



UNIVERSIDADE DO ALGARVE

***EMPREGABILIDADE PERCEBIDA E AUTO-EFICÁCIA NA TRANSIÇÃO PARA
O TRABALHO: O PAPEL DA ADAPTABILIDADE DE CARREIRA – ESTUDO
COM FINALISTAS DO ENSINO SUPERIOR***

Ana Isabel Rogado Palma

Dissertação para a obtenção do Grau de Mestre no ramo da Psicologia, especialidade de
Psicologia da Educação

Trabalho efectuado sob a orientação de:
Professor Doutor Vítor Manuel Gamboa

2013

Universidade do Algarve
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

***EMPREGABILIDADE PERCEBIDA E AUTO-EFICÁCIA NA TRANSIÇÃO PARA
O TRABALHO: O PAPEL DA ADAPTABILIDADE DE CARREIRA – ESTUDO
COM FINALISTAS DO ENSINO SUPERIOR***

Dissertação para a obtenção do Grau de Mestre no ramo da Psicologia, especialidade de
Psicologia da Educação

Mestranda: Ana Palma nº43337
Orientador: Professor Doutor Vítor Gamboa

Empregabilidade percebida e Auto-eficácia na Transição para o Trabalho: o papel da adaptabilidade de carreira – estudo com finalistas do ensino superior

Declaração de autoria de trabalho:

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam na listagem de referências incluída.

Copyright c 2013, por

A Universidade do Algarve tem o direito, perpetuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicar este trabalho através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, de o divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objectivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.

AGRADECIMENTOS

Ao finalizar este percurso tão importante da minha vida queria expressar o meu agradecimento a todos aqueles que estiveram presentes e me apoiaram nesta caminhada e que, directa ou indirectamente, tornaram possível a realização deste trabalho.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer ao Professor Doutor Vítor Gamboa, a orientação e as sugestões na elaboração do trabalho, pela dedicação e partilha de conhecimentos que abriram os meus horizontes e pelo exemplo de profissionalismo que me transmitiu como Psicóloga.

À minha amiga e colega Vanessa, o meu agradecimento pelas longas horas que me ouviu e apoiou, e pela amizade desde o início desta etapa da minha vida.

À minha família e amigos, à minha prima Marisa, em especial a minha mãe, o meu mais profundo e especial agradecimento pelo apoio e amor incondicional, por me proporcionar a continuidade dos meus estudos, e pela enorme dedicação ao longo destes anos, e ao Miguel, pela paciência e pelas infinitas horas que me ouviu e incentivou.

*A todos,
O meu Profundo e Eterno agradecimento.*

Título - Empregabilidade percebida e Auto-eficácia na Transição para o Trabalho: o papel da adaptabilidade de carreira – estudo com finalistas do ensino superior

RESUMO

A complexidade do mundo do trabalho, associada à sua permanente instabilidade, vem desafiar as formas tradicionais com que os estudantes encaravam a transição para vida profissional. O presente estudo teve como principal objectivo analisar o papel da adaptabilidade de carreira na auto-eficácia e na empregabilidade percebida, numa amostra de 94 estudantes universitários (25 homens e 69 mulheres), situando-se a sua média de idades nos 23.87 anos (DP = 3.74 anos; amplitude 20-45). Os resultados encontrados sugerem que a adaptabilidade prediz a auto-eficácia na adaptação ao trabalho, sobretudo através da dimensão confiança, e a empregabilidade geral, interna e externa. Por último, são discutidas as implicações dos resultados para a intervenção vocacional no âmbito do apoio aos processos de transição para o mundo do trabalho, junto de estudantes universitários.

Palavras-chaves: auto-eficácia na transição escola-trabalho; adaptabilidade de carreira; empregabilidade percebida; ensino superior.

Title - Perceived employability and self-efficacy in the transition to employment: the role of adaptability to the career – study with finalists of higher education

ABSTRACT

The complexity of the working world, associated to its permanent instability, is challenging the traditional ways that students viewed the transition into the professional life. The study's main goal was to analyze the role of adaptation to the career in self-efficacy and perceived employability, in a sample of 94 students (25 male and 69 female), between the ages of 23.87 (DP =3.74years; range 20-45). The results found suggest that the adaptability predicts a self-efficacy in the adaptation to work, mainly through the trust dimension, and employability in general, internal and external. Finally, discussed are the implications of the results for vocational interventions in the framework of support in the processes of transition into the working world, among university students.

Key-words: self-efficacy in transition school-employment; adaptability to career; perceived employability; higher education.

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
Parte I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	3
1. O processo de transição para o mundo do trabalho em estudantes universitários.....	3
1.1. Auto-eficácia.....	4
2. Adaptabilidade de carreira e transição para o mundo do trabalho.....	6
2.1. O que é a adaptabilidade de carreira?	6
2.2. Quais as suas dimensões?	7
2.3. Correlatos da adaptabilidade de carreira.....	8
2.4. De que forma a adaptabilidade pode explicar e favorecer esta transição?	9
3. A adaptabilidade e a empregabilidade.....	10
Parte II – ESTUDO EMPÍRICO.....	14
4. Enquadramento ao Estudo Empírico.....	14
4.1. INTRODUÇÃO.....	14
4.2. Objectivos do Estudo.....	14
4.3. Participantes.....	15
5. Medidas.....	15
5.1. Medidas sociodemográficas.....	15
5.2. Escala de Adaptabilidade de Carreira	15
5.3. <i>Employability Scale</i>	16
5.4. Auto-eficácia na Transição para o Trabalho.....	16
6. Desenho do estudo, procedimentos e análise de dados.....	17
7. Apresentação dos resultados.....	18
8. Discussão dos resultados.....	26
CONCLUSÃO.....	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30
ANEXOS	
APÊNDICES	

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. – Média, desvios-padrão, mínimo e máximo de cada uma das variáveis em estudo (N = 94).....	18
Tabela 2. – Correlações entre as variáveis em estudo (N = 94).....	20
Tabela 3. – Regressões hierárquicas para a auto-eficácia na transição para o trabalho (N = 94).....	23
Tabela 4. – Regressões hierárquicas para a empregabilidade percebida.....	25

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 – Auto-eficácia na Transição para o Trabalho

Anexo 2 – *Employability Scale*

Anexo 3 – Escala de Adaptabilidade de Carreira

INDICE DE APÊNDICES

Apêndice 1 – Medidas sociodemográficas

INTRODUÇÃO

A experiência profissional numa determinada especialidade é, cada vez mais, insuficiente para garantir resultados profissionais durante toda a carreira, surgindo a necessidade do desenvolvimento de competências mais variadas e adaptáveis (Van der Heijde & Van der Heijden, 2005), de modo a corresponder às exigências dos actuais contextos de mudança.

Numa perspectiva construtivista, em que os sujeitos vão construindo a sua carreira à medida que tomam as suas decisões e com o objectivo de se sentirem satisfeitos e corresponderem às expectativas da sociedade (Savickas, 2005), os trabalhadores precisam de investir e desenvolver as suas competências de modo a se adaptarem e resistirem num mercado de trabalho cada vez mais exigente e sem fronteiras. É neste sentido que surge a importância dos construtos Adaptabilidade, Empregabilidade, e Auto-eficácia, como ferramentas essenciais no desenvolvimento e gestão de carreiras, muito em particular no decurso dos períodos de transição.

A presente investigação, de carácter descritivo/correlacional, visa o estudo da relação entre os conceitos de Adaptabilidade, de Empregabilidade e Auto-eficácia, abrangendo estudantes finalistas do ensino superior.

No que concerne à pertinência deste estudo, consideramos que a problemática que o envolve é actual, na medida em que parece existir cada vez um número maior de recém-licenciados desempregados, que remete a uma crescente preocupação com a preparação dos estudantes para a transição que se aproxima. Assim, a nossa investigação visa analisar as implicações da Adaptabilidade de Carreira na Empregabilidade percebida e na Auto-eficácia na Transição para o Trabalho, em finalistas do ensino superior. Pensamos que os resultados da nossa investigação poderão ser úteis e de alguma forma facilitar a transição dos jovens para o mundo do trabalho, sobretudo através da oferta de intervenções que favoreçam a adaptabilidade de carreira.

O presente trabalho encontra-se estruturado em duas secções, sendo a primeira o Enquadramento Teórico onde são apresentados os conceitos estudados e, simultaneamente, os autores e modelos referentes aos mesmos. Na segunda secção, o Enquadramento Empírico, é exposto o método, onde é elaborada uma descrição da amostra, dos instrumentos de medida utilizados e do procedimento adoptado para a recolha dos dados, a apresentação dos resultados obtidos, e ainda a discussão dos

resultados, as conclusões do estudo, o seu contributo e limitações, bem como sugestões para investigações futuras.

Parte I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. O processo de transição para o mundo do trabalho em estudantes universitários

O processo de transição do ensino superior para o trabalho tem sido visto como particularmente desafiante, havendo uma diminuição cada vez maior da quantidade de licenciados que obtém emprego logo após a conclusão do curso superior (Alves, 2005). Neste novo contexto, este processo requer uma mobilização de recursos por parte dos jovens, um confronto com variadas e complexas tarefas, em diferentes aspectos das suas vidas, e a implementação de novas estratégias de gestão de carreira (Cohen-Scali, 2003).

Importa sublinhar que a transição para o mundo do trabalho tem lugar num período bastante alargado no tempo, com início antes da conclusão do percurso formativo e continuação após o começo da actividade laboral (Savickas, 1999). Consequentemente, e numa perspectiva *life-span* (e.g., Super, Savickas & Super, 1996), o desenvolvimento de competências do domínio da carreira será uma forma válida de auxiliar o indivíduo a gerir os seus problemas pessoais, académicos, sociais e profissionais, quer no início da formação superior, quer aquando da transição para o mundo profissional. Para que os indivíduos estejam mais aptos e respondam às exigências e desafios do seu dia-a-dia, deverão ser capazes de identificar e formular objectivos, ultrapassar obstáculos, resolver problemas, identificar redes de suporte social e mobilizar as suas capacidades individuais (Seco, Filipe, Pereira & Alves, 2009).

No final da formação académica, que coincide com a aproximação ao mercado de trabalho, é normal a ponderação sobre questões interligadas com a competência para conquistar um emprego ou para adoptar de forma competente o exercício profissional (Vieira, Maia & Coimbra, 2007). Segundo Vieira e colaboradores (2007), o Modelo Sócio-Cognitivo do Desenvolvimento Vocacional de Lent, Brown e Hackett (1994), é de enorme utilidade para a abordagem do processo de transição para o trabalho. Esta teoria demonstra as vias através das quais os sujeitos exercem agência pessoal nos processos de desenvolvimento vocacional, como também os fatores contextuais e relacionais que o promovem ou impossibilitam. No entanto, se por um lado existe uma forte evidência relativamente à influência dos contextos, mais proximais ou distais, nos percursos vocacionais dos indivíduos (e.g., Vondracek, Lerner, & Schulenberg, 1986), é

também da maior importância que nos centremos na capacidade que os indivíduos têm para serem autores activos dos seus próprios percursos formativos e profissionais.

Considera-se então fundamental que os jovens detenham um papel ativo e interveniente, sendo a “adaptação” aos diversos contextos de trabalho uma das competências essenciais para o sucesso profissional (e.g., Savickas, 1999). Neste âmbito, a Universidade deve assumir cada vez mais um papel fundamental no apoio à inserção profissional dos seus diplomados, possibilitando aos alunos várias oportunidades de aproximação ao mundo profissional, ainda no decorrer dos diferentes ciclos de formação. Estas aproximações podem ser realizadas através de estágios, parcerias com o meio empresarial, workshops, ou aconselhamento de carreira, nas suas diferentes modalidades. O envolvimento neste tipo de actividades é particularmente importante quando se sabe que, hoje em dia, a carreira profissional é pontuada por inúmeras discontinuidades, as quais obrigam o indivíduo a fazer escolhas e a reposicionar frequentemente a sua relação com o mundo laboral (Campos & Coimbra, 1991).

Nas teorias do desenvolvimento vocacional (e.g., Super, Savickas, & Super, 1996), este processo de transição para o trabalho é considerado como uma das mais importantes tarefas de desenvolvimento. São também as abordagens desenvolvimentistas que sublinham a importância das actividades de preparação no sucesso da transição para o mundo do trabalho, sendo esta posição particularmente atual, uma vez subsiste uma crescente complexidade nos processos de transição para a vida dita ativa. Ou seja, o mercado de trabalho é difícil de interpretar, no que se refere à sua estrutura e exigências, caracterizando-se, acima de tudo, por uma constante e crescente instabilidade, sendo agora necessário que os indivíduos detenham maior capacidade de adaptação ao mundo profissional (Lent, Hackett, & Brown, 1999; Savickas, 1999; Vieira, Maia, & Coimbra, 2007). Nesta área os estudos destacam o papel activo dos sujeitos, considerando o seu potencial de influência para uma transição considerada bem-sucedida (Lent & Worthington, 1999; Savickas, 1999).

1.1. A auto-eficácia na transição do ensino superior para o trabalho

Na perspectiva sócio-cognitiva (Lent et al., 1994), a transição bem-sucedida para o trabalho obedece a três tarefas de desenvolvimento fundamentais: “(a) a capacidade dos estudantes para traduzir os seus objectivos em acções; (b) as competências de

performance do estudante num domínio específico e as suas competências de empregabilidade gerais, e (c) os suportes e barreiras que os estudantes percebem e encontram na busca dos seus objectivos, e como negociam esses factores” (Lent et al., 1999, p. 305-306). O crescente aumento do número de diplomados do ensino superior nos últimos anos e o estreitamento do mercado de trabalho (CNAVES, 2004), tem conduzido a um aumento das dificuldades na inserção profissional por parte dos jovens diplomados (Vieira et al., 2007).

É precisamente no final do percurso académico, que a aproximação do mundo do trabalho é propícia à reflexão acerca da capacidade para alcançar um emprego e/ou para assumir de forma positiva e competente o desempenho profissional (Vieira et al., 2007). Neste domínio, a literatura evidencia a influência da auto-eficácia na auto-regulação comportamental e, em especial, na perseverança perante o confronto com dificuldades. Isto é, os jovens estudantes que reportam níveis mais elevados de confiança relativamente à sua capacidade para lidar com a transição para o trabalho, serão também mais proactivos e persistente na adoção de estratégias ativas de procura de emprego. Em síntese, podemos afirmar que a auto-eficácia na transição para o trabalho é vista como a crença na própria capacidade para constituir e efectuar acções de procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho (Vieira et al., 2007).

A teoria cognitiva social de carreira (SCCT) reconhece a importância das diferenças individuais e influências contextuais no processo da tomada de decisão de carreira. Este estudo testou o papel da personalidade, suporte social e as variáveis SCCT da auto-eficácia, expectativas de resultados e metas para explicar as acções de preparação da carreira de planeamento e exploração. Os autores entrevistaram 414 estudantes australianos do ensino secundário nos anos 10, 11 e 12. A exploração da carreira foi associada aos objectivos e apoios sociais, ao passo que o planeamento de carreira foi associado a auto-eficácia, objectivos, personalidade e um termo de interacção de objectivos e de apoio social. Os resultados indicaram que os níveis de planeamento são maiores quando o suporte e os objectivos sociais também são maiores (Rogers, Creed & Glendon, 2008).

Nesta linha, são diversos os estudos empíricos que apuraram que fortes crenças de auto-eficácia se relacionam com resultados positivos na procura de emprego (e.g., Moynihan, Roehling, LePine, & Boswell, 2003; Wanberg, Kanfer, & Rotundo, 1999). Assim, observa-se que os jovens adultos que crêem ter os meios para atingir os seus objectivos profissionais e a capacidade para o fazer, ainda no decorrer dos seus estudos,

demonstram maior probabilidade de, no futuro, ter êxito na transição para o trabalho. Por outro lado, os jovens que não acreditam nas suas competências e nos seus recursos pessoais para alcançar os seus objectivos relacionados com o trabalho tendem a mostrar uma maior probabilidade de revelar problemas nesta transição.

2. Adaptabilidade de carreira e transição para o mundo do trabalho

2.1. O que é a adaptabilidade de carreira?

De acordo com Savickas (1997) o conceito de adaptabilidade de carreira tem origem no constructo de maturidade da carreira de Super que é reformulado e substituído pelo conceito de adaptabilidade da carreira. Recentemente, este constructo recorre à flexibilidade do sujeito perante as alterações do meio, afastando-se de noções mais restritivas tais como a acomodação ou o ajustamento, que eram associados à maturidade vocacional até então. Assim, a adaptabilidade é a capacidade de modificar o self e de ajustá-lo aos novos contextos vocacionais, sendo que este processo é essencial em circunstâncias de transição que ocorrem entre os estádios de desenvolvimento da carreira ou nos miniciclos vocacionais, como acontece nas transições entre ocupações profissionais ou entre a escola e o mercado de trabalho (Gamboa, 2011). As transições entre escola e mundo do trabalho, são complexas, reflectindo as expectativas que a sociedade tem face à competência dos adolescentes para se incorporarem em cargos profissionais em consonância com as suas aptidões e interesses (Gamboa, 2011). Segundo Savickas (2002, 2005) esta expectativa é manifestada através de tarefas de desenvolvimento de carreira que são atribuídas às fases de crescimento e exploração.

Savickas (2005) refere que a adaptabilidade recorre à implementação de uma estratégia de autorregulação perante as alterações que surgem no meio social, visto que é o caminho para que os indivíduos concretizem deveras os seus autoconceitos nos papéis profissionais e produzam as suas carreiras. Desta forma, a adaptabilidade constitui na competência que o individuo tem para se ajustar a novos problemas, situações, ou transições com recurso às estratégias de coping mais apropriadas. Mais concretamente, a adaptabilidade de carreira corresponde às tarefas de desenvolvimento e às transições profissionais que conduzem os indivíduos à adopção de estratégias para enfrentar as alterações que surgem no decorrer das suas carreiras (Savickas, 1997, 2001).

2.2. Quais as suas dimensões?

As dimensões da adaptabilidade de carreira foram apresentadas por Savickas (1997) num modelo com três níveis: preocupação (concern), controlo (control), curiosidade (curiosity), confiança (confidence). Foi ainda acrescentada a estas dimensões, a dimensão do compromisso (commitment) (Savickas et al., 2009). No nível seguinte, o intermédio, é articulado um grupo de fatores, para cada uma das quatro dimensões gerais da adaptabilidade, designados como ABCs da construção da carreira (atitudes, crenças e competências), estes adaptam os procedimentos de coping que os indivíduos empregam na resolução de problemas e na negociação das tarefas ou transições de carreira (Savickas, 2005). As atitudes e as crenças (ABs), neste modelo, identificam a tendência dos indivíduos para reagirem de certo modo. As competências (Cs) apelam à competência de resolução de problemas e regulam os comportamentos vocacionais (coping). Estes mesmos comportamentos (vocacionais) conduzem a respostas que orientam o desenvolvimento e a elaboração da carreira do sujeito (Savickas, 2005). Savickas (2004, 2005) descreve como adaptáveis os indivíduos que se preocupam mais com o seu futuro a nível profissional, desenvolvem o autodomínio acerca do futuro da sua carreira, exploram mais sobre si próprios e sobre situações futuras, exibem confiança na obtenção das suas pretensões e mostram a capacidade para criar relacionamentos interpessoais facilitadores do alcance dos seus objetivos de carreira, através da cooperação.

Através das suas diferentes funções estas dimensões da adaptabilidade revelam-se: a primeira destas dimensões, a preocupação (Concern), aparece associada ao otimismo, manifesta-se pela orientação para o futuro e desenvolvimento de capacidades de planeamento; o controlo (Control) manifesta-se na responsabilidade pela formação da própria carreira e na competência de tomada de decisões; a curiosidade (Curiosity) manifesta-se como atitude impulsionadora da exploração do meio que promove o autoconhecimento e o conhecimento das situações; a confiança (Confidence) manifesta-se na competência para a resolução de problemas ou para um bom desempenho divulgado numa atividade (Savickas, 2002). Posteriormente, é apresentada a dimensão cooperação (Cooperation) como a competência para criar relações interpessoais em contextos distintos, com a pretensão de conseguir os objetivos delimitados para a carreira (Savickas, 2005).

2.3. Correlatos da adaptabilidade de carreira

De uma forma geral, os estudos que analisaram as relações entre adaptabilidade de carreira, ou algumas das suas dimensões, e as características sociodemográficas dos participantes, concluíram que este construto se relaciona positivamente com a idade, ou seja, indivíduos mais velhos, e do sexo feminino, parecem ter maiores níveis de adaptabilidade (Martins, 2010; Vieira et al., 2007).

Martins (2010), num estudo intitulado “Preocupações de Carreira e Adaptabilidade: Estudo Exploratório, com uma amostra de 75 candidatas a Sargentos e oficiais do exército português”, encontrou uma associação entre a variável idade e as tarefas de desenvolvimento das fases da carreira Exploração e Estabelecimento, para a predominância das dimensões Confiança e Cooperação, e com as preocupações de carreira, da escala da adaptabilidade.

Segundo Martins (2010), os resultados referentes ao Inventário sobre Adaptabilidade indicam, a capacidade para criar relações com pessoas em vários contextos em que se procura a realização dos objetivos de carreira (dimensão Cooperação) e a capacidade para resolver um problema ou desempenhar com sucesso uma determinada ação (dimensão Confiança), por parte destes indivíduos. No entanto, embora a Confiança e a Cooperação sejam as dimensões com médias mais elevadas na amostra em estudo, todas as dimensões obtiveram médias muito próximas. A dimensão Confiança, que está relacionada com o sentimento de auto-eficácia, e a dimensão Controlo, que envolve a capacidade de tomada de decisão, podem ser um contributo importante para o desenvolvimento das tarefas da fase de Manutenção e das respetivas subfases. É importante, ainda, evidenciar o facto das preocupações relativas à subfase Inovar se relacionarem fortemente com todas as dimensões da adaptabilidade, o que mostra que os comportamentos de atualização profissional parecem ser relevantes para a Adaptabilidade.

O estudo de Fontainhas (2008), por seu turno, intitulado “A Importância da Adaptabilidade: a carreira, o indivíduo e a organização (estudo exploratório)”, foca-se principalmente na exploração das relações entre as variáveis adaptabilidade, empenhamento organizacional, satisfação profissional, e intenção de *turnover*. Mais concretamente, procura compreender se o facto de os indivíduos terem uma maior capacidade de adaptação estaria ou não associado a uma maior intenção de *turnover* por parte dos mesmos. Este estudo possibilita, ainda, intensificar a centralidade da dimensão do planeamento e da orientação para o futuro no novo conceito de adaptabilidade.

Segundo Fontainhas (2008) a análise dos resultados sugere a existência de uma associação entre a adaptabilidade e a satisfação profissional, ou seja, o facto de, por um lado, os indivíduos demonstrarem preocupações com as tarefas pertencentes à sua fase do ciclo de vida e, por outro, demonstrarem preocupações com tarefas que potenciam a sua adaptação à dinâmica do mercado de trabalho (Inovar e Atualizar), parecem estar associados a níveis elevados de satisfação profissional. A adaptabilidade não parece estar relacionada directamente com a intenção de *turnover*. A existência de um envolvimento do indivíduo no planeamento da sua carreira e na antecipação de mudanças previsíveis ou até mesmo imprevisíveis não parece ter qualquer tipo de relação com a sua intenção de mudar de emprego. Na verdade, as variáveis que surgiram como antecedentes da intenção de *turnover* foram a satisfação e o empenhamento. Assim, e tendo em conta os indícios favoráveis à existência de uma associação positiva entre adaptabilidade e satisfação, parece até que, indirectamente, a adaptabilidade tem uma relação inversa com a intenção de *turnover*.

2.4. De que forma a adaptabilidade pode explicar e favorecer esta transição?

Como referimos anteriormente, Savickas (2012) afirma que a adaptabilidade de carreira é um construto psicossocial, que denota os recursos de um indivíduo para lidar com as tarefas atuais e previstas, transições, traumas no trabalho, as quais, por sua vez, podem alterar a sua integração social.

O termo adaptabilidade de carreira descreve a consciência e a exploração contínua do “self” e do meio, onde o objetivo final é de encontrar um equilíbrio entre o indivíduo, a sua identidade e o ambiente de trabalho. Nesta linha de pensamento, o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira leva os indivíduos a se tornarem mais autónomos, assumindo a responsabilidade do desenvolvimento da sua carreira. O mercado de trabalho, organização do trabalho e conhecimento profissional e organizacional subjacente são as bases que podem estar sujeitas a uma mudança considerável (e.g., Bimrose, Brown, Barnes & Hughes, 2011).

Para os alunos que terminam a sua formação superior, a transição para o mundo do trabalho constitui uma das mais importantes tarefas vocacionais. Na verdade, hoje em dia, o processo de transição entre o período de formação e a plena inserção na vida ativa reveste-se de uma crescente complexidade, exigindo aos jovens um novo e alargado leque de competências. O mercado de trabalho já não é o que era, pois já não é

estável, sendo agora necessário que os indivíduos detenham maior capacidade de adaptação ao mundo profissional, o estudo da Adaptabilidade de Carreira faz todo o sentido, principalmente nos dias de hoje.

A adaptabilidade de carreira pode ser particularmente relevante no desenvolvimento da percepção de controlo e, conseqüentemente, no desenvolvimento dos jovens em termos mais globais, resultando numa diminuição da preocupação com o futuro da carreira (Duffy, 2010). Esta influência remete para a importância que a preparação da carreira pode vir a desempenhar no sucesso das transições de carreira, como, por exemplo o desemprego (Savickas, 2002), sendo um factor que incentiva a diferentes estratégias de procura de emprego, influenciando o modo como é realizada a procura de emprego e a qualidade do reemprego, contudo, não tendo sido, encontrada nenhuma relação com o êxito dessa procura de emprego por si só (Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010). De acordo com o estudo de Koen e colaboradores (2010), as pessoas que detêm poucos recursos de adaptação podem recorrer a diversas estratégias de procura de emprego, mas menos eficazes do que os outros que têm esses recursos, ou seja, os indivíduos com um nível de adaptabilidade de carreira menor que procuram trabalho poderão vir a encontrar um emprego que lhes traga menor satisfação do que as que possuem um maior índice de adaptabilidade. Deste modo, há que destacar ainda a presença de efeitos diretos das dimensões decisão de carreira e confiança na qualidade do reemprego, assim, os indivíduos que procuram emprego, têm objectivos no tóca ao futuro em termos de carreira e estão confiantes quanto às oportunidades de emprego, têm maior probabilidade de encontrar um trabalho qualitativamente melhor (Koen et al., 2010).

3. A adaptabilidade e a Empregabilidade

Verificou-se, nos últimos anos, um interesse pela empregabilidade, tema que se tem tornado especialmente pertinente no contexto das condições de emprego adversas que influenciam actualmente muitas economias ocidentais (Rothwell, Jewell & Hardie, 2009). Para os trabalhadores, a experiência profissional e a empregabilidade são agentes essenciais para garantir a elevada qualificação do trabalho durante toda a carreira e outros resultados, tais como o salário e a satisfação profissional, dando assim um sentido de prosseguimento ao trabalho e ao desenvolvimento. Todavia, cada vez mais a experiência profissional característica num domínio não é suficiente para garantir

resultados profissionais positivos no decorrer de toda a carreira, sendo fundamental um conjunto de competências mais diversas e transferíveis (Van der Heijde & Van der Heijden, 2005, 2006). Os trabalhadores com variadas competências são reconhecidos como empregáveis dado que o alcance actual da sua empregabilidade é relativamente vasto (Thijssen, Heijden, & Rocco, 2008). No entanto, bastantes trabalhadores, envolvidos numa série de papéis profissionais incertos, poder-se-ão encontrar numa renegociação contínua da sua relação laboral, procurando preservar o emprego que têm ao mesmo tempo que se actualizam com vista a descobrir o próximo emprego (Rothwell, Herbert, & Seal, 2011).

Rothwell e Arnold (2007) explicaram a empregabilidade como uma perspectiva relativa ao sujeito, dirigida para o futuro e para a sua competência para lidar proactivamente com os desafios do mercado de emprego. Trata-se da competência de um indivíduo para conservar o trabalho que tem ou para conseguir um trabalho que deseja. De acordo com Fugate, Kinicki, e Ashforth. (2004), a empregabilidade é composta por três dimensões inter-relacionadas: (1) capacidade de adaptação, (2) a identidade profissional, e (3) o capital humano e social. A adaptabilidade refere-se à vontade e capacidade de mudar comportamentos, sentimentos e pensamentos em resposta às exigências e solicitações ambientais. Neste contexto, Van der Heijde e Van der Heijden (2006) sugeriram uma operacionalização e medida multidimensional de empregabilidade, fundamentada nas competências. Esclarecendo empregabilidade como a contínua realização, obtenção e criação de trabalho através da óptima utilização das competências (Van der Heijde & Van der Heijden, 2005, 2006), sugerem um modelo com cinco dimensões ou competências relacionadas quer com questões do trabalho, quer com aspectos do desenvolvimento da carreira em geral. A saber: (1) conhecimento profissional especializado (pré-requisito para o desenvolvimento no percurso profissional), (2) antecipação e optimização (organização antecipada para futuras mudanças no trabalho, de um modo pessoal e criativo), (3) flexibilidade pessoal (também designada adaptabilidade, consiste na adaptação passiva a mudanças em curso no mercado de trabalho e de emprego e que não se escolheram), (4) sentido corporativo (partilha de responsabilidades, feitos, falhas e objectivos, ou seja, o sentido de participação como membro de uma equipa integrada) e (5) equilíbrio (compromisso entre interesses opostos do próprio indivíduo e entre os interesses do empregador e do trabalhador).

Estes mesmos autores (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006; Van der Heijden et al., 2009) operacionalizaram estas dimensões num instrumento de avaliação de empregabilidade utilizado num estudo com dois tipos de participantes: empregados e supervisores directos de uma empresa de produção de materiais de construção. Estudaram as propriedades psicométricas, as dimensões de empregabilidade e algumas variáveis relacionadas com sucesso objectivo na carreira (definido enquanto número de promoções na organização e na carreira em geral e rendimento bruto por mês) e com sucesso subjectivo na carreira (ex. satisfação no trabalho, satisfação com a vida). Assim, um sujeito parece não usufruir da capacidade de se adaptar facilmente a mudanças num mercado de emprego interno e externo que não estejam relacionadas com a sua área profissional imediata. O sentido corporativo revela-se um preditor importante do número de promoções na carreira, rendimentos brutos e sucesso hierárquico subjectivo. Por fim, a dimensão equilíbrio exhibe uma relação positiva com a satisfação profissional e com a satisfação com a vida (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Van der Heijden e colaboradoras (2009) compararam ainda as medidas de empregabilidade através da auto-avaliação de empregados e a avaliação pelos respectivos supervisores observando dois grupos etários: os empregados mais jovens e os empregados acima dos quarenta anos. Assim, a idade modera a relação entre as avaliações de empregabilidade dos supervisores e o sucesso objectivo na carreira (por ex. número de promoções/aumento de responsabilidades, remuneração). Para os mais jovens, tanto as auto-avaliações como as avaliações de empregabilidade dos supervisores relacionam-se positiva e significativamente com o sucesso objectivo na carreira. Nos empregados acima dos quarenta anos as auto-avaliações de empregabilidade relacionam-se positivamente com promoções ao longo da carreira, ao passo que as avaliações realizadas pelos supervisores relativamente a este grupo etário se relacionam negativamente com as promoções globais, o que sublinha a importância da definição de políticas de recursos humanos que minimizem estereótipos relacionados com a idade.

Investigações sobre empregabilidade centralizada no indivíduo observam diversos tipos de amostras de adultos, tanto empregados como desempregados, porém, a abordagem da empregabilidade estende-se também aos estudantes, sendo de destacar o estudo de Rothwell, Herbert e Rothwell (2008). Estes investigadores desenvolveram um estudo no Reino Unido com o intuito de produzir e validar uma escala de empregabilidade percebida em estudantes universitários (escala essa utilizada no nosso estudo), ou seja, a possibilidade de sucesso que julgavam ter na procura de um trabalho

em particular. Os resultados conseguidos com a versão experimental sugerem que a percepção da empregabilidade futura é bastante modesta, em especial por parte de estudantes em instituições de ensino superior melhor referenciadas, talvez porque estes possuem expectativas mais elevadas em termos de nível profissional e de empresas que desejam atingir e reconhecem os desafios e exigências de tal aspiração. Rothwell, Jewell e Hardie (2009) conduziram outro estudo com a mesma escala, desta vez com uma amostra multicultural de estudantes de pós-graduação. Além de bons índices psicométricos, os dados sugerem ainda que as percepções de empregabilidade nos estudantes deste nível são boas. Muldoon (2009), desenvolveu outro estudo com estudantes do ensino superior, centrado na relação entre empregabilidade e envolvimento em actividades de trabalho e de voluntariado. Admitindo as limitações de generalização das conclusões por se tratar de um estudo de caso (uma amostra de 17 estudantes australianos e 23 empregadores/supervisores), o autor apura que, para além da remuneração e do desenvolvimento pessoal, os estudantes envolvem-se em trabalhos em *part-time* remunerados para obter experiência profissional e para desenvolver competências relacionadas com o trabalho e, naturalmente, aumentar a sua empregabilidade. Este aumento é observado como o resultado a que conferem maior importância após o final do curso superior. O mesmo tipo de tendência foi identificado nos estudantes envolvidos em voluntariado.

Por sua vez, Guzman e Choi (2013) realizaram um estudo, com uma amostra de 193 estudantes, de validação inicial das propriedades psicométricas e fator estrutura da carreira da Escala de Adaptabilidade (CAAS), em Papua Nova Guiné e a investigação da relação entre competências de empregabilidade e adaptabilidade de carreira. Os resultados do estudo revelaram que CAAS pode ser uma medida válida e útil para avaliar adaptabilidade de carreira no contexto da Papua Nova Guiné. Foram observadas relações significativas entre a adaptabilidade de carreira e competências de empregabilidade.

Em síntese, este conjunto de estudos empíricos sublinha a importância de que se reveste a empregabilidade, quer do ponto de vista dos empregadores, quer do ponto de vista dos candidatos a um emprego (sejam estudantes, trabalhadores no activo ou em situação de desemprego), enquanto variável relevante para a obtenção e permanência numa determinada actividade profissional ou na procura de novas oportunidades de emprego.

Parte II – ESTUDO EMPÍRICO

4. Enquadramento ao Estudo Empírico

4.1. Introdução

Tendo em conta o referencial teórico e empírico percorrido na primeira parte desta dissertação, a transição para o trabalho surge com uma das principais tarefas de desenvolvimento vocacional dos finalistas do ensino superior. Neste contexto, podemos inferir que a adaptabilidade de carreira, nas suas diferentes dimensões, pode ter impacto na auto-eficácia na transição para o trabalho, bem como na empregabilidade percebida, sendo que estes processos sustentam o investimento e a confiança com que os estudantes preparam e resolvem a entrada numa actividade profissional, podendo por essa razão ter um impacto significativo no desenvolvimento de carreira.

Pensamos então ser pertinente investigar as relações entre os constructos anteriormente referidos. Para esse efeito, optámos por um estudo transversal, tendo como pretensão analisar se adaptabilidade de carreira, nas suas diferentes dimensões, tem impacto na auto-eficácia na transição para o trabalho, bem como na empregabilidade percebida, numa amostra de alunos finalistas do ensino superior. Desta forma, começaremos por descrever as questões e os objetivos do estudo, relatando de seguida a metodologia utilizada. Posteriormente, faremos a caracterização da amostra e descrição das medidas utilizadas, assim como dos procedimentos de recolha e análise dos dados. Finalmente, serão apresentados e discutidos os resultados, tendo em conta a literatura, produzindo-se reflexões sobre as limitações deste estudo e principais implicações do mesmo para a prática vocacional e para futuras investigações.

4.2. Objetivos do estudo

Após uma análise da teoria existente no campo da Psicologia Vocacional, bem como dos estudos empíricos associados à problemática que nos propomos estudar, esperamos encontrar relações significativas entre a adaptabilidade de carreira, a auto-eficácia na transição para trabalho e a empregabilidade percebida.

Assim, como objectivo geral do estudo analisar se adaptabilidade de carreira, nas suas diferentes dimensões, tem impacto na auto-eficácia na transição para o trabalho, bem como na empregabilidade percebida.

4.3. Participantes

Os participantes do presente estudo, selecionados de forma não probabilística (por conveniência), constituem uma amostra de 94 alunos finalistas do ensino superior, sendo a maioria do género feminino ($n = 69 - 73.4\%$). Em termos de idades, o participante mais jovem tem 20 anos, e o mais velho tem 45; quanto à média, esta situou-se nos 23.87 anos ($DP = 3.74$). Em termos de estado civil, a esmagadora maioria dos inquiridos refere ser solteiro ($n = 92 - 97,9\%$), tendo os restantes mencionado estarem casados ou a viverem em união de facto. Verifica-se ainda que, em termos de grau de escolarização dos pais, aproximadamente metade dos pais e mães dos inquiridos possuem pelos menos que o ensino secundário completo: 44.1% ($n = 41$) e 6.5% ($n = 6$) das mães possuem, respetivamente, formação secundária e superior, enquanto, nos pais, esses números são de 34.8% ($n = 32$) e 12% ($n = 11$).

Quanto ao rendimento académico dos alunos inquiridos, verificou-se que varia entre 12 e 17 valores, ficando-se a média pelos 14.44 ($DP = 1.33$). Quando questionados acerca do grau de satisfação relativamente ao curso frequentado, a maioria dos inquiridos mencionou encontrar-se bastante satisfeita ($n = 49 - 52.7\%$), unicamente um aluno mencionou não estar nada satisfeito (1.1%) e quatro a considerarem-se pouco satisfeitos (4.3%).

5. Medidas

5.1. Medidas sociodemográficas foram avaliadas através do Questionário sociodemográfico para nos permitir uma recolha acerca dos dados pessoais dos participantes: idade, género, residência (se está deslocado ou não), curso, ano, rendimento escolar, qual o nível socioeconómico e por fim a escolaridade e profissão dos pais.

5.2. Adaptabilidade de Carreira foi avaliada através da versão portuguesa da “Escala de Adaptabilidade de Carreira” (CAAS, Duarte et al., 2012) a qual tem como objectivo avaliar a adaptabilidade de carreira em quatro dimensões, a saber: preocupação, controlo, curiosidade e confiança. A estrutura da versão portuguesa é bastante semelhante à que foi encontrada nos estudos de validação de outros países

(e.g., Savickas & Porfeli, 2012). A CAAS-Portugal inclui todos os itens da versão Internacional, e acrescenta mais um item nacional para cada escala (Duarte, et al., 2012) – é composta por 28 itens (α .90), organizados em quatro escalas (com seis itens cada), que avaliam as diferentes dimensões da Adaptabilidade de Carreira (Savickas, 1997), a saber: preocupação (item 4: “*Preparar-me para o futuro*”, α .76), controlo (item 9: “*Tomar decisões por mim próprio(a)*”, α .69), curiosidade (item 15: “*Explorar aquilo que me rodeia*”, α .78) e confiança (item 24: “*Desenvolver novas competências*”, α .79). A resposta aos itens é feita numa escala de tipo *Likert*, na qual 1, corresponde a “*muito pouco*”, e 5 corresponde a “*muito*”. Desta forma, pontuações mais elevadas correspondem a maiores níveis de adaptabilidade (Duarte, et al, 2012). A Análise Fatorial Confirmatória (CFA), revela um bom índice de ajustamento dos dados ao modelo (RMSEA =.061, SRMR =.049 e CFI =.97 (Duarte, et al., 2012).

No presente estudo os valores de consistência interna foram próximos dos encontrados no estudo de validação para Portugal, uma vez que oscilaram entre .77 (controlo) e .83 (confiança).

5.3. Employability Scale (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008), foi utilizada para avaliar as estratégias de procura de emprego antecipadas, escala esta validada para a população universitária portuguesa por Gamboa (em preparação). Trata-se de um instrumento composto por 16 itens, que tem como objectivo avaliar as expectativas e auto percepção de empregabilidade dos alunos do Ensino Superior (α .75). Apresenta-se numa escala tipo *Likert* de 5 pontos (desde 1-“discordo bastante” a 5-“concordo bastante”). Pedem-se aos sujeitos que indiquem qual o nível que melhor os descreve. Esta escala é constituída por duas dimensões: interna e externa (Rothwell, Herbert & Rothwell, 2008).

5.4. Auto-eficácia na Transição para o Trabalho foi avaliada com recurso à escala com o mesmo nome (ou, seja, AETT, Vieira & Coimbra, 2005, cit. por Vieira, Caires & Coimbra, 2011), é um instrumento constituído por 28 itens que avalia em que medida o sujeito se sente confiante na sua capacidade para realizar tarefas relacionadas com a procura de emprego e com o início da atividade laboral, bem como o seu grau de confiança para lidar com os desafios colocados no processo de transição para o mundo do trabalho, tanto em termos da adaptação ao trabalho como em termos de procura de

emprego (α .96). Numa escala tipo *Likert* de 6 pontos (desde 1-“*nada confiante*” até 6-“*totalmente confiante*”) solicita-se que os sujeitos indiquem o nível de confiança na sua capacidade atual para desempenhar várias atividades. Esta escala possui três dimensões: a auto-eficácia na *adaptação ao trabalho* composta por 12 itens (α .94), que avalia a confiança face às tarefas que emergem numa atividade profissional num novo contexto laboral (exemplo de item 24 “*Ser empenhado/a no cumprimento das minhas funções profissionais*”); a *auto-eficácia na regulação emocional* constituída por 9 itens (α .94) que avalia a confiança face à auto-regulação emocional e cognitiva no desenrolar do processo de procura de emprego (item 13: “*Não desanimar perante as dificuldades encontradas na procura de emprego*”); e, a *auto-eficácia na procura de emprego* composta por 7 itens (α .84) avalia a capacidade para evidenciar comportamentos de procura de emprego (exemplo item: 4 “*Procurar oportunidades de emprego na Internet*”). A escala apresenta uma boa consistência interna (α .96). No que concerne à Análise Factorial Confirmatória (CFA), revela índices satisfatórios de ajustamento dos dados ao modelo (RMSEA =.06, CFI =.92 e $\chi^2 = 643.4721$ ($p < .001$)) (Vieira & Coimbra 2005).

6. Desenho do estudo e procedimentos de recolha e análise dos dados

O presente estudo está organizado com um desenho transversal. A anteceder a recolha dos dados foram estabelecidos os contactos necessários com o objectivo de sensibilizarmos os alunos para a importância do tema. A aplicação dos instrumentos decorreu numa única fase, no decurso do ano letivo 2012/2013. Os instrumentos foram aplicados pelo autor do estudo, em contexto de sala de aula, tendo este recorrido a instruções padronizadas para todos os participantes.

Na análise e tratamento de dados, depois dos procedimentos de estatística descritiva e da análise das correlações entre as variáveis em estudo, foram calculadas equações de regressão, no sentido de se verificar em que medida as diferentes dimensões da adaptabilidade predizem os níveis de auto-eficácia na procura de emprego e a empregabilidade percebida. Importa referir que o tratamento dos dados foi realizado com o programa SPSS, versão 21.

7. Apresentação dos resultados

A apresentação dos resultados está organizada em função dos objetivos formulados nesta investigação. Em cada um dos momentos de apresentação dos resultados, começaremos por descrever o procedimento de análise estatística utilizado, para depois procurarmos dar conta dos dados daí retirados, terminando com uma síntese dos principais aspetos.

Na Tabela 1. são apresentadas as médias, desvios-padrão, mínimo e máximo de cada uma das variáveis em estudo. Nas quatro dimensões que constituem a escala de Adaptabilidade de Carreira, as médias mais elevadas são o Controlo ($M = 4.13$; $DP = .49$) e a Confiança ($M = 4.10$; $DP = .51$). Quanto à média da totalidade da Escala, o valor encontrado foi de 4.00 ($DP = .42$), note-se que, tendo em conta que as médias poderiam variar entre um e cinco, os valores encontrados podem considerar-se relativamente elevados, sendo que, as dispersões são, em todas as variáveis, baixa. Nas duas dimensões que compõe a escala de Empregabilidade Percebida, a média mais elevada é a Empregabilidade Interna ($M = 3.53$; $DP = .50$), já a totalidade da escala apresenta uma média de 3.19 ($DP = .55$). Por fim, nas dimensões que constituem a Auto-eficácia na Transição para o Trabalho a que apresenta a média mais elevada é a Adaptação ao Trabalho ($M = 5.05$; $DP = .61$), na sua totalidade a escala revela uma média de 4.74 ($DP = .67$).

Tabela 1

Média, desvios-padrão, mínimo e máximo de cada uma das variáveis em estudo ($N=94$)

	M	DP	Min. – Máx.
Adaptabilidade (T)	4.00	.42	3-5
Preocupação	3.90	.54	2-5
Controlo	4.13	.49	2-5
Curiosidade	3.86	.48	3-5
Confiança	4.10	.51	3-5
Empregabilidade (G)	3.19	.55	1.88-4.56
Interna	3.53	.50	2-4.67
Externa	2.98	.69	1.30-4.60
Auto-eficácia (T)	4.74	.67	2-6
Adaptação Trabalho	5.05	.61	2-6
Regulação Emocional	4.48	.83	2-6
Procura Emprego	4.52	.84	3-6

Na Tabela 2., podem observar-se os resultados das correlações bivariadas entre todas as variáveis em estudo. De seguida apresentamos uma síntese dos principais resultados encontrados: a medida global de Adaptabilidade de Carreira encontra-se correlacionada, de forma positiva, com a Auto-eficácia na Transição para o Trabalho ($r = .62$), e com Empregabilidade Geral ($r = .35$). Quando a análise recai sobre a correlação entre Adaptabilidade e as duas dimensões da Empregabilidade, os valores encontrados são: EE ($r = .22$) e EI ($r = .52$). A Empregabilidade Geral encontra-se positivamente correlacionada com a Auto-eficácia na Transição para o Trabalho ($r = .35$), isto é, um maior nível de auto-eficácia parece estar associado a uma maior empregabilidade geral. Porém, também neste caso, convém destacar-se que a relação entre a Empregabilidade Externa e a Auto-eficácia é de $.20$, enquanto, no caso da Empregabilidade Interna o valor encontrado é mais expressivo ($.55$).

É possível verificar que existe uma correlação positiva entre o género e o total da Escala de Adaptabilidade de Carreira ($r = .26$), assim como, com a subescala de Confiança ($r = .27$); deste modo, conclui-se que os participantes do sexo feminino apresentam valores mais elevados nestas variáveis. Observa-se também correlações significativas entre o género e a Auto-eficácia na Transição para o Trabalho ($r = .23$), tal como, com a subescala de Auto-eficácia na Adaptação ao Trabalho ($r = .29$), ou seja, os dados sugerem que os participantes femininos apresentam uma maior Auto-eficácia na Transição para o Trabalho. Da análise da Tabela 2., conclui-se ainda que a idade está positivamente correlacionada com as subescalas de Confiança ($r = .23$) e de Auto-eficácia na Regulação Emocional ($r = .26$), sendo que, nestes casos, uma maior idade parece estar associada a valores mais elevados nas medidas mencionadas.

No que se refere à associação entre NSE e as três escalas utilizadas, não se encontram correlações significativas. A satisfação relativamente ao curso frequentado é a única variável demográfica que apresenta correlações significativas com praticamente todas as variáveis em estudo, sendo a exceção a relação encontrada com a subescala de Curiosidade - CAAS. Desta forma, realça-se que uma maior satisfação com o curso frequentado está ligada a uma maiores níveis de Adaptabilidade de Carreira ($r = .30$), Auto-eficácia na Transição para o Trabalho ($r = .31$) e de Empregabilidade Geral ($r = .32$).

Tabela 2.

Correlações entre as variáveis em estudo (N=94)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1.Género																	
2.Idade	-.09																
3.NSE	-.21*	-.002															
4.Rendimento Académico	.30**	.033	-.12														
5.Satisfação	.13	.21**	-.17	.28**													
6.Adaptabilidade (T)	.26*	.19	-.18	.20	.30**	(.93)											
7.Preocupação	.20	.08	-.11	.18	.35**	.85**	(.81)										
8.Controlo	.20	.17	-.25*	.18	.29**	.84**	.64**	(.77)									
9.Curiosidade	.19	.18	-.01	.14	.10	.78	.56**	.43**	(.80)								
10.Confiança	.27**	.23*	-.24*	.18	.24*	.88**	.59**	.72**	.63**	(.83)							
11.Auto-eficácia (T)	.23*	.20	-.13	.15	.31**	.62**	.44**	.55**	.42**	.65**	(.95)						
12.Adaptação Trabalho	.29**	.18	-.12	.18	.34**	.55**	.42**	.52**	.28**	.61**	.89**	(.93)					
13.Regulação Emocional	.15	.26*	-.13	.02	.21**	.21*	.35**	.48**	.42**	.59**	.89**	.66**	(.92)				
14.Procura Emprego	.17	.05	-.08	.21	.27**	.52**	.37**	.45**	.43**	.49**	.86**	.65**	.66**	(.84)			
15.Empregabilidade (G)	-.09	.07	-.03	.02	.32**	.35**	.31**	.36**	.25*	.25*	.35**	.20	.35**	.38**	(.88)		
16.Externa	-.17	.01	-.06	-.08	.24*	.22*	.19	.25*	.17	.13	.20	.05	.22*	.30**	.96**	(.89)	
17.Interna	.13	.17	-.23*	.25*	.39**	.52**	.47**	.49**	.32**	.45**	.55**	.48**	.52**	.44**	.74**	.51**	(.67)

* $p < .05$; ** $p < .01$

Como referimos anteriormente, para analisar o efeito da adaptabilidade na auto-eficácia e na empregabilidade percebida, foram calculadas equações de regressão, nas quais as diferentes dimensões da adaptabilidade entraram como variáveis independentes. Assim, na tabela 3. apresentam-se as equações hierárquicas para a auto-eficácia na transição ao trabalho. Relativamente à adaptação ao trabalho, o bloco I, que inclui as variáveis idade, género e nível socioeconómico, explica cerca de 17.6 % da variância desta variável ($F = 5.898$; $p < .01$), sendo preditores individuais significativos a idade ($\beta = .27$; $p < .01$) e o sexo ($\beta = .34$; $p < .01$). Com o segundo bloco, que diz respeito às variáveis satisfação com o curso e rendimento académico, a variância explicada passa a ser de 22.5% ($F = 5.541$; $p < .01$). Neste caso, a satisfação com o curso foi o único preditor significativo ($\beta = .30$; $p < .01$), traduzindo que uma maior satisfação surge associada a um maior nível de auto-eficácia na adaptação ao trabalho. Por último, o bloco III, relativo à adaptabilidade de carreira, acrescentou cerca de 24 % ($F = 9.134$; $p < .01$) à variância explicada, a qual passou a ser de 49.5%. Neste bloco, emerge como preditor significativo a dimensão confiança ($\beta = .53$; $p < .01$).

No que respeita à regulação emocional, o bloco I, que contém as variáveis idade, género e nível socioeconómico, explica cerca de 13.8 % da variância desta variável ($F=4.439$; $p < .01$), sendo preditor significativo a idade ($\beta = .32$; $p < .01$). Com o segundo bloco, que diz respeito às variáveis satisfação com o curso e rendimento académico, a variância explicada passa a ser de 15.7% ($F = 3.016$; $p < .05$). Aqui, as variáveis sociodemográficas não contribuíram significativamente para a variância. Por último, o bloco III, relativo à adaptabilidade de carreira, acrescentou cerca de 26.5 % ($F = 8.843$; $p < .01$) à variância explicada, a qual passou a ser de 42.2%. Neste bloco, emerge como preditor significativo a dimensão confiança ($\beta = .45$; $p < .01$).

No que concerne à procura de emprego, o bloco I explica cerca de 4.2 % da variância desta variável, as variáveis sociodemográficas não contribuíram significativamente para a variância. Com o segundo bloco, que diz respeito às variáveis satisfação com o curso e rendimento académico, a variância explicada passa a ser de 10.3%. Assim, tal como no bloco I, não se encontraram preditores significativos. Por último, o bloco III, relativo à adaptabilidade de carreira, acrescentou cerca de 21.8 % ($F = 6.183$; $p < .01$) à variância explicada, a qual passou a ser de 32.1%. Neste bloco, emerge como preditor significativo a dimensão curiosidade ($\beta = .27$; $p < .05$).

Relativamente à medida global de auto-eficácia, o bloco I, que inclui as variáveis idade, género e nível socioeconómico, explica cerca de 14.2 % da variância desta variável ($F = 4.570$; $p < .01$), sendo preditores individuais significativos a idade ($\beta = .27$; $p < .01$) e o género ($\beta = .26$; $p < .05$). Com o segundo bloco, que diz respeito às variáveis satisfação com o curso e rendimento académico, a variância explicada passa a ser de 19.7% ($F = 3.966$; $p < .01$). Neste caso, a satisfação com o curso ($\beta = .25$; $p < .05$) foi o único preditor significativo. Por último, o bloco III, relativo à adaptabilidade de carreira, acrescentou cerca de 29.4 % ($F = 11.089$; $p < .01$) à variância explicada, a qual passou a ser de 49%. Neste bloco, emerge como preditor individual significativo a dimensão confiança ($\beta = .47$; $p < .01$).

Tabela 3.Regressões hierárquicas para a auto-eficácia na transição para o trabalho ($N= 94$)

	Adaptação ao trabalho			Regulação Emocional			Procura de emprego			Global auto-eficácia		
	R2	$\Delta R2$	β	R2	$\Delta R2$	β	R2	$\Delta R2$	β	R2	$\Delta R2$	β
Bloco I	.176**	.176**		.138**	.138**		.042	.042		.142**	.142**	
Idade			.270**			.323**			.095			.273**
Género			.335**			.160			.172			.258*
NSE			.077			-.114			-.055			-.088
Bloco II	.225**	.087*		.157*	.019		.103	.061		.197**	.055	
Satisfação curso			.301**			.139			.213			.249*
Rendimento académico			-.025			-.085			.105			-.011
Bloco III	.495**	.240**		.422**	.265**		.321**	.218**		.490**	.294**	
Preocupação			.130			-.009			-.012			.046
Controlo			-.005			.014			.116			.041
Curiosidade			-.109			.163			.274*			.108
Confiança			.532**			.445**			.203			.465**

* $p < .05$,** $p < .01$

Tendo em conta a tabela 4., apresentam-se as equações hierárquicas para a empregabilidade percebida. Relativamente à empregabilidade interna, o bloco I, que inclui as variáveis idade, género e nível socioeconómico, explica cerca de 9.9% da variância desta variável, as variáveis sociodemográficas não se revelaram preditores significativos. Com o segundo bloco, que diz respeito às variáveis satisfação com o curso e rendimento académico, a variância explicada passa a ser de 22.6% ($F = 4.687$; $p < .01$). Neste caso, a satisfação com o curso ($\beta = .31$; $p < .01$) foi o único preditor significativo, traduzindo que uma maior satisfação surge associada a um maior nível de empregabilidade interna. Por fim, o bloco III, relativo à adaptabilidade de carreira, acrescentou cerca de 17.3 % ($F = 5.467$; $p < .01$) à variância explicada, a qual passou a ser de 39.9% ($F = 5.616$; $p < .01$). Neste bloco, emerge como preditor significativo a dimensão preocupação ($\beta = .27$; $p < .055$).

No que toca à empregabilidade externa, o bloco I, que inclui as variáveis idade, género e nível socioeconómico, explica cerca de 3.1 % da variância desta variável, as variáveis sociodemográficas não se revelaram preditores significativos. Com o segundo bloco, que diz respeito às variáveis satisfação com o curso e rendimento académico, a variância explicada passa a ser de 12.5% ($F = 2.453$; $p < .01$). A satisfação com o curso ($\beta = .33$; $p < .01$) revela-se o único preditor significativo. Por último, o bloco III, relativo à adaptabilidade de carreira, acrescentou cerca de 10.8% ($F = 2.672$; $p < .01$) à variância explicada, a qual passou a ser de 23.3%. Neste bloco, não se verificaram preditores significativos.

No que respeita à empregabilidade total, o bloco I, que contém as variáveis idade, género e nível socioeconómico, explica cerca de 1.3 % da variância desta variável, sem preditores significativos. Com o segundo bloco, que diz respeito às variáveis satisfação com o curso e rendimento académico, a variância explicada passa a ser de 13.3% ($F = 2.453$; $p < .01$). Neste caso, a satisfação com o curso ($\beta = .37$; $p < .01$) foi o único preditor significativo, traduzindo que uma maior satisfação surge associada a um maior nível de empregabilidade. Por último, o bloco III, relativo à adaptabilidade de carreira, acrescentou cerca de 14.8 % ($F = 3.926$; $p < .01$) à variância explicada, a qual passou a ser de 28.1% ($F = 3.307$; $p < .01$). Neste bloco, não se revelaram preditores significativos.

Tabela 4Regressões hierárquicas para a empregabilidade percebida ($N= 94$)

	Empregabilidade interna			Empregabilidade externa			Empregabilidade total		
	R2	$\Delta R2$	β	R2	$\Delta R2$	β	R2	$\Delta R2$	β
Bloco I	.099*	.099*		.031	.031		.013	.013	
Idade			.201			-.019			.054
Género			.108			-.169			-.095
NSE			.066			.022			-.052
Bloco II	.226**	.128**		.125	.094*		.133*	.120**	
Satisfação curso			.311**			.332**			.366**
Rendimento académico			.145			-.082			-.014
Bloco III	.399**	.173**		.233*	.108*		.281**	.148**	
Preocupação			.272 (*)			-.011			.084
Controlo			.105			.316			.282
Curiosidade			.118			.206			.201
Confiança			.034			-.127			-.087

* $p < .05$, ** $p < .01$

8. Discussão dos resultados

Na presente investigação tivemos como objectivo geral analisar em que medida a adaptabilidade de carreira, nas suas diferentes dimensões, tem impacto na auto-eficácia na transição para o trabalho, bem como na empregabilidade percebida.

Num primeiro momento, após o estudo da estatística descritiva, procedemos à análise das correlações onde concluímos que a Adaptabilidade de Carreira se encontra correlacionada, de forma positiva, com a Auto-eficácia na Transição para o Trabalho, e com a Empregabilidade Geral. É possível verificar que existe uma relação positiva entre o género e o total da Escala de Adaptabilidade de Carreira, assim como, com a subescala de Confiança, deste modo, conclui-se que os participantes do sexo feminino apresentam valores mais elevados nestas variáveis, estes resultados observam-se em outras investigações (e.g., Savickas, 2012; Vieira et al., 2007).

Como verificado em outros estudos também no presente estudo existem relações positivas entre o género e a Auto-eficácia na Transição para o Trabalho, tal como, com a subescala de Auto-eficácia na Adaptação ao Trabalho, ou seja, os dados sugerem que os participantes femininos apresentam uma maior Auto-eficácia (e.g., Vieira et al., 2007).

Conclui-se ainda que a idade está positivamente relacionada com as subescalas de Confiança e de Auto-eficácia na Regulação Emocional, sendo que, nestes casos, uma maior idade parece estar associada a valores mais elevados nas medidas mencionadas, tal como se verificou em outros estudos (e.g., Martins, 2010; Vieira et al., 2007).

A satisfação relativamente ao curso frequentado é a única variável demográfica que apresenta correlações significativas com praticamente todas as variáveis em estudo, sendo a exceção a relação encontrada com a subescala de Curiosidade - CAAS. Desta forma, realça-se que uma maior satisfação com o curso frequentado está ligada a uma maiores níveis de Adaptabilidade de Carreira (e.g., Koen et al., 2010), Auto-eficácia na Transição para o Trabalho e de Empregabilidade Geral.

Importa ainda destacar que entre os nossos participantes, o nível socioeconómico revela uma relação negativa com as três escalas aqui utilizadas, o que pode levar a crer que uma percepção de maior controlo, conferido por um nível socioeconómico mais elevado, conduza os sujeitos a uma menor preocupação com o futuro profissional (e.g., Duffy, 2010).

Analisámos o efeito da adaptabilidade na auto-eficácia e na empregabilidade percebida. Verificou-se que ser mais velho, do sexo feminino, estar mais satisfeito com o curso que frequenta e revelar mais confiança levam a maiores níveis de Auto-eficácia na Transição para o Trabalho, bem como, na Adaptação ao trabalho. Na Regulação Emocional, tal como na dimensão anterior o facto de ser mais velho e ter maior nível de confiança conduz a uma melhor Regulação Emocional. Por outro lado, a Procura de emprego parece ser afectada pela curiosidade, ou seja, quando os sujeitos experimentam níveis mais elevados de curiosidade a sua Auto-eficácia na Procura de Emprego aumenta. Estes resultados verificaram-se também nos estudos de Vieira e colaboradores (2007) e de Rogers e colaboradores (2008).

Quando analisado o efeito da Adaptabilidade de Carreira na Empregabilidade Percebida observa-se que a satisfação com o curso é um preditor significativo tanto das duas dimensões da Empregabilidade, bem como, da sua medida geral, isto é, traduzindo que maior satisfação com o curso surge associada a um maior nível de Empregabilidade (e.g., Guzman & Choi, 2013). Finalmente, o nível de preocupação sugere uma percepção de maior Empregabilidade Interna, tal como se observou no trabalho de Muldoon, 2009.

CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objectivo investigar se a adaptabilidade de carreira tem impacto na Auto-eficácia na Transição para o Trabalho e na Empregabilidade Percebida. O preditor mais robusto foi a confiança, tratando-se do constructo mais relacionado ao sentimento de competência, que é necessário na Auto-eficácia na Transição para o Trabalho.

No que se refere às contribuições deste estudo em termos da investigação, pensamos que a sua relevância se prende com a actualidade da problemática centrada na relação entre os conceitos de adaptabilidade de carreira, auto-eficácia na transição para o trabalho e empregabilidade percebida. Por outro, são de destacar os instrumentos utilizados para a medição das variáveis em questão (CAAS e Empoyability Scale) que só muito recentemente foram adaptados à população portuguesa, razão pela qual ainda existem poucas investigações que envolvem a sua aplicação em Portugal.

Como limitações do nosso estudo podemos considerar a dimensão da amostra ($N = 94$), que inviabiliza a generalização dos resultados obtidos, a toda a população universitária. Com efeito, será relevante replicar esta investigação, abrangendo uma amostra mais alargada e representativa, isto poderá passar por recolher dados junto de um maior número de finalistas do ensino superior, nomeadamente com recurso a desenhos longitudinais, no sentido de se analisar as mudanças registadas ao longo do ciclo de formação. Para além deste aspecto, importaria realizar um *follow up* relativo ao início da actividade profissional, que avaliasse os comportamentos na procura de emprego dos finalistas do ensino superior, a adaptabilidade de carreira e as crenças de auto-eficácia nestes vários momentos, com o objectivo, caso se registassem mudanças, de realizar intervenções que possam ir ao encontro dessa possível variação.

Em síntese, a Adaptabilidade de Carreira e o impacto da transição para o mercado profissional têm assumido uma relevância cada vez maior para a Psicologia, as profundas mudanças no mundo do trabalho e a conseqüente alteração do conceito de carreira levam a que seja cada vez mais importante que a adaptabilidade e a auto-eficácia se verifiquem ao longo de todo o ciclo de vida do indivíduo. É, então, fundamental iniciar este processo antes do início da actividade laboral, ainda no decorrer dos estudos pois a transição que se aproxima começa, previamente à conclusão dos estudos. Observar os interesses dos indivíduos com os interesses profissionais,

sendo que o processo de transição deve ter, como última finalidade, a satisfação profissional dos indivíduos, e as suas intervenções deverão considerar, de modo integrador, uma multiplicidade de variáveis psicológicas, de entre as quais as auto-eficácia, empregabilidade e a adaptabilidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, N. (2005). Trajectórias académicas e inserção profissional dos licenciados pela Universidade de Lisboa (1999-2003). Lisboa: Reitoria da Universidade de Lisboa.
- Bimrose, J., Brown, A., Barnes, S. & Hughes, D. (2011). *The role of career adaptability in skills supply*. UK Commission for Employment and Skills. Warwick: Warwick Institute for Employment Research, University of Warwick
- Blustein, D. Juntunen, C., & Worthington, R. (2000). The school to work transition: Adjustment challenges of forgotten half. In S. Brown, & R. Lent, *Handbook of Counseling Psychology*, (3rd Ed, pp. 435-470).
- Campos, B. P. & Coimbra, J.L. (1991). Consulta psicológica e exploração do Investimento vocacional. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 7, 11-19.
- CNAVES (Conselho Nacional de Avaliação do Ensino Superior) (2004). Parecer sobre a regulação da oferta de diplomados do ensino superior. Disponível em http://168.144.195.227/cnaves1/DOCS/Pareceres/PARECER_oferta_diplomados.pdf.
- Cohen-Scali, V. (2003) The influence of family, social, and work socialization on the construction of the professional identity of young adults. *Journal of Career Development*, 29 (4), 237-249.
- Costa, F. (2011) Crenças de Carreira e Crenças de Auto-Eficácia na Transição do Ensino Superior para o Trabalho. (dissertação de mestrado apresentado) Universidade de Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Duarte, M., Soares, M., Fraga, S., Rafael M., Lima, M., Paredes I., Agostinho R. & Djaló A. (2012) Career Adapt-Abilities Scale–Portugal Form: Psychometric properties and relationships to employment status, *Journal of Vocational Behavior*.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, 18 (4) 420-430.
- Fontainhas, L. (2008) A Importância da Adaptabilidade: a carreira, o indivíduo e a organização (estudo exploratório), Universidade de Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14.
- Gamboa, V. (2011). O Impacto da Experiência de Estágio no Desenvolvimento Vocacional de Alunos dos Cursos Tecnológicos e Profissionais do Ensino Secundário. Tese Doutoramento em Psicologia, especialidade de Psicologia da Educação. Universidade do Algarve, Faculdade de ciências Sociais e Humanas: Faro.
- GPEARI / MCTES (2010) A procura de empregos por diplomados com habilitação superior, Lisboa.

- Guzman, A. & Choi, K. (2013) The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 199-207.
- Koen, J., Klehe, U.C, Van-Vianen., A., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality. The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139.
- Krumboltz, J. D. & Worthington, R. L. (1999). The school to work transition from a learning theory perspective. *The Career Development Quarterly*, 47, 312-325.
- Lent, R. W., Hackett, G. & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 47 (4), 297-311.
- Lent, R.W., & Worthington, R.L. (1999). Applying career development theories to the school-to-work transition process. *The Career Development Quarterly*, 47 (4), 291-296.
- Lent, R.W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unified theory of career and academic interests, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45 (1), 79-122.
- Martins, (2010) Preocupações de Carreira e Adaptabilidade: estudo exploratório com uma amostra de candidatos a sargentos e oficiais do exército português. Universidade de Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Moynihan, L.M., Roehling, M.V., LePine, M.A. & Boswell, W.R. (2003). A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 18 (2), 207-233.
- Muldoon, R. (2009). Recognizing the enhancement of graduate attributes and employability through part-time work while at university. *Active Learning in Higher Education*, 10, 237-252.
- Pinheiro, M. & Ferreira, J. (s. d.) A Percepção do Suporte Social da Família e dos Amigos como Elementos Facilitadores da Transição para o Ensino Superior. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.
- Reitzle, M., Vondracek, F.W. & Silbereisen, R.K. (1998). Timing of school-to-work transitions: A developmental-Contextual perspective. *International Journal of Behavioral Development*, 22 (1), 7-28.
- Rogers, M., Creed, P., & Glendon, I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142.
- Rothwell, A. T., Herbert, I. P., & Seal, W. (2011). Shared service centers and professional employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 241-252.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36, 23-41.
- 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.

- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 152-161.
- Savickas, M. (2004). Um modelo para a avaliação de carreira.. In L.M. Leitão (Org.), *Avaliação psicológica em orientação escolar e profissional* (pp.429-454). Coimbra: Quarteto Editora.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, lifespace theory. *Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259.
- Savickas, M. L. (2001). A developmental perspective on vocational behavior: career, patterns, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149–205). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 42–70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Savickas, M.L. & Porfeli, E.J., (2012) Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries, *Journal of Vocational Behavior*.
- Savickas, M.L. (1999) The transition from school to work: A developmental perspective. *The Career Development Quarterly*, 47 (4), 326-336.
- Seco, G., Filipe, L., Pereira, P. & Alves, S. (2009) Instituto Politécnico de Leiria: Actas do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogia. Braga: Universidade do Minho.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown e L. Brooks (Eds.), *Career choice and development. Applying contemporary theories to practice* (2nd edition, pp. 197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks and al (Eds.), *Career choice and development* (3rd edition, pp. 121-178). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Thijssen, J. G. L., Van der Heijden, B. I. J. M., & Rocco, T. S. (2008). Toward the employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183.
- 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 Resources Management*, 45, 449-476.
- Van der Heijden, B. I. J. M., de Lange, A. H., Demerouti, E., & Van der Heijde, C. M. (2009). Age effects on the employability-career success relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 156-164.
- Vieira, D. & Coimbra, J. (2006) Sucesso na Transição Escola-Trabalho: A Percepção de Finalistas do Ensino Superior Português. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7 (1), pp. 1 – 10.
- Vieira, D., Caires, S. & Coimbra, J. (2011) Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para inserção profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, Vol. 12, N. 1, 29-36.
- Vieira, D., Maia, J., & Coimbra, J.L. (2007). Do ensino superior para o trabalho: Análise factorial confirmatória da escola de auto-eficácia na transição para o trabalho (AETT). *Avaliação Psicológica*, 6 (1), 3-12.
- Vondracek, F. W., Lerner, R., & Schulenberg, J. (1986). *Career Development: A Life - Span Developmental Approach*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Wanberg, C.R., Kanfer, R., & Rotundo (1999). Unemployed individuals: Motivation, job search competencies, and situational constraints as predictors of job-seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84 (6), 897-910.

ANEXOS

ANEXO 1

AETT

Para cada frase, indique em que medida se sente confiante na sua capacidade actual para desempenhar a actividade apresentada, fazendo um X ou O no número correspondente na coluna “NÍVEL DE CONFIANÇA”, de acordo com a seguinte escala:

1	2	3	4	5	6
Nada confiante					Totalmente confiante

	Nível de Confiança					
	1	2	3	4	5	6
1. Responder a anúncios de emprego do jornal.						
2. Inscrever-me no Centro de Emprego.						
3. Após uma recusa de emprego, não me deixar invadir pelo desânimo.						
4. Procurar oportunidades de emprego na Internet.						
5. Continuar a pensar que vou encontrar emprego após várias recusas.						
6. Inscrever-me em empresas de recrutamento e selecção.						
7. Não desistir de procurar emprego, mesmo que tenha muitas respostas negativas.						
8. Inscrever-me em bolsas de emprego online.						
9. Após uma recusa de emprego, conseguir lidar com a frustração.						
10. Seleccionar os empregos que mais me interessam.						
11. Conseguir orientação junto de Serviços de apoio à procura de emprego (Centros de Emprego, UNIVAs).						
12. Continuar a responder a anúncios do jornal após muitas candidaturas sem resposta.						
13. Não desanimar perante as dificuldades encontradas na procura de emprego.						
14. Após uma recusa de emprego, não me deixar invadir por pensamentos derrotistas.						
15. Ser paciente na procura de emprego.						
16. Continuar a pensar que vou encontrar trabalho após uma recusa de emprego.						
17. Desempenhar bem as minhas funções num emprego.						
18. Resolver problemas inesperados no meu trabalho.						
19. Acreditar nas minhas capacidades enquanto profissional.						
20. Comunicar bem com os colegas de trabalho.						
21. Adaptar-me às mudanças que possam ocorrer nas minhas funções no emprego.						
22. Trabalhar bem em equipa.						
23. Cumprir todas as tarefas que o cargo exija.						
24. Ser empenhado/a no cumprimento das minhas funções profissionais.						
25. Demonstrar segurança naquilo que faço no trabalho.						
26. Estabelecer um bom relacionamento com colegas de trabalho.						
27. Adaptar-me às necessidades do meu local de trabalho.						
28. Contribuir com novas ideias num grupo de trabalho.						

ANEXO 2

EMPLOYABILITY SCALE

Por favor, leia atentamente e, usando a escala, (1 – DISCORDO BASTANTE a 5 – CONCORDO BASTANTE), assinale com um X no número que melhor reflecte o seu grau de concordância com cada uma das afirmações apresentadas.

1a. Eu obtenho notas altas nos meus estudos,	1	2	3	4	5
1b. Considero o meu trabalho académico como a minha primeira prioridade,	1	2	3	4	5
2a. Os empregadores estão muito interessados em empregar diplomados da minha universidade,	1	2	3	4	5
2b. O estatuto desta universidade é um activo importante para mim quando for procurar emprego,	1	2	3	4	5
3a. Empregadores procuram especificamente esta universidade, quando pretendem recrutar pessoas da minha área (s) de formação,	1	2	3	4	5
3b. A minha universidade tem uma excelente reputação na minha área (s) de estudos /formação,	1	2	3	4	5
4a. No meu curso, o número de candidatos é sempre muito superior ao número de vagas disponíveis,	1	2	3	4	5
4b. A minha área de estudos / formação goza de um elevado estatuto social,	1	2	3	4	5
5a. No mercado de trabalho, existe uma grande procura de profissionais na área em que eu me estou a preparar,	1	2	3	4	5
5b. O meu curso está ligado ao acesso a uma carreira / profissão, que geralmente é percebida como altamente desejável,	1	2	3	4	5
6a. Hoje em dia, de uma forma geral, há uma forte procura de diplomados com o ensino superior,	1	2	3	4	5
6b. Há uma grande abundância de ofertas de emprego na área geográfica onde eu estou procurando /penso vir a procurar,	1	2	3	4	5
7a. Eu posso muito facilmente saber mais sobre as oportunidades de emprego na minha área de formação / curso,	1	2	3	4	5
7b. Tenho as competências e aptidões que os empregadores estão à procura,	1	2	3	4	5
8a. Estou confiante de que serei bem-sucedido nas entrevistas para emprego e em outros processos de selecção,	1	2	3	4	5
8b. Penso que conseguirei qualquer emprego, desde que a minha competência e a minha experiência sejam razoavelmente relevantes,	1	2	3	4	5

ANEXO 3

ESCALA SOBRE ADAPTABILIDADE

Pessoas diferentes utilizam recursos diferentes para construir as suas carreiras/vidas. Ninguém é bom em tudo; cada um procura dar o melhor de si. Por favor leia cada afirmação e depois, para indicar a sua resposta, utilize a seguinte escala:

CONSIDERO QUE SOU CAPAZ DE...	Muito pouco	Pouco	Razoavelmente	Bastante	Muito
1. Planear as coisas importantes antes de começar					
2. Pensar como vai ser o meu futuro					
3. Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro					
4. Preparar-me para o futuro					
5. Tomar consciência das escolhas de carreira que tenho de fazer					
6. Planear como alcançar os meus objectivos					
7. Estar preocupado(a) com a minha carreira					
8. Manter sempre o ânimo					
9. Tomar decisões por mim próprio(a)					
10. Assumir a responsabilidade pelos meus actos					
11. Defender as minhas convicções					
12. Contar comigo próprio(a)					
13. Fazer o que é melhor para mim					
14. Arranjar forças para continuar					
15. Explorar aquilo que me rodeia					
16. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa					
17. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha					
18. Estar atento (a) às diferentes maneiras de fazer as coisas					
19. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito					
20. Procurar informação sobre as escolhas que tenho de fazer					
21. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades					
22. Realizar tarefas de forma eficiente					
23. Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem					
24. Desenvolver novas competências					
25. Dar sempre o meu melhor					
26. Ultrapassar obstáculos					
27. Resolver problemas					
28. Enfrentar desafios					

© 2011 M. E. Duarte, S. Fraga, R. Agostinho, A. Djaló, M. R. Lima, I. Paredes, M. Rafael e M. C. Soares

APÊNDICES

APÊNDICE 1



Universidade do Algarve
Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
Mestrado em Psicologia da Educação

Questionário

Caro colega, o presente questionário faz parte de um estudo no âmbito da Dissertação do Mestrado em Psicologia da Educação, o qual tem como principal objectivo estudar a adaptabilidade de carreira em alunos do ensino superior. Sublinho que não existem respostas certas ou erradas, pelo que nos interessa apenas a sua opinião. O preenchimento deste questionário demora cerca de 20 minutos.

Salientamos, ainda que a sua colaboração deverá ser voluntária. Os dados obtidos neste questionário são anónimos e confidenciais, pelo que não terá de se identificar.

Agradecemos desde já a sua colaboração, a qual é fundamental para a concretização deste projecto!

I. Dados Pessoais e Familiares

Por favor, responda as seguintes questões.

1. Idade: _____
2. Género (assinale com uma cruz): Feminino () Masculino ()
3. Naturalidade: _____
4. Estado civil (assinale com uma cruz):
 - 4.1. Solteiro(a) () 4.3. Casado(a) / União de facto ()
 - 4.2. Divorciado(a) / Separado(a) () 4.4. Viúvo(a) ()
5. Em período de aulas reside (assinale com uma cruz):
Em casa dos pais () Quarto alugado()
Com outros familiares () Residência () Outros ()
6. Habilitações dos pais (assinale com uma cruz):

	Mãe	Pai
Ensino Superior		
Completo o 12º Ano de escolaridade		
Completo o 9º Ano de escolaridade		
Completo o 4º Ano de escolaridade		
Sabe ler sem ter completado o 4º ano		
Não sabe ler e escrever		

7. Profissão dos pais (no caso de já ter falecido ou se encontra desempregado indicar a última profissão):

Mãe: _____

Pai: _____

II. Dados Escolares

8. Curso: _____ Ano: _____

9. Rendimento Escolar (considerando as unidades curriculares já concluídas neste ciclo de estudos, indique, de forma aproximada, qual será a média das suas classificações): _____ valores.

10. Indique, usando a escala, o seu grau de satisfação com o curso que se encontra a frequentar (assinale com um círculo):

Nada Satisfeito	Pouco Satisfeito	Satisfeito	Bastante Satisfeito	Muito Satisfeito
1.....	2.....	3.....	4.....	5.....