices de consistência interna das variáveis latentes consideradas nos modelos estruturais, para o total da amostra ( $N = 638$ ). Todas as correlações são estatisticamente significativas ( $p < .001$ ), estando, assim, cumprido o pressuposto da linearidade. A magnitude das relações indica a presença de relações moderadas ( $.30 < r < .50$ ) e de relações fortes ( $r > .50$ ) (Cohen, 1988) entre as variáveis, sem existência de multicolinearidade.

Tabela 1

*Correlações entre as variáveis de estudo por sexo e contexto, valores médios, desvios-padrão e índices de consistência interna*

	CAAS		EDCU		EP		<i>M</i>		<i>DP</i>		$\alpha$	
Sexo												
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
CAAS	.	.					3.95	4.09	.57	.57	.95	.94
EDCU	.54***	.58***	.	.			3.77	3.81	.53	.56	.90	.90
EP	.41***	.36***	.40***	.38***	.	.	3.33	3.35	.53	.64	.74	.81
Contexto de estudo												
	PT	BR	PT	BR	PT	BR	PT	BR	PT	BR	PT	BR
CAAS	.	.					4.12	3.92	.47	.61	.93	.95
EDCU	.68***	.57***	.	.			3.65	3.85	.48	.55	.90	.90
EP	.33***	.41***	.35***	.42***	.	.	3.36	3.33	.53	.59	.72	.79

*Nota.* Consideram-se os resultados para 440 mulheres, 198 homens, 216 Portugueses e 422 Brasileiros; CAAS = Adaptabilidade = Recursos Adaptativos; EDCU = Desenvolvimento de Carreira = Respostas Adaptativas; EP = Empregabilidade Percebida = Resultados Adaptativos; M = mulheres, H = homens, PT = Portugal, BR = Brasil.

A apreciação do ajustamento dos modelos estruturais, à semelhança da apreciação do ajustamento dos modelos de medida, foi realizada nas amostras com e sem *outliers* (Pinto et al., 2013) para controlar eventuais enviesamentos destas observações. Os índices de ajustamento para os modelos estruturais em cada grupo encontram-se na tabela 2. No grupo das mulheres, os índices de ajustamento são iguais para ambos os modelos estruturais, com *outliers* (AIC = 161.44; GFI = .84; CFI = .40; RMSEA = .59) e sem *outliers* (AIC = 155.79; GFI = .84; CFI = .46; RMSEA = .58). Já no grupo dos homens, os índices diferem ligeiramente entre si, consoante o modelo estrutural e a presença ou ausência de *outliers*. Para o contexto, o ajustamento dos modelos estruturais é semelhante ao que acontece no grupo das mulheres. Isto é, no grupo de estudantes portugueses com *outliers*, o ajustamento é igual para ambos os modelos (AIC = 39.52; GFI = .92; CFI = .82; RMSEA = .36). O mesmo acontece para o grupo destes estudantes sem *outliers* (AIC = 38.26; GFI = .92; CFI = .82; RMSEA = .36) e para o grupo do Brasil com *outliers* (AIC = 161.04; GFI = .83; CFI = .44; RMSEA = .60) e sem *outliers* (AIC = 164.18; GFI = .83; CFI = .46; RMSEA = .61). Segundo Marôco (2010), os índices RMSEA são classificados como inaceitáveis (>

.10) independentemente do grupo, os índices GFI como sofríveis ( $.80 < \text{GFI} < .90$ ), exceto no grupo português e os índices CFI como sofríveis no grupo português ( $80 < \text{CFI} < .90$ ) e maus nos restantes ( $< .80$ ). Contudo, é importante notar que o *software* AMOS não sugeriu índices de modificação que alterassem significativamente estes resultados.

As variações entre os índices de ajustamento com e sem *outliers* pode sugerir um enviesamento destas observações, pelo que se privilegiaram os resultados sem *outliers*. Adicionalmente, ambos os modelos estruturais apresentam melhor ajustamento no grupo dos homens, face ao sexo e, no grupo português, face ao contexto.

Tabela 2

*Índices de ajustamento para os modelos estruturais por grupo*

	AIC	GFI	CFI	RMSEA
	Sexo			
Modelo 1 Mulheres (com <i>outliers</i> )	161.44	.84	.40	.59
Modelo 1 Mulheres (sem <i>outliers</i> )	155.79	.84	.46	.58
Modelo 2 Mulheres (com <i>outliers</i> )	161.44	.84	.40	.59
Modelo 2 Mulheres (sem <i>outliers</i> )	155.79	.84	.46	.58
Modelo 1 Homens (com <i>outliers</i> )	70.46	.85	.48	.55
Modelo 1 Homens (sem <i>outliers</i> )	68.00	.86	.50	.54
Modelo 2 Homens (com <i>outliers</i> )	60.50	.87	.56	.50
Modelo 2 Homens (sem <i>outliers</i> )	66.57	.86	.51	.53
	Contexto			
Modelo 1 Portugal (com <i>outliers</i> )	39.52	.92	.82	.36
Modelo 1 Portugal (sem <i>outliers</i> )	38.26	.92	.82	.36
Modelo 2 Portugal (com <i>outliers</i> )	39.52	.92	.82	.36
Modelo 2 Portugal (sem <i>outliers</i> )	38.26	.92	.82	.36
Modelo 1 Brasil (com <i>outliers</i> )	161.04	.83	.44	.60
Modelo 1 Brasil (sem <i>outliers</i> )	164.18	.83	.46	.61
Modelo 2 Brasil (com <i>outliers</i> )	161.04	.83	.44	.60
Modelo 2 Brasil (sem <i>outliers</i> )	164.18	.83	.46	.61

*Nota.*  $N = 440$  Mulheres;  $N = 198$  Homens;  $N = 216$  Portugueses;  $N = 422$  Brasileiros.

## ADAPTAÇÃO UNIVERSIDADE-EMPREGO

Em seguida, analisou-se a invariância dos modelos estruturais entre grupos, considerando as amostras com e sem *outliers* (tabela 3). Para o grupo do sexo, nenhum dos modelos estruturais se mostrou invariante. Em contrapartida, ambos os modelos estruturais mostraram-se invariantes para o contexto, independentemente da existência de *outliers* ( $\Delta CFI = .00$ ).

Tabela 3

*Índices de invariância de cada modelo estrutural por grupo*

	CFI	RMSEA	$\Delta CFI$	$\Delta RMSEA$
Sexo				
Modelo 1 <i>Unconstrained</i> (amostra com <i>outliers</i> )	.45	.40	.01	.12
Modelo 1 <i>Structural weights</i> (amostra com <i>outliers</i> )	.46	.28		
Modelo 1 <i>Unconstrained</i> (amostra sem <i>outliers</i> )	.49	.40	.01	.12
Modelo 1 <i>Structural weights</i> (amostra sem <i>outliers</i> )	.50	.28		
Modelo 2 <i>Unconstrained</i> (amostra com <i>outliers</i> )	.45	.40	.01	.12
Modelo 2 <i>Structural weights</i> (amostra com <i>outliers</i> )	.46	.28		
Modelo 2 <i>Unconstrained</i> (amostra sem <i>outliers</i> )	.49	.40	.01	.12
Modelo 2 <i>Structural weights</i> (amostra sem <i>outliers</i> )	.50	.28		
Contexto				
Modelo 1 <i>Unconstrained</i> (amostra com <i>outliers</i> )	.58	.38	.00	.12
Modelo 1 <i>Structural weights</i> (amostra com <i>outliers</i> )	.58	.26		
Modelo 1 <i>Unconstrained</i> (amostra sem <i>outliers</i> )	.61	.38	.00	.10
Modelo 1 <i>Structural weights</i> (amostra sem <i>outliers</i> )	.61	.28		
Modelo 2 <i>Unconstrained</i> (amostra com <i>outliers</i> )	.58	.38	.00	.12
Modelo 2 <i>Structural weights</i> (amostra com <i>outliers</i> )	.58	.26		
Modelo 2 <i>Unconstrained</i> (amostra sem <i>outliers</i> )	.61	.38	.00	.11
Modelo 2 <i>Structural weights</i> (amostra sem <i>outliers</i> )	.61	.27		

Ao analisar as relações entre as variáveis latentes dos modelos estruturais, verificaram-se diferenças nos resultados com e sem *outliers*, pelo que se optou por apresentar os resultados das amostras sem *outliers*. As estimativas padronizadas do modelo 1 para cada grupo encontram-se apresentadas na figura 3. Os resultados apontam para relações estatisticamente significativas tanto nas mulheres ( $\beta_{\text{recursos/respostas}} = .73$ ;  $\beta_{\text{respostas/resultados}} = .35$ ;  $\beta_{\text{recursos/resultados}} = .25$ ), como nos homens ( $\beta_{\text{recursos/respostas}} = .74$ ;  $\beta_{\text{respostas/resultados}} = .33$ ;  $\beta_{\text{recursos/resultados}} = .21$ ). Em relação ao contexto cultural, as relações entre as variáveis no grupo

de estudantes portugueses são mais fracas ( $\beta_{\text{recursos/respostas}} = .77$ ;  $\beta_{\text{respostas/resultados}} = .28$ ;  $\beta_{\text{recursos/resultados}} = .17$ ) comparativamente às relações do grupo brasileiro ( $\beta_{\text{recursos/respostas}} = .76$ ;  $\beta_{\text{respostas/resultados}} = .34$ ;  $\beta_{\text{recursos/resultados}} = .30$ ). Independentemente do grupo, verifica-se que a variância das respostas adaptativas é melhor explicada pela variância dos recursos, comparativamente à variância dos resultados explicada pela variância das respostas adaptativas.

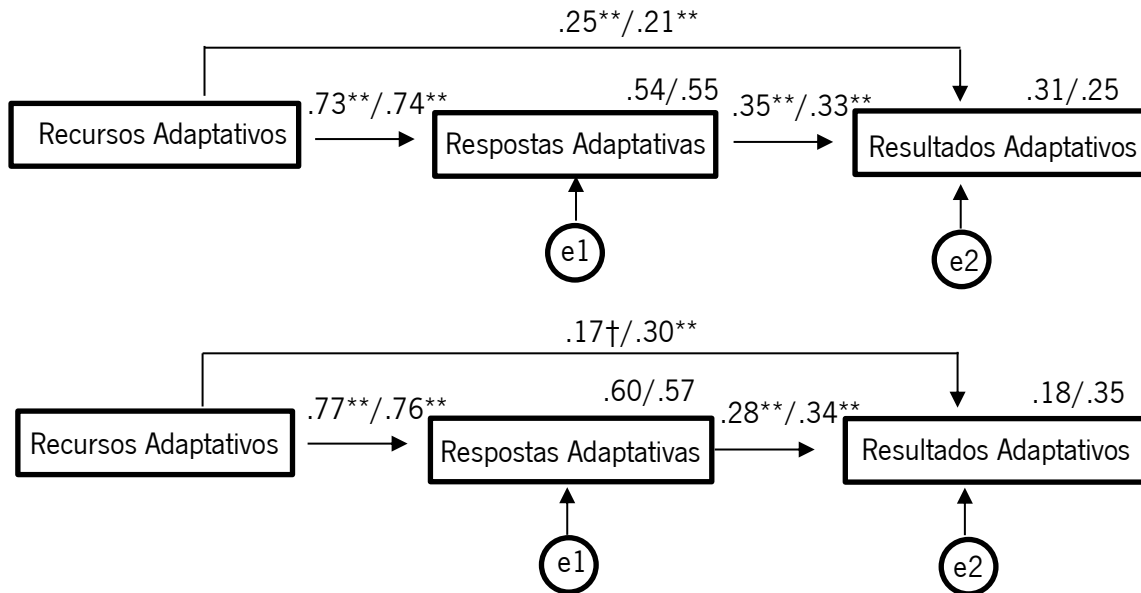


Figura 3. Coeficientes de regressão padronizados para Mulheres/Homens no topo e Portugal/Brasil em baixo. Amostra sem outliers.

A tabela 4. apresenta os efeitos diretos e indiretos entre recursos e resultados adaptativos quando a variável respostas é inserida como mediadora (modelo 2).

Tabela 4

Efeitos diretos e indiretos entre recursos e resultados adaptativos por grupo (amostras sem outliers)

Grupo	$\beta$ direto padronizado	$\beta$ indireto padronizado
Mulheres	.28**	.25**
Homens	.21**	.19*
Portugal	.17†	.22**
Brasil	.30**	.25**

Nota. †  $p < .10$ ; \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

Os resultados indicam que, apenas para Portugal, as respostas adaptativas medeiam a relação entre recursos e resultados adaptativos. Para além de diminuir o efeito direto entre recursos e resultados



adaptativos, o efeito mediador é significativo. Conclui-se, assim, que existe uma mediação completa no contexto Português.

### Discussão

O presente estudo procurou acrescentar valor teórico à literatura sobre o modelo de adaptação à carreira (e.g., Hirshi et al., 2015; Rudolph et al., 2017; Savickas, 2005). O objetivo era testar a relação entre três componentes principais do modelo – os recursos, as respostas e os resultados adaptativos – em estudantes universitários, tendo em conta o sexo e o contexto cultural de origem, neste caso, Portugal e Brasil. Os resultados apontam para a existência de relações fortes e significativas entre recursos e respostas adaptativas, quer para ambos os sexos, quer para ambos os contextos culturais, o que suporta a primeira hipótese de investigação. Assim, conclui-se que mulheres e homens, estudantes universitários em Portugal e no Brasil com elevados recursos, apresentarão mais comportamentos e atitudes adaptativas na fase de transição para o mercado de emprego. Sendo os recursos maleáveis e passíveis de desenvolvimento (Koen et al., 2012), estes resultados acrescentam valor para a prática profissional. Intervenções de carreira centradas no desenvolvimento de competências de planeamento, exploração de carreira, desenvolvimento de autoconfiança e autodisciplina trarão vantagens para estes jovens, pois poderão facilitar o seu processo de transição para o mercado de emprego.

Por sua vez, encontraram-se relações significativas entre respostas e resultados adaptativos nos vários grupos, suportando, assim, a segunda hipótese de investigação. Contudo, é importante referir que a natureza das relações varia entre os contextos. Ao comparar estudantes do contexto português com estudantes do contexto brasileiro, a relação apresenta-se fraca, ainda que significativa, no primeiro caso e, moderada e significativa no segundo. Globalmente, os resultados indicam que universitários com mais atitudes e comportamentos orientados para a mudança (Hirshi et al., 2015), têm uma perceção mais otimista sobre a sua capacidade para conseguir um emprego sustentável e ajustado às suas competências (Rothwell et al., 2008), tal como defendido pela literatura. No entanto, estudantes universitários portugueses podem necessitar de intervenções de carreira que sensibilizem para a relação entre estes constructos e que empoderem respostas adaptativas como veículos facilitadores de resultados adaptativos desejados pelo indivíduo e pela sociedade.

No que concerne à relação entre recursos e resultados adaptativos, os resultados também apontam para relações significativas nos vários grupos, suportando, assim, a terceira hipótese de investigação. Contudo, a magnitude de tais relações é fraca nos homens, nas mulheres e no contexto português, e moderada apenas no contexto brasileiro. Adicionalmente, a significância obtida para o contexto português é marginal, o que leva à conclusão de que, apesar de existentes, as relações entre

recursos e resultados adaptativos são ténues. Assim, os resultados encontrados apoiam parcialmente os resultados do estudo de Rudolph e colaboradores (2017). Uma possível explicação para esta parcial convergência entre os resultados dos estudos, pode incidir no facto de os autores não considerarem uma medida de empregabilidade percebida, tal como utilizada no presente estudo.

Ainda no que respeita aos resultados, o efeito mediador das respostas adaptativas na relação entre os recursos e os resultados adaptativos apenas se observou no contexto português. Para nosso conhecimento, até à data, apenas um estudo com estudantes brasileiros considerou esta dimensão do modelo como variável mediadora (Ladeira et al., 2019). No enquadramento da sua amostra, Ladeira e colaboradores (2019) encontraram um efeito mediador parcial, o que vai no sentido oposto às evidências encontradas no presente estudo.

Globalmente, os resultados sugerem que estudantes com mais recursos adaptativos, adotarão mais comportamentos e atitudes de mudança e, conseqüentemente, terão uma visão mais positiva das suas competências face à procura de emprego. Contudo, é importante referir, que na análise do ajustamento dos modelos estruturais nos vários grupos, os índices apresentaram-se fracos, o que indica necessidade de melhoria teórica e/ou de replicação deste estudo com outras amostras de Portugal e do Brasil. Adicionalmente, os modelos apenas se mostraram invariantes nos grupos relativos ao contexto cultural, o que suporta parcialmente o objetivo do estudo. Tal indica que as forças das relações entre as variáveis latentes dos modelos manifestam-se de forma diferente entre sexos. Eventualmente, as assimetrias ainda hoje verificadas nos papéis de género (e.g., Betz & Hackett, 1981; Coelho, 2015; Coimbra et al., 2001; Corell, 2001) podem explicar a variabilidade do modelo estrutural entre mulheres e homens. De facto, os estudos mostram que, tanto em Portugal como no Brasil, apesar de haver mais mulheres com graus académicos superiores (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2017; Pordata, 2017), estas ainda se percebem como menos capazes do que os homens (e.g., Betz & Hackett, 1981; Corell, 2001) e apresentam-se menos confiantes para alcançar uma carreira promissora ou um lugar de topo (Coelho, 2015). Os desafios colocados às mulheres podem, pois, exigir que desenvolvam mais os seus recursos adaptativos.

### **Limitações e Estudos Futuros**

O presente estudo apresenta resultados que devem ser interpretados à luz das suas limitações. O mesmo se aplica às implicações para a prática vocacional. Primeiro, é importante salientar o tamanho dispar das subamostras, nomeadamente para o sexo. Apesar do tamanho da amostra ir ao encontro das estatísticas populacionais, que apontam para um maior número de mulheres no ensino superior, tanto

em Portugal como no Brasil (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2017; Pordata, 2017), futuras investigações deverão procurar grupos mais igualitários quanto à sua dimensão. Isto porque a literatura indica que análises de equações estruturais são sensíveis a este parâmetro (e.g., Boomsma, 1985; Schumacker & Lomax, 2010), podendo grupos desequilibrados em dimensão enviesar os resultados. Ainda relativo ao sexo, é importante notar que as subamostras não estão discriminadas por contexto. Esta decisão surgiu devido aos critérios dos tamanhos amostrais necessários para realizar as análises estruturais (Boomsma, 1985). Contudo, estudos futuros deverão também conquistar subamostras de dimensão mais igualitária, de modo a analisar este fator em cada contexto.

Em segundo lugar, o estudo foi realizado com uma amostra de leque etário alargado, o que deverá ser tido em conta em análises e estudos posteriores, uma vez que, com o avançar da idade, a capacidade de resolução de problemas parece melhorar (e.g., Bento, 2013; Savickas & Porfeli, 2012). Eventualmente, o incremento desta competência deve-se ao facto de pessoas mais velhas terem um reportório mais vasto de experiências bem-sucedidas e diferentes sentidos atribuídos às suas vivências no decurso do seu percurso de carreira (Savickas, 2005). Assim, será igualmente importante investigações futuras apresentarem, como critério de inclusão da amostra, participantes de uma faixa etária mais restrita e menos heterogénea, ou então concretizar um plano analítico para diferentes grupos etários.

Em terceiro lugar, cada dimensão do modelo estrutural acarreta vários constructos, desde a preocupação de carreira (Savickas & Porfeli, 2012), à percepção dos estudantes sobre o que o mercado de emprego procura (Rothwell et al., 2008). Assim, seria importante analisar as relações entre estes fatores de primeira ordem em estudos futuros. Tal iria permitir uma compreensão mais abrangente do modelo estrutural e uma reflexão mais aprofundada do modelo teórico, com base em crescente evidência. A literatura tem demonstrado que, ao analisar a relação entre recursos e resultados adaptativos, a relação entre a preocupação e a empregabilidade interna sobressai (Palma, 2013). Já um outro estudo indica que, quando se analisa a relação entre respostas e resultados adaptativos, parece não haver relação entre o locus de controlo e a empregabilidade interna (Pinheiro, 2017). Estudos que considerem relações entre fatores de primeira ordem poderão, pois, ajudar a clarificar empiricamente estas relações.

Adicionalmente, o efeito mediador das respostas adaptativas encontrado para a subamostra de estudantes portugueses, evidência oposta à de Ladeira e colaboradores (2019), indica ser necessário aprofundar o papel dos recursos nos resultados adaptativos. Enquanto isso, os resultados sobre a variância do modelo estrutural entre sexos apontam igualmente para a necessidade de mais estudos

congêneres, no sentido de compreender a função deste fator no modelo estrutural. Neste âmbito, deve-se ter em conta o papel das assimetrias de género e analisar a invariância métrica de cada par de variáveis latentes entre sexos para perceber qual a relação mais díspar (Cheng & Rensolv, 2002). Desta forma, será possível propor ajustes, tornando o modelo estrutural mais robusto.

Em quarto lugar, é importante notar que o presente estudo não considerou as quatro dimensões do modelo estrutural. Como tal, investigações futuras poderão replicar este trabalho e as suas análises, introduzindo a dimensão de prontidão adaptativa e estudando a invariância do modelo completo entre grupos.

Finalmente, estudos futuros deverão ter em atenção o impacto que outros fatores, como a universidade, o curso, o rendimento académico e o nível socioeconómico, têm ao nível do modelo de adaptação à carreira. Isto porque investigações prévias referem relações entre estas variáveis e as dimensões do modelo (e.g., Palma, 2013; Rothwell et al, 2008). Os estudos interculturais, também devem continuar, quer em *designs* transversais, quer em longitudinais. Assim, será possível aprofundar o conhecimento sobre o impacto que a cultura tem nas decisões de carreira tomadas ao longo do ciclo de vida e, mundialmente.

### Conclusão

Os resultados apoiam as relações entre as dimensões do modelo de adaptação à carreira (Savickas, 2005). Contudo, ressalva-se que os resultados devem ser enquadrados nas limitações do presente estudo e na respetiva amostra. Como tal, as reflexões e sugestões supracitadas devem ser tidas em conta. Através delas, procurou-se explicitar caminhos que possibilitem continuar a construir conhecimento sobre esta temática e, conseqüentemente, prosseguir rumo a uma visão mais holística e robusta do modelo.

Para os profissionais de carreira que intervêm com diferentes populações e contextos, os resultados sugerem que o processo de transição universidade-emprego pode ser facilitado através do desenvolvimento de competências e comportamentos de adaptabilidade. Contudo, realçam a sensibilidade do modelo a fatores demográficos, como o sexo.

## Referências

- Ambiel, R. A. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15-24.
- Ambiel, R. A. M., Carvalho, L. F., Martins, G. H., & Tofoli, L. (2016). Comparing the adaptabilities of Brazilian adolescent students and adult workers. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 20-27. doi: 10.1016/j.jvb.2016.02.005
- Bento, P. F. C. (2013). *Adaptabilidade de carreira, empregabilidade percebida e autoeficácia na transição: estudo comparativo entre estudantes universitários com e sem experiência de trabalho* (Tese de Mestrado, Universidade do Algarve, Algarve). Acedido em: <https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/6053/1/Dissertação%20Mestrado%20em%20Psicologia%20da%20Educação.pdf>
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410. doi: 10.1037//0022-0167.28.5.399
- Boomsma, A. (1985). Nonconvergence, improper solutions, and starting values in LISREL maximum likelihood estimation. *Psychometrika*, 50, 229-242. doi: 10.1007/bf02294248
- Chen, F.F. (2007). Sensitivity of Goodness of Fit Indexes to Lack of Measurement Invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 14, 464-504. doi: 10.1080/10705510701301834
- Cheung, G. W., & Lau, R. S. (2007). Testing Mediation and Suppression Effects of Latent Variables. *Organizational Research Methods*, 11, 296-325. doi: 10.1177/1094428107300343
- Cheung, G. W., & Rensvold, B. R. (2002). Evaluating Goodness-of-Fit Indexes for Testing Measurement Invariance. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 9, 233-255. doi: 10.1207/s15328007sem0902\_5
- Coelho, S.B. (2015). *As perspetivas dos/as jovens universitários/as em relação ao trabalho e à família*. (Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Lisboa). Acedido em: <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/10463/1/DM-SBC-2015.pdf>
- Cohen, J. E. (1988). The significance of a Product Moment  $r_s$ . In Cohen, J. E. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (pp. 75-105). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Coimbra, S., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2001). Balancing Family and Work Roles: Expectations of Portuguese University Students. *Mouvance, compétence, adaptation: actes du VIII congrès de l'AIFREF*.

- Correll, S. J. (2001). Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments. *American Journal of Sociology*, *106*, 1691-1730. doi: 10.1086/321299
- Data Finder - World Employment and Social Outlook. (2018). Ilo.org. Acedido em 10 de Maio de 2019: <http://www.ilo.org/wesodata/?chart=Z2VuZGVyPVsiVG90YWwiXSZ1bml0PSJ0dW1iZXliJnNY3Rvcj1bIkluZHVzdHJ5liwiU2VydmljZXMi>
- Despacho n° 28145 de 31 de Outubro de 2008. *Diário da República- n° 212 – II Série A*. Lisboa: Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior
- Direção-Geral do Ensino Superior. (2018). Índice por área de estudo e curso. Acedido em 7 de Março de 2019: [www.dges.gov.pt/guias/indarea.asp?area=I](http://www.dges.gov.pt/guias/indarea.asp?area=I)
- Duarte, D. M., Soares, C. M., Fraga, S., Rafael, M., Lima, R. M., & Paredes, I. ... & Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale–Portugal Form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 725-729. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.019
- Ferreira, J. A., Haase, R. F., Santos, E. R., Rabaça, J. A., Figueiredo, L., Hemami, H. G., & Almeida, L. M. (2019). Decent work in Portugal: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, *112*, 77-91. doi: 10.1016/j.jvb.2019.01.009
- Fórum Económico mundial (2018). *The future of Jobs Report 2018*. Acedido em 13 de Maio de 2019: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf)
- 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, I. A. (2014). Career adaptability and self-efficacy in school-work transition: the role of the perceived employability: a study with Higher Education students. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, *48*, 133-156. doi: 10.14195/1647-8614\_48-2\_7
- Garson, D. (2012). *Testing Statistical Assumptions*. Asheboro: Statistical Associates Publishing
- Gilson, K.M., Bryant, C., Bei, B., Komiti, A., Jackson, H., & Judd, F. (2013). Validation of the Drinking Motives Questionnaire (DMQ) in older adults. *Addictive Behaviors*, *38*, 2196-2202. doi: 10.1016/j.addbeh.2013.01.021
- Gomes, C. (2017). *O processo de adaptação na carreira: Estudo com finalistas universitários portugueses* (Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, Braga). Acedido em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/49379/1/Cláudia%20Correia%20Ramos%20Gomes.pdf>
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., & Ye, L. ... Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of*

- Vocational Behavior*, 83, 561-570. doi: 10.1016/j.jvb.2013.09.003
- Guerreiro, M. D., & Abrantes, P. (2007) *Transições Incertas. Os Jovens Perante o Trabalho e a Família*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13. doi: 10.1016/j.jvb.2003.10.006
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7, 97-109. doi: 10.1080/13538320120059990
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155. doi: 10.1016/j.jvb.2009.01.002
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220-229. doi:10.1016/j.jvb.2015.03.010
- 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
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2017). *Sinapse estatística da Educação Superior 2017*. Acedido em 7 de Março de 2019: <http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>
- Johnston, C. S. (2016). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26, 3-30. doi:10.1177/1069072716679921
- Koen, J., Klehe, U. C., & Vianen, A. E. M. V. (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
- Kovács, I. (2006). Novas formas de organização no trabalho e autonomia no trabalho. *Sociologia, Problemas e Práticas* (52), 41-65.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurements, and Implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49. doi: 10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x
- Ladeira, M. R. M., Oliveira, C. M., Melo-Silva, L. L. & Taveira, C. M (2019). Adaptabilidade de Carreira e Empregabilidade na Transição Universidade-Trabalho: Mediação das Respostas Adaptativas. *PSicoUSF* 24 (3).
- Lent, R. W., Lopez, A.M., Lopez, F. G., & Sheu, H. B. (2008). Social cognitive career theory and the

- prediction of interests and choice goals in the computing disciplines. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 52-62. doi: 10.1016/j.jvb.2008.01.002
- Marôco, João (2010). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software & Aplicações*. Lisboa: Edições Report Number.
- Medeiros, T. J., Aguiar, J., & Barham, E. J. (2017). Entre o conflito e o equilíbrio: ferramentas para examinar a relação trabalho-família. *Psicologia Argumento* 35, 45-62. doi:10.7213/psicolargum.35.88. 23366
- Mills, M., Blossfield, H. P., & Klijzing, E. (2006). Becoming an adult in uncertain times. In Blossfield, H. P., Klijzing, E., Mills, M., & Kurz, K. (Eds.). *Globalization, Uncertainty and Youth in Society* (pp. 438-470) London and New York: Routledge
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2007). The school-to-work transition: A role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 114-134. doi:10.1016/j.jvb.2007.04.004
- Organização Internacional do Trabalho (2018). *Perspectivas Sociais y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Oliveira, M. C. (2014). *Sucesso na Carreira Depois da Graduação: Estudo Longitudinal Prospetivo da Transição Universidade-Trabalho* (Dissertação de Doutoramento). Acedido em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/59/59137/tde-13112014-101423/pt-br.php>
- Oliveira, I. M, Taveira, M. C, Porfeli, E. J., & Grace, R. C. (2018). Confirmatory Study of the Multidimensional Scales of Perceived Self-Efficacy with Children. *Universitas Psychologica*, 17, 1-12. doi: 10.11144/javeriana.upsy17-4.csms
- Palma, A. I. R. (2013). *Empregabilidade percebida e autoeficácia na transição para o trabalho: O papel da adaptabilidade de carreira – estudo com finalistas do ensino superior* (Dissertação de Mestrado, Universidade do Algarve, Algarve). Acedido em: [https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/5944/1/Dissertação%20Ana%20Palma%20n°43337.pdf](https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/5944/1/Dissertação%20Ana%20Palma%20n%2043337.pdf)
- 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. doi: 10.1016/j.jvb.2016.10.001
- Pinheiro, M. (2017). *Transição Universidade-Emprego: Relações entre Prontidão Adaptativa, Respostas Adaptativas e Empregabilidade percebida* (Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho, Braga). Acedido em: <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/46531/1/Marco%20Pinheiro%20A68812.pdf>



- Pinto, J. C., Taveira, M. C., Candeias, A., & Araújo, A. (2013). Análise fatorial confirmatória da Prova de Avaliação de Competência Social Face à Carreira. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 26 (3), 469-478.
- Pordata (2017). *Diplomados no ensino superior: total e por sexo*. Acedido em 7 de Março de 2019: <https://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+no+ensino+superior+total+e+por+sexo-664>
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2004). Correlation. In Lomax, R. G. & Schumacker, R. E. (Eds.) *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (pp.33- 51). New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- 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. doi: 10.1016/j.jvb.2007.12.001
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 152-161. doi: 10.1016/j.jvb.2009.05.002
- 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. doi: 10.1016/j.jvb.2016.09.002
- Rudolph, C. W., Zacher, H., & Hirschi, A. (2018). Empirical developments in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 1-6. doi: 10.1016/j.jvb.2018.12.003
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In Brown, S. D. & Lent, R.W (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, (pp. 42-70). New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- 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. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Tabachnick, B. & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Pearson Education, Inc.
- Teixeira, M. A. P., Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (no prelo). Escala de desenvolvimento de carreira e modelos das respostas adaptativas: Construção e evidências de validade de uma medida para estudantes universitários. Artigo em preparação.
- Teixeira, P. A. M., Bardagi, P. M., Lassance, P. C. M., Magalhães, O. M., & Duarte, E. M. (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
- Tien, H. L. S., Lin, C. H., & Chen, S. C. (2005). A grounded analysis of career uncertainty perceived by

- college students in Taiwan. *The Career Development Quarterly*, 54(2), 162-174.
- Vieira, D., & Coimbra, J.L. (2006). Sucesso na Transição Escola-Trabalho: A Percepção de Finalistas do Ensino Superior Português. *Revista Brasileira de Orientação Vocacional*, 7(1),1-10.
- Watts, A.G. (1996). Toward a Policy for Lifelong Career Development: A Transatlantic Perspective. *The Career Development Quarterly*, 45, 41-53. doi: 10.1002/j.2161-0045.1996.tb00460.x
- Wilhelm, F., & Hirschi, A. (no prelo). Career self-management as a key factor for career wellbeing. In I.L. Potgieter, N. Ferreira & M. Coetzee (Eds.). *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing*. Switzerland: Springer.