

**Universidade do Algarve**

**Adaptabilidade de Carreira, Empregabilidade  
Percebida e Auto-eficácia na Transição para o  
Trabalho: estudo comparativo entre estudantes  
universitários com e sem experiência de trabalho**

Patrícia de Fátima Carreto Bento

Dissertação para a obtenção do Grau de Mestre em Psicologia da Educação

Trabalho efetuado sob a orientação do:

Professor Doutor Vítor Gamboa

2013

**Universidade do Algarve**

**Adaptabilidade de Carreira, Empregabilidade  
Percebida e Auto-eficácia na Transição para o  
Trabalho: estudo comparativo entre estudantes  
universitários com e sem experiência de trabalho**

Patrícia de Fátima Carreto Bento

Dissertação para a obtenção do Grau de Mestre em Psicologia da Educação

Trabalho efetuado sob a orientação do:

Professor Doutor Vítor Gamboa

2013

## DECLARAÇÃO DE AUTORIA DE TRABALHO

### **Adaptabilidade de Carreira, Empregabilidade Percebida e Auto-eficácia na Transição para o Trabalho: estudo comparativo entre estudantes universitários com e sem experiência de trabalho**

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

---

(Assinatura do candidato)

«Copyright», Patricia Bento: “A Universidade do Algarve tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicitar 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 objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.”

## **Agradecimentos**

A realização deste trabalho só foi possível graças ao apoio fundamental de algumas pessoas.

Em primeiro lugar gostaria de expressar os meus agradecimentos ao Professor Doutor Vítor Gamboa, pela orientação, disponibilidade, rigor, apoio e sugestões, indispensáveis para a elaboração deste trabalho.

Aos professores e alunos da Universidade do Algarve pela colaboração na no processo de recolha de dados.

Às minhas amigas agradeço o apoio e amizade nos momentos difíceis.

Aos meus pais e irmã, que sempre estiveram ao meu lado e pelo carinho dispensados ao longo de todo o meu percurso académico. O seu apoio foi muito importante para mim.



**Título:** Adaptabilidade de Carreira, Empregabilidade Percebida e Auto-eficácia na Transição para o Trabalho: estudo comparativo entre estudantes universitários com e sem experiência de trabalho

## **RESUMO**

A participação dos estudantes em experiências de trabalho parece contribuir para o desenvolvimento vocacional e para adaptabilidade de carreira, uma vez que se trata de uma oportunidade para o indivíduo experimentar novos papéis e desenvolver conhecimentos sobre si e a realidade ocupacional. Neste sentido, o presente estudo procura analisar em que medida a participação em experiências de trabalho diferencia os estudantes universitários ( $N=120$ ;  $\bar{X}$ idade=22.32) ao nível da adaptabilidade de carreira, empregabilidade percebida e autoeficácia para a transição para o trabalho. Os resultados obtidos revelam que os estudantes universitários com experiência de trabalho apresentam valores médios mais elevados na dimensão preocupação, da Adaptabilidade de Carreira, e na autoeficácia na adaptação ao trabalho e autoeficácia na procura de emprego. Por último, as implicações e limitações do estudo são discutidas.

**Palavras-chave:** adaptabilidade de carreira, autoeficácia na procura de emprego, experiências de trabalho, empregabilidade, estudantes universitários

**Title:** Adaptability Career, Employability and Perceived Self-Efficacy in the Transition to Work: comparative study among college students with and without work experience

### **Abstract**

The participation of students in work experience seems to contribute to the development of both vocational and career adaptability, since it is the individual's opportunity to experiment with new roles and foster knowledge about themselves and the occupational reality. In this sense, this study aims to examine the extent to which participation in work experiences differentiate university students ( $N = 120$ ,  $\bar{X}_{age} = 22:32$ ) at the level of career adaptability, employability and perceived self-efficacy for the transition to employment. The results show that university students with work experience have higher average values in the dimensions: Concern, Career Adaptability and Self-efficacy in adaptation to work and job search self-efficacy. Finally, the implications and study limitations are discussed.

**Keywords:** Career adaptability, job search self-efficacy, work experiences, employability, university students

## ÍNDICE GERAL

|   |    |
|---|----|
| INTRODUÇÃO .....  | 1  |
| PARTE I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO .....   | 3  |
| 1. Teoria de Construção de Carreira de Mark Savickas e o Constructo de Adaptabilidade de Carreira ..... | 3  |
| 2. Empregabilidade: delimitação do construto e das respectivas dimensões .....                          | 8  |
| 3. Autoeficácia na Transição para o Trabalho .....  | 11 |
| 4. Experiências de Trabalho e desenvolvimento vocacional dos jovens universitários .....                | 13 |
| PARTE II - ESTUDO EMPÍRICO .....  | 17 |
| 5. Enquadramento do Estudo Empírico .....   | 17 |
| 5.1. Objetivos do Estudo .....  | 17 |
| 5.2. Participantes .....  | 17 |
| 5.3. Medidas .....  | 19 |
| 5.2.1. Questionário de dados sociodemográficos .....  | 19 |
| 5.2.2. <i>Career Adaptability Scale – Portuguese Form</i> .....   | 19 |
| 5.2.3. Auto-eficácia na Transição para o Trabalho .....   | 20 |
| 5.2.4. <i>Employability Scale</i> .....   | 20 |
| 5.4. Procedimentos .....  | 21 |
| 6. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS .....  | 22 |
| 7. DISCUÇÃO DOS RESULTADOS .....  | 27 |
| CONCLUSÃO .....   | 31 |
| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....  | 33 |
| ANEXOS  |    |

## ÍNDICE DE TABELAS

|  |    |
|--|----|
| Tabela 6.1. Médias e desvios-padrão de cada uma das escalas em estudo e testes <i>t</i> de student para amostras independentes (N= 120)..... | 22 |
| Tabela 6.2. Análise de Variância (ANOVA) das variáveis vocacionais em função do curso frequentado .....                                      | 24 |
| Tabela 6.3. Correlações das medidas em estudo. (N=120) .....   | 25 |

## **ÍNDICE DE ANEXOS**

- Anexo 1 -Questionário de dados sociodemográficos
- Anexo 2 -Career Adaptability Scale – Portuguese Form
- Anexo 3 -Auto-eficácia na Transição para o Trabalho
- Anexo 4 -Employability Scale

## INTRODUÇÃO

A participação dos estudantes em experiências de trabalho pode contribuir para o seu desenvolvimento vocacional e adaptabilidade de carreira (e.g., Barling & Kelloway, 1999; Mortimer & Zimmer-Gembeck, 2007; Gamboa, Paixão, & Jesus, 2013), uma vez que é uma oportunidade que estes têm para experimentar novos papéis e desenvolver conhecimentos sobre si e o mundo do trabalho (Mortimer, Harley, & Staff, 2002). Neste sentido, o presente estudo procura analisar em que medida a participação em experiências de trabalho diferencia os estudantes universitários ao nível da adaptabilidade de carreira, da empregabilidade percebida e da autoeficácia para a transição para o trabalho.

Esta investigação parece-nos pertinente e atual, na medida em que o número de estudantes universitários que se encontram a desempenhar o papel de estudante e de trabalhador em simultâneo têm vindo a crescer de forma significativa (Laberge *et al.*, 2011). Segundo os dados do EUROSTUDENT (2005), em Portugal, a percentagem de estudantes empregados tem aumentado de ano para ano. Neste sentido, pretendemos analisar os níveis de adaptabilidade, autoeficácia transição do ensino superior para o mercado de trabalho e empregabilidade percebida entre estudantes com e sem experiência de trabalho.

No que diz respeito à estrutura do trabalho, encontra-se organizada em duas partes. A primeira refere-se ao enquadramento teórico, do qual fazem parte os principais temas desta investigação, e a segunda parte, diz respeito ao estudo empírico. Relativamente ao enquadramento teórico, começamos por apresentar, de forma sucinta, a teoria de Construção de Carreira proposta por Savickas (2002, 2005), com o objetivo de contextualizar o surgimento do constructo central Adaptabilidade de Carreira. Posteriormente, passamos para a delimitação do construto e respetivas dimensões, bem como as suas implicações no comportamento do indivíduo e no desenvolvimento vocacional. No segundo ponto, procuramos analisar as experiências de Trabalho e o desenvolvimento vocacional dos jovens universitários, apresentando o conceito de experiência de trabalho e as suas finalidades, bem como alguns dos estudos empíricos que avaliam o impacto da experiência de trabalho no desenvolvimento vocacional e na adaptabilidade de carreira dos jovens. O terceiro ponto, centra-se na definição do

constructo de empregabilidade e na apresentação de alguns estudos empíricos onde se analisa a relação da empregabilidade com outros constructos da área da carreira. Por último, no quarto ponto, procurou-se analisar da autoeficácia na transição para o trabalho, é abordada a definição do constructo e apresentados os seus principais correlatos no campo da carreira.

A segunda parte, que diz respeito ao estudo empírico, e integra uma introdução, apresentação do objetivo, a caracterização dos participantes, dos instrumentos utilizados e dos procedimentos aplicados para a recolha e análise dos dados, a apresentação dos resultados, a discussão, e ainda, a conclusão e limitações.

## **PARTE I - ENQUADRAMENTO TEÓRICO**

### **1. Teoria de Construção de Carreira de Mark Savickas e o Constructo de Adaptabilidade de Carreira**

A teoria de Construção de Carreira apresentada por Savickas (2002, 2005), procurou, de certa forma, renovar e fortalecer a Teoria de Desenvolvimento Vocacional de Donald Super (e.g., Super, Savickas, & Super, 1996). Enquadrada nas inúmeras teorias e modelos teóricos da carreira, que têm como objetivo explicar as escolhas ocupacionais e a forma como o indivíduo se adapta ao mundo profissional (Patton & McMahon, 2006). Segundo Savickas (2002, 2005), a principal finalidade da teoria da construção da carreira é explicar os processos interpretativos (os significados) e interpessoais (relacionais e contextuais) através dos quais os indivíduos conferem sentido e orientação ao seu comportamento vocacional. Neste âmbito, o desenvolvimento de carreira ocorre devido ao interface que tem lugar entre o *self* e as diferentes situações ocupacionais que o indivíduo vive ao longo da carreira e não ao simples amadurecimento de estruturas internas do mesmo. Por outras palavras, é o indivíduo o grande impulsionador e construtor da sua carreira.

Esta abordagem da carreira é constituída por três componentes: a personalidade vocacional (necessidades, valores, capacidades e interesses dos indivíduos relacionados com a carreira), a adaptabilidade de carreira (constructo psicossocial relacionado com a prontidão e os recursos que o indivíduo apresenta para lidar com as tarefas de desenvolvimento) e, por último, os temas de vida (aborda o porquê do comportamento profissional do indivíduo, através da análise das experiências de vida e das adaptações aos papéis de trabalho nadadas pelo próprio) (Savickas, 2005).

No que se refere à adaptabilidade de carreira, a origem deste constructo encontra-se relacionada com o constructo de maturidade vocacional de Donald Super (e.g., Super, 1980). Contudo, uma vez que o constructo de maturidade vocacional já não consegue explicar de forma adequada os processos de desenvolvimento de carreira, em contextos profissionais e de formação que se caracterizam pelas suas múltiplas e, por vezes, inesperadas transições, foi desenvolvido o constructo de adaptabilidade de carreira. O constructo de adaptabilidade de carreira é definido “as a psychosocial construct that denotes an individual’s readiness and resources for coping with current and imminent

vocational developmental tasks, occupational transitions, and personal traumas” (Savickas, 2005, p. 51).

Consequentemente, de acordo com Savickas (1997), a adaptabilidade de carreira está associada à forma como o indivíduo analisa e interpreta o seu percurso de vida, à forma como encara e visualiza o seu futuro, à capacidade que possui de antecipar escolhas e transições, de explorar possibilidades, tomar decisões que lhe permitam e/ou facilitem o ajustamento/ adaptação ao meio em que se encontram inseridos. A adaptabilidade de carreira então pode ser encarada como uma exploração vocacional consciente e contínua do *self* e do ambiente ocupacional, sendo que o objetivo final deste processo é alcançar a adaptação das características individuais ao ambiente ocupacional (Bimrose, Brown, Barnes, & Hughes 2011).

Numa perspetiva psicossocial, a adaptabilidade diz respeito às competências que o indivíduo possui que lhe facilitam a adaptação e/ou ajuste às mudanças que têm impacto significativo sobre o contexto social no qual o mesmo que encontra inserido (Bimrose *et al.*, 2011). É de salientar que para estes autores, a adaptabilidade de carreira é a capacidade que o indivíduo possui para lidar com situações que causam desequilíbrio na sua trajetória profissional, como por exemplo: mudança de emprego, novas exigências, transições de papel. Para Bimrose e colaboradores (2011), a adaptabilidade de carreira encontra-se ligada ao desenvolvimento da identidade profissional, à vontade que o indivíduo tem de se envolver de forma ativa na sua trajetória profissional e na tomada de decisões que interferem com a mesma.

No conceito de adaptabilidade o tempo é um aspeto fundamental, neste sentido quanto mais o indivíduo for orientado para o futuro maior é a sua capacidade de adaptação (Savickas, 1997). Em género de conclusão, um indivíduo que tenha capacidade para se projetar no futuro, explorar possibilidades, antecipar escolhas e transições vai possuir maiores competências para tomar uma decisão que beneficie o seu autodesenvolvimento e ajustamento à realidade (Savickas, 1997). Um indivíduo com capacidade de adaptação preocupa-se com o futuro profissional; tem curiosidade em explorar possíveis cenários profissionais e procura ter o máximo de controlo sobre a sua vida profissional (Savickas & Porfeli, 2012).

Para uma melhor compreensão da adaptabilidade de carreira é importante referir que a mesma encontra-se estruturada num modelo de três níveis (Savickas, 2005). Naquilo que Savickas (2005) designa como um nível mais abstrato da adaptabilidade de

carreira encontram-se quatro dimensões: preocupação (concern), controlo (control), curiosidade (curiosity) e confiança (confidence). Segundo Guzman e Choi (2013) a adaptabilidade e as suas dimensões podem ser concebidas como recursos psicossociais que ajudam o indivíduo a dirigir as transições de carreira. No mesmo sentido, Savickas e Porfeli, (2012), também defendem que os recursos de adaptabilidade de carreira são competências psicossociais que ajustam as estratégias adaptativas do indivíduo e, podem ser encarados como mecanismos de autorregulação. Num nível intermédio encontram-se articulados um conjunto de fatores para cada uma das quatro dimensões da adaptabilidade, são designados por ABCs da carreira (atitudes, crenças e competências), que ajustam os comportamentos de *coping* utilizados pelo indivíduo na resolução de problemas das tarefas associadas à carreira (Savickas, 2005). As atitudes e crenças, referidas neste modelo, indicam a tendência dos indivíduos para agirem de determinada forma e, as competências indicam as capacidades que o indivíduo possui para resolver problemas, que por sua vez moldam o comportamento vocacional (Savickas, 2005). Assim o comportamento vocacional pode ser encarado como a parte visível da adaptabilidade, que controla o desenvolvimento e a construção de carreira (Savickas, 2005).

Passaremos agora a uma análise mais cuidada das quatro dimensões da adaptabilidade de carreira. A preocupação que diz respeito ao grau em que o indivíduo se encontra envolvido na preparação do seu futuro e, às competências para planear o futuro (Savickas & Porfeli, 2012). A questão de carreira que, normalmente, está subjacente a esta dimensão é: terei eu um futuro? (Savickas, 2005). A ausência de preocupação com a carreira pode ser um indicador da inexistência de planeamento e pessimismo perante o futuro (Savickas, 2005). Em suma as atitudes de planeamento podem ser encaradas como uma forma de aumentar a adaptabilidade do indivíduo.

Na segunda dimensão, o controlo está associado à capacidade que o sujeito tem em assumir a responsabilidade sobre a construção da sua carreira e de tomar decisões acerca da mesma (Savickas & Porfeli, 2012). Neste sentido quanto maior for o sentimento de responsabilidade do indivíduo sob a sua carreira maior será a capacidade de tomada de decisão, o que por sua vez irá ter um impacto positivo sob processo de adaptação aos contextos ocupacionais (Savickas, 2005). Nesta dimensão a questão de carreira que normalmente está subjacente é: a quem pertence o meu futuro? (Savickas, 2005).

Na terceira dimensão apresentada, a curiosidade é a medida em que o indivíduo explora o ambiente e possíveis profissões de forma a adquirir mais informação sobre as mesmas, ou seja é a atitude do indivíduo de explorar novas situações e procurar informação sobre novas oportunidades (Savickas & Porfeli, 2012). De forma global a curiosidade pode ser definida como a base sobre a qual o indivíduo adquire conhecimentos sobre si e o meio, conhecimentos que vão influenciar o processo de tomada de decisão (Savickas, 2005). Neste sentido à dimensão de curiosidade estão associadas as atitudes de pesquisa e de abertura à experiência, através das quais o indivíduo adquire os conhecimentos anteriores. Neste caso a falta de curiosidade, pesquisa e abertura à experiência pode produzir irrealismo sobre o meio profissional e sobre o conhecimento de si próprio. Por último questão de carreira que normalmente está subjacente a esta dimensão é: o que posso fazer com o meu futuro? (Savickas, 2005).

Por último, a quarta dimensão é a confiança definida como o grau de certeza que o indivíduo tem da sua capacidade para resolver os problemas e de fazer o que é necessário para ultrapassar os obstáculos com que se depara ao longo da sua vida profissional (Savickas & Porfeli, 2012). O indivíduo adquire confiança através das experiências bem-sucedidas relacionadas com as inúmeras atividades do quotidiano, ou seja, mais experiências bem-sucedidas significam maior confiança na tomada de decisão e na execução das atividades de carreira. Por último questão de carreira que normalmente está subjacente a esta dimensão é: serei capaz? (Savickas, 2005).

Após a análise das quatro dimensões da adaptabilidade de carreira é possível concluir que um indivíduo com bons níveis de adaptabilidade é aquele que se preocupa com o futuro profissional, controla pessoalmente o seu futuro profissional, mostra curiosidade (explorando possíveis eus e cenários futuros), e possui confiança para alcançar as suas aspirações profissionais (Savickas & Porfeli, 2012).

Em síntese, a adaptabilidade de carreira pode ser definida como a capacidade de resposta do indivíduo perante tarefas previsíveis do seu papel de trabalhador, bem como tarefas imprevisíveis que advêm das mudanças ocorridas no seu trabalho (Savickas, 1997).

Perante a relevância do constructo de adaptabilidade de carreira, nos últimos anos, inúmeros investigadores têm-se debruçado sobre este construto. De forma global, têm procurado perceber como o conceito se relaciona com outros construtos e processos

relevantes na compreensão do comportamento e do desenvolvimento vocacional. No que se refere à relação entre a adaptabilidade de carreira e as variáveis sociodemográficas, os estudos indicam, de um modo geral, a existência de uma relação positiva entre a idade e a adaptabilidade, isto é, adaptabilidade de carreira é maior em indivíduos mais velhos (e.g., Patton & Creed, 2001; Leite, 2010; Martins, 2010; Silva 2013).

No que concerne ao sexo alguns estudos revelam uma tendência para uma maior maturidade nas raparigas mais novas comparativamente aos rapazes mais novos (Patton & Creed, 2001). Em contrapartida, alguns estudos referem que essa diferença vai-se diminuindo com a idade, observando-se um nível de maturidade idêntico entre os jovens de ambos os sexos (e.g., Patton & Creed, 2001; Choi, Hutchison, Lemberger, & Pope, 2012).

Creed, Fallon e Hood (2009) debruçaram-se sobre a relação entre adaptabilidade de carreira e as preocupações de carreira e, verificaram que níveis mais elevados de preocupação com a carreira estão relacionados a uma pobre tomada de decisão e a níveis mais baixos exploração de si mesmos.

Alguns autores têm procurado perceber a relação entre a adaptabilidade global e as suas dimensões com a empregabilidade, os resultados revelam existência de uma relação forte entre estes constructos (e.g., Boto, 2011; Fraga, 2012). Neste sentido o estudo realizado por Fraga (2012), com desempregados em contexto de formação profissional, verificou a existência de uma correlação positiva entre adaptabilidade e empregabilidade, ou seja os indivíduos desempregados que percebem de forma mais favorável a adaptabilidade de carreira tendem a apreciar de forma favorável a empregabilidade. Por outras palavras os indivíduos que acreditam ser capazes de manifestar recursos de adaptabilidade na carreira em geral (nas suas dimensões de preocupação, controlo, curiosidade, cooperação e confiança) manifestam igualmente atitudes e comportamentos associados a competências de empregabilidade no contexto de trabalho (abertura a mudanças, motivação, resiliência e identidade de carreira) (Fraga, 2012).

Relativamente as dimensões da adaptabilidade e a adaptabilidade global, algumas investigações têm salientado a existência de correlações positivas significativas entre as mesmas (e.g., Creed, Fallon, & Hood, 2009; Hirshi, 2009).

Recentemente, um estudo realizado por Silva (2010) com estudantes universitários, revelou que a participação em experiências de trabalho influencia o desenvolvimento de dimensões da adaptabilidade de carreira, especificamente a curiosidade e a confiança. A participação em experiências de trabalho permite aos jovens desenvolver a consciência dos ganhos ligados às experiências de exploração, uma percepção mais realista do futuro e da necessidade de se prepararem para o mesmo (Silva, 2010).

## **2. Empregabilidade: delimitação do construto e respetivas dimensões**

Nos últimos anos, verificou-se o aumento do interesse pelo constructo da empregabilidade, com grande relevo no contexto das condições de emprego adversas, associadas à conjuntura económica (Rothwell, Jewell, & Hardie, 2009).

Antes de mais, é importante frisar que o conceito de empregabilidade pode ser aplicado tanto aos indivíduos que se encontram a trabalhar (procura de melhores oportunidades) como aos que se encontram desempregados (McQuaid & Lindsay, 2005). Desta forma, a empregabilidade, de forma muito genérica, pode ser definida como a capacidade que o indivíduo possui para encontrar e manter o emprego (e.g., Berntson & Marklund, 2007; Hogan, Chamorro-Premuzic, & Kaiser, 2013; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006).

Fugate, Kinick e Ashforth (2004) apresentam um modelo de empregabilidade, segundo o qual a empregabilidade pode ser definida como um constructo psicossocial centrado nas características individuais que ajudam a estabelecer a relação indivíduo-ambiente (Fugate *et al.*, 2004). Para estes mesmos autores, este constructo é composto por três dimensões: adaptabilidade pessoal (predisposição e capacidade de alterar fatores pessoais de forma a se adaptarem às exigências de cada situação), identidade de carreira (engloba traços de personalidade; objetivos, esperanças e crenças entre outros) e capital social (rede de conhecimentos e o poder de influência de um indivíduo) e humano (experiência profissional de um indivíduo que permite responder às expectativas), e defendem que a empregabilidade retira aspetos de cada uma das três dimensões, que facilitam a identificação de oportunidades de emprego dentro e entre instituições. Segundo Fugate *et al.* (2004), a empregabilidade vai aumentar a

probabilidade do indivíduo encontrar emprego e, facilita a mudança entre postos de trabalho.

Fugate *et al.* (2004) defendem que o indivíduo constrói a empregabilidade tendo como base características próprias, que facilitam a adaptação às alterações ocorridas no contexto laboral. Neste sentido, os autores apresentam cinco características individuais que demonstram capacidades de adaptação, designadamente otimismo, predisposição para aprender; abertura/flexibilidade; locus de controlo interno e autoeficácia generalizada.

Em suma, a empregabilidade pode ser definida com uma forma de adaptação ativa, que torna mais fácil a identificação e perceção de oportunidades de carreira, por parte dos indivíduos (Fugate *et al.*, 2004; Fugate & Kinicki, 2008).

McQuaid e Lindsay (2005) apresentam uma abordagem mais ampla da empregabilidade, a qual apreende fatores individuais (abarcam as competências de empregabilidade), circunstâncias pessoais (englobam os grupos de amigos, mobilidade física e acesso à informação) e fatores externos (reúnem as dinâmicas do mercado, condições de trabalho e políticas de recrutamento). A autora refere que estes fatores, de forma individual ou conjunta, podem possuir um impacto profundo na empregabilidade (capacidade de obter ou mudar de emprego).

Harvey (2001), por sua vez, apresentou uma outra definição de empregabilidade associada à capacidade dos estudantes do ensino superior obterem emprego. Este autor define a empregabilidade como um conjunto de experiências e capacidades que o indivíduo vai adquirindo ao longo o seu percurso académico, por outras palavras a empregabilidade é um processo de aprendizagem. Neste sentido, Rothwell, Herbert e Rothwell (2008), definem a empregabilidade como a capacidade percebida pelos jovens para obterem emprego equivalente ao seu nível de qualificações.

Berntson e Marklund (2007), referem que a empregabilidade está relacionada com a capacidade de gerir de forma equilibrada as suas necessidades com a oferta de mão-de-obra, ou seja é a aptidão das empresas para contratarem o número suficiente de empregados para fazer face às exigências do mercado. Neste sentido podemos concluir que as capacidades de empregabilidade não são só benéficas e necessárias aos indivíduos que se encontram desempregados, mas também aos que se encontram empregados e para as próprias organizações /empresas (Fugate *et al.*, 2004).

Nos últimos anos verificou-se um aumento de investigações na área de empregabilidade com o objetivo de perceber como é que este constructo funciona e as suas implicações (e.g. Rothwell, *et al.*, 2009; van Dam, 2004; Fraga, 2012). Algumas destas investigações têm procurado perceber a relação entre a adaptabilidade de carreira e as variáveis sociodemográficas. No que respeita ao sexo no estudo de Rothwell *et al.*, 2009 não se verificaram relações significativas.

Relativamente à relação da idade com a empregabilidade, uma investigação realizada por Fraga (2012), com uma amostra de 300 desempregados em contexto de formação profissional, verificou que os indivíduos desempregados mais jovens (16-30 anos) tendem a manifestar menor empregabilidade comparativamente aos desempregados mais velhos (menor abertura para acolherem mudanças no trabalho, menor proatividade na aquisição de informação relevante, menor motivação face aos desafios da carreira e menor capacidade de se autodefinirem no contexto da carreira). Nesta investigação podemos ainda verificar, no que respeita ao género, que as mulheres revelam maior proatividade e iniciativa na exploração de si mesmas, bem como das oportunidades de emprego disponíveis, aspecto fundamental na procura um de novo emprego.

Ainda no estudo de Fraga (2012), os resultados indicam que os indivíduos em situação de repetido desemprego tendem a autoavaliarem-se como mais capazes de proactivamente realizar tarefas relacionadas com a exploração de oportunidades do mercado de emprego. Estes resultados vão ao encontro da investigação realizada por McArdle, Waters, Briscoe e Hall (2007), onde procuraram testar empiricamente o modelo de Fugate *et al.*, (2004), com uma amostra de desempregados australianos, encontraram uma relação significativa entre a empregabilidade e a procura de emprego. Estes resultados sugerem que os indivíduos com maiores capacidades de empregabilidade adotam uma abordagem mais proactiva para se envolverem com o mercado de trabalho. É de salientar ainda, que este estudo encontrou uma relação significativa entre a empregabilidade e a capacidade de ter um novo emprego, ou seja, empregabilidade pode ajudar o indivíduo a encontrar um novo emprego, este resultado vai de encontro ao modelo de Fugate *et al.* (2004).

### 3. Autoeficácia na Transição para o Trabalho

Segundo Bandura (1986), a autoeficácia tem sido objeto de inúmeras investigações, principalmente ao nível do comportamento vocacional e académico (Costa, 2011; Vieira, Caires, & Coimbra, 2011; Coimbra, 2000; Lopes & Teixeira, 2012). Este constructo surge como central na Teoria Sócio-cognitiva da Carreira (Lent, Brown & Hackett, 1994), segundo a qual o desenvolvimento vocacional assenta em três mecanismos sociocognitivos, a autoeficácia, as expectativas de resultado e os objetivos.

O conceito de autoeficácia diz respeito às crenças que o indivíduo possui sobre as suas capacidades para gerir as dificuldades com que se possa deparar futuramente (Bandura, 1995). Para Wood e Bandura (1989), as crenças de autoeficácia reportam para as crenças individuais acerca das suas capacidades para mobilizar a motivação, os recursos cognitivos e os cursos de ação necessários para controlar os acontecimentos com que se deparam na sua trajetória de vida. Por outras palavras, as crenças de autoeficácia dizem respeito à avaliação que o indivíduo faz das suas capacidades para desempenhar com sucesso determinadas ações (Vieira, Maia, & Coimbra, 2007). Estas crenças têm um papel fundamental nas escolhas que o indivíduo vai realizar, na forma como se sente, na qualidade do desempenho e na capacidade de não desistir perante os obstáculos (Bandura, 1995).

Na literatura vocacional, Lente *et al.*, (1994) referem-se à autoeficácia como a confiança que o indivíduo possui nas suas capacidades para desempenhar com sucesso uma tarefa ou um conjunto de tarefas, no âmbito do comportamento vocacional. Neste sentido podemos referir que a autoeficácia diz respeito a um determinado número de crenças que o indivíduo desenvolve relativamente a um determinado comportamento. Estas crenças nem sempre se traduzem em sucesso, uma vez que não representam as reais capacidades do indivíduo, mas sim a perceção que o indivíduo tem sobre as mesmas (Lente, *et al.*, 1994).

Segundo Lent e colaboradores (1994), as crenças de autoeficácia são adquiridas e modificadas principalmente por quatro fontes de informação: realização de tarefas, persuasão verbal, aprendizagens vicariantes e estados fisiológicos e emocionais. No entanto, o impacto destas fontes de informação dependem da forma como são processadas ao nível cognitivo (Lent & Brown, 1996). Consequentemente, as experiências de sucesso, vivenciadas pelo indivíduo, são uma das fontes de informação

com maior impacto, as mesmas tendem aumentar/fortalecer as crenças de autoeficácia, em contrapartida o fracasso/insucesso levam à noção de baixa autoeficácia (Bandura, 1986, Bandura, 1995; Lent, *et al.*,1994). Embora Lent e colaboradores (1994), refiram que a autoeficácia pode ser adquirida e modificada pelas experiências vividas pelo próprio e, através das experiências vividas por outros indivíduos.

Como referido no início do capítulo, o constructo de autoeficácia tem sido alvo de inúmeras investigações. Algumas das investigações têm procurado perceber a relação entre a autoeficácia e as variáveis sociodemográficas. No que concerne à idade existem investigações que referem uma relação significativa entre a idade e a autoeficácia (e.g., Silva, Fervez, & Oswald, 2012). Em contrapartida, Fernandes, em 2011, não encontrou uma relação significativa entre a idade dos estudantes e a autoeficácia. Relativamente à relação entre o sexo e a autoeficácia, é possível encontrar investigações que indicam a existência e diferenças significativas entre o sexo feminino e o sexo masculino quanto à percepção de autoeficácia, sendo os resultados favoráveis aos indivíduos. Por exemplo, os rapazes confiam mais do que as raparigas nas suas capacidades de lidar com algumas das tarefas académicas e vocacionais (e.g., Coimbra, 2000; Fernandes, 2011; Lopes & Teixeira, 2012). Uma investigação de Coimbra (2000), com o objetivo de verificar em que medida as características sociodemográficas dos sujeitos (género, nível socioeconómico e área de residência), demonstrou que os jovens de níveis socioeconómicos mais altos e os melhores resultados escolares surgem associados a sentimentos de eficácia superiores, quer em termos académicos, quer em termos profissionais, para as profissões de elevado estatuto, comparativamente com os níveis socioeconómicos mais baixos e para os alunos que apresentam resultados escolares mais baixos.

No que respeita à orientação profissional, existem algumas investigações sobre a autoeficácia e a transição para o mundo do trabalho (e.g., Samssudin, 2009; Costa, 2011; Coimbra, 2000; Lopes e Teixeira,2012). Neste sentido, o estudo Vieira, Caires e Coimbra (2011) procurou analisar o impacto da experiência de estágio na autoeficácia na transição para o trabalho, nos objetivos profissionais e na exploração vocacional, comparando estas variáveis entre finalistas que realizaram (ou não) o estágio ao longo da formação académica. Os resultados indicaram a existência de uma associação entre os estudantes que viveram a experiência de estágio e os benefícios ao nível da autoeficácia na transição para o trabalho (ganhos em termos do sentimento de confiança

do estudante relativamente à sua capacidade para ser bem sucedido na realização das tarefas necessárias durante a procura de emprego, no desempenho do papel de trabalhador e na adaptação ao contexto de trabalho). Recentemente, um estudo com estudantes universitários constatou que experiências de estágio mais satisfatórias estão associadas a maiores níveis de autoeficácia profissional (Silva, Coelho, & Teixeira, 2013). Um estudo realizado por Samssudin (2009), com estudantes finalistas do ensino superior, concluiu que o grupo com experiências de trabalho apresenta maior Auto-eficácia na Procura de emprego, comparativamente ao grupo dos finalistas que nunca tiveram experiências de trabalho.

Uma investigação realizada por Lopes e Teixeira (2012) revelou que existe uma relação positiva entre as crenças de autoeficácia e os projetos futuros, assim como entre as crenças e a avaliação pessoal do desempenho, ou seja, os estudantes que apresentam projetos mais ambiciosos têm mais confiança no seu desenvolvimento de carreira e os que possuem avaliações mais positivas do seu rendimento escolar confiam mais nas suas capacidades para o sucesso académico mas também nos seus recursos e planos para o futuro.

No que respeita à decisão de carreira, a autoeficácia apresenta-se como um preditor da mesma (Teixeira & Gomes, 2005). Neste estudo contactou-se que comportamentos exploratórios (de informação e prática) e participação em atividades de pesquisa, podem ser consideradas como preditores da autoeficácia relativamente à profissão. Em suma, a exploração ajuda na formação do sentimento de competência profissional, que está diretamente relacionado ao nível de decisão de carreira. (Teixeira & Gomes, 2005).

Em suma, a autoeficácia parece surgir associada a diferentes características individuais e a diversos construtos vocacionais.

#### **4. Experiências de Trabalho e desenvolvimento vocacional dos jovens universitários**

O número de estudantes universitários que se encontram a desempenhar o papel de estudante e trabalhador em simultâneo tem vindo a crescer de forma significativa (Laberge *et al.*, 2011), sendo a forma de muitos estudantes conseguirem fazer face às despesas inerentes à sua frequência do ensino superior. Esta é uma das realidades à

muito vivenciada pelos estudantes australianos e americanos (e.g., Loughlin & Barling, 1998; Salamonson, Everett, Koch, Andrew, & Davidson, 2012). Segundo os dados do EUROSTUDENT (2005) em Portugal a percentagem de estudantes empregados tem aumentado de ano para ano.

As Experiências de trabalho podem ser caracterizadas como um conjunto de atividades onde os indivíduos experienciam tarefas relacionadas com determinado domínio ocupacional (Watts, 199,1996). Neste sentido, na categoria de experiências de trabalho podem englobar-se as seguintes modalidades: estágios, desenvolvidos no âmbito de um determinado plano de formação, trabalho a tempo parcial (*part-time*) e trabalho a tempo inteiro (*full-time*), entre outras.

Segundo o modelo proposto por Tesluk e Jacobs (1998), a análise das experiências de trabalho pode ser realizada por três componentes-chaves: o Quantitativo (duração da experiência de trabalho; número de vezes que desenvolve determinada atividade), o Qualitativo (variedade e complexidade das tarefas, desafios encontrados, oportunidades de aprendizagem entre outros) e a Interação entre os componentes: quantitativo e o qualitativo. Para estes autores, as experiências de trabalho são influenciadas por fatores contextuais (gestão de desempenho, características do trabalho, oportunidades de atualização de competências e formação) e por fatores individuais (aptidões, motivações e interesses). Consequentemente, os fatores anteriormente referidos podem moldar as experiências de trabalho dos indivíduos, influenciando o desenvolvimento de conhecimentos e competências técnico-profissionais e a motivação e os valores e atitudes relacionadas com o trabalho. Estes aspetos, em última análise, poderão ter impacto no desenvolvimento de carreira (Tesluk & Jacobs, 1998).

Relativamente às finalidades atribuídas às experiências de trabalho constata-se que são inúmeras e nem sempre muito explícitas (e.g., Billett, 2005; Caires & Almeida, 2000; Pethbridge, 1997; Watts, 1991, 1996). Assim é importante referir que, para além do apetrechamento técnico (e.g., Billet, 2005), uma das principais finalidades das experiências de trabalho é o desenvolvimento vocacional (Super, 1957; Watts, 1996). Para Mortimer, Harley e Staff (2002), as experiências de trabalho podem funcionar como fio orientador na escolha de papéis de carreira futura, uma vez que é uma oportunidade do individuo experimentar novos papeis e desenvolver conhecimentos sobre si e o mundo de trabalho. Em suma, as principais finalidades das experiências de

trabalho são: desenvolvimento de competências específicas para o mundo de trabalho; aquisição de conhecimentos sobre o trabalho e sobre si próprios.

A revisão da literatura, sobre os efeitos das experiências de trabalho revela-nos a existência de duas posições um tanto contraditórias. Por um lado, encontramos dados que evidenciam como benéfico o facto de os estudantes se envolverem em experiências de trabalho (e.g., Barling & Kelloway, 1999; Creed, Patton, & Prideaux, 2007), nos domínios pessoal, profissional e educacional (Mortimer & Zimmer-Gembeck, 2007). Por outro lado, existem evidências que apontam estas experiências como sendo prejudiciais para os estudantes, sobretudo ao nível da saúde mental do jovem, rendimento académico (e.g. Mortimer *et al.*, 2002, Stone & Mortimer, 1998). No entanto, mais recentemente, tem surgido alguns estudos a defender que o efeito das experiências de trabalho dos jovens é condicionado sobretudo pelos contextos e pela qualidade das mesmas (e.g., Mortimer *et al.*, 2002; Mortimer & Zimmer-Gembeck, 2007).

Segundo Stone e Mortimer (1998), experiências de trabalho precoces podem levar ao desinvestimento na educação formal, por outro lado podem incentivar o desenvolvimento de bons hábitos de trabalho e valores. Por estas razões é possível concluir que as experiências de trabalho podem ter o efeito benéfico ou prejudicial, dependendo em da qualidade nos contextos de trabalho (Mortimer *et al.*, 2002).

No que se refere à relação entre experiências de trabalho e o desenvolvimento vocacional, a literatura tem vindo a sustentar uma relação positiva entre as experiências de trabalho e os diferentes indicadores do desenvolvimento vocacional (e.g., Barling & Kelloway, 1999; Mortimer & Zimmer-Gembeck, 2007). De acordo com Creed, Patton e Prideaux (2007), os jovens com experiências de trabalho podem apresentar níveis de planeamento/maturidade de carreira mais elevados comparativamente aos restantes. Ainda neste sentido alguns investigadores referem existir efeitos positivos ao nível da exploração, tomada de decisão, formulação de objetivos e desenvolvimento de competências profissionais (Mortimer & Zimmer-Gembeck, 2007). Em suma a literatura indica que a qualidade das experiências de trabalho parece ter um impacto positivo sobre o desenvolvimento vocacional dos jovens (e.g., Barling & Kelloway, 1999; Mortimer & Zimmer-Gembeck, 2007; Creed *et al.*, 2007), todavia os dados não possuem a solidez necessária para que seja possível afirmar a existência de uma relação

positiva. O mesmo ocorre com a quantidade de experiências de trabalho, uma vez que a literatura apresenta dados contraditórios.

Embora inicialmente a maioria dos estudos realizados sobre o impacto das experiências de trabalho focavam-se na quantidade trabalho (duração da experiência de trabalho; número de vezes que desenvolve determinada atividade) (e.g. Payne, 2003; Shanahan, Mortimer, & Kruger, 2002; Salamonson, Everett, Koch, Andrew & Davidson, 2012). Neste caso, para alguns autores, o número de horas semanais de trabalho podem ter um efeito negativo sobre diversos domínios da vida do estudante (e.g. Payne, 2003; Salamonson *et al.*, 2012). Neste sentido, um estudo realizado por Salamonson *et al.*, (2012), com estudantes de enfermagem, demonstrou que mais de 16 horas por semana de trabalho tem efeitos prejudiciais no seu rendimento académico. Em contrapartida alguns autores não encontram relação entre o número de horas de trabalho e o rendimento académico (e.g., Loughlin & Barling, 1998; Warren, LePore, & Mare, 2000).

Posteriormente surgiram investigações que defendiam que a variável qualidade das experiências de trabalho é um importante preditor do impacto das mesmas sobre o indivíduo, sobretudo ao nível desenvolvimento de competências e influenciam os valores intrínsecos (capacidade e habilidades, oportunidade para ter mais formação, autonomia e responsabilidade) e extrínsecos (remuneração, as oportunidades de segurança e promoção) (e.g. Mortimer, Pimentel, Ryu, Nash & Lee, 1996; Mortimer, Harley, & Staff, 2002; Mortimer & Zimmer-Gembeck, 2007). Neste sentido os autores realizaram um estudo onde procuraram compreender o impacto que a qualidade das experiências de trabalho tinha na saúde mental dos jovens, através de variáveis intrínsecas e extrínsecas (Mortimer *et al.*, 2002). Os autores através dos resultados obtidos concluíram que experiências positivas podem aumentar a saúde mental dos jovens (Mortimer *et al.*, 2002). Em contrapartida o facto de o jovem vivenciar situações stressantes no contexto de experiência de trabalho pode de alguma forma ter um impacto negativo na saúde mental do jovem (Mortimer *et al.*, 2002). Segundo Mortimer e Zimmer-Gembeck (2007), as experiências de trabalho tem um papel importante no desenvolvimento da adaptabilidade de carreira, mais especificamente a qualidade das mesmas

## **PARTE II – ESTUDO EMPÍRICO**

### **5. Enquadramento do Estudo Empírico**

Tendo presente a revisão da literatura, realizada na primeira parte deste trabalho, a participação em experiências de trabalho facilita o desenvolvimento vocacional (e.g., Barling & Kelloway, 1999; Mortimer & Zimmer-Gembeck, 2007). Neste sentido, no âmbito do presente trabalho, temos a expectativa de que os alunos que referem participar em experiências de trabalho, paralelamente à frequência do seu curso superior, apresentem diferenças na adaptabilidade de carreira, na auto-eficácia e na empregabilidade, quando comparados com os colegas não trabalhadores.

Em síntese, trata-se de um estudo descritivo e correlacional que procura verificar em que medida a participação em experiências de trabalho diferenciam os estudantes universitários ao nível das variáveis anteriormente referidas.

Em seguida será exposto o principal objetivo do estudo e a metodologia utilizada, a caracterização da amostra, os instrumentos utilizados e os procedimentos de recolha e análise dos dados. Por fim serão apresentados e discutidos os resultados, à luz da literatura, seguidos de uma conclusão e, a principal implicação para a prática vocacional limitações deste estudo e principais implicações para futuras investigações.

#### **5.2. Objetivo do estudo**

O principal objetivo deste estudo – analisar em que medida a participação em experiências de trabalho diferenciam os estudantes universitários ao nível da adaptabilidade de carreira, empregabilidade e auto-eficácia. Neste sentido, analisamos os níveis de adaptabilidade, autoeficácia transição do ensino superior para o mercado de trabalho e empregabilidade entre estudantes com e sem experiência de trabalho.

#### **5.2. Participantes**

Participaram no estudo 120 estudantes universitários, de ambos os sexos (29 homens, 24.2%; 91 mulheres, 75.8%), da Universidade do Algarve, com idades compreendidas entre os 18 e os 57 anos, situando-se a sua média de idades em 22.32

anos (DP = 6.331). Os participantes distribuem-se pelos cursos da seguinte forma: 52 alunos frequentam o curso de Psicologia (43.3%), 34 alunos o curso de Ciências da Formação e Educação (28.3%), 32 alunos o curso de Línguas e Comunicações (26.7%) e 2 alunos o curso de Biologia Marinha (1.7%). Neste sentido, tentou-se perceber qual o grau de satisfação com o respetivo curso os resultados indicam que 2.5 % encontra-se nada satisfeito, 8.3% pouco satisfeito, 36.7% satisfeito, 40.8 bastante satisfeito e 10% muito satisfeito.

No que respeita ao estado civil dos participantes verifica-se que 111 (92.5%) é solteiro, 1 (1%) divorciado e 8 (6.7%) encontra-se casado/união de facto.

O nível de escolaridade dos pais corresponde à conclusão de cada ciclo de estudo. Ao analisar o nível de escolaridade dos pais dos participantes é possível verificar que grande parte conclui o 4º ano de escolaridade (pai=23.3%; mãe=24.2%), o 9º ano de escolaridade (pai=32.5%; mãe=26.7%), ou o 12º ano de escolaridade (pai=29.2%; mãe=33.3%). Nos extremos da distribuição encontram-se os pais que não cumpriram a escolaridade básica de 4 anos (pai=3.3%; mãe=1.7%) e aqueles que possuem qualificações de nível superior (pai=10%; mãe=13.3%).

A situação dos participantes perante o trabalho foi organizada em duas categorias: 1) encontram-se a trabalhar e 2) só se encontram a estudar. É possível verificar que 27 dos participantes encontram-se a desempenhar uma atividade profissional e 97 encontram-se unicamente a estudar. Dos 27 participantes que se encontram a desempenhar uma atividade profissional, remunerada: 13 (10,8%) possui um trabalho a tempo parcial (*part-time*) e 12 (10%) a tempo inteiro (*full-time*). Na grande maioria dos casos (92%) é referido que a atividade profissional não se encontra relacionado com o curso que se encontram a frequentar. Relativamente ao tipo de atividade profissional os resultados indicam que 34.6% está ligado ao comércio, 34.6% à restauração, 11,5% a atividades administrativas, 7.7% à educação e 11.5% a outros. Procuramos perceber a relevância da atividade profissional para o desenvolvimento da sua carreira as respostas indicaram que a maioria inicia como útil (40%) seguido por bastante útil (20%), muito útil (16%), pouco útil (16%), por último encontra-se nada útil (8%).

### 5.3. Medidas

A recolha de dados foi feita com recurso aos seguintes instrumentos: questionário Sociodemográfico (incluir variáveis controlo); uma escala de adaptabilidade de carreira (Career Adaptability Scale, Portuguese Form; Duarte, Fraga, Agostinho, Djaló, Lima, Paredes, Rafael, & Soares, 2012) e uma escala de Auto-eficácia na Transição para o Trabalho (AETT) (Vieira & Coimbra, 2008). Seguidamente, são apresentados os diferentes instrumentos, no que se refere aos seus objetivos, estrutura e principais características psicométricas.

**5.3.1. Sociodemográficos** - Foi utilizado um questionário com objetivo de obter informações de caracterização da amostra nos seguintes aspetos: idade, sexo, habilitações literárias, profissão e experiência de trabalho.

**5.3.2. Adaptabilidade de Carreira** – foi utilizada a versão Portuguesa da Career Adaptability Scale – Portuguese Form (CAAS – Portugal; Duarte, Fraga, Agostinho, Djaló, Lima, Paredes, Rafael, & Soares (2012). A CAAS-Portugal é composta por 28 itens, distribuídos por quatro subescalas que medem as seguintes dimensões da adaptabilidade: preocupação (constituída por 6 itens, exemplo: item 2 considero ser capaz de pensar como vai ser o meu futuro), controlo (constituída por 6 itens, exemplo: item 8 considero ser capaz de manter sempre o ânimo), curiosidade (constituída por 6 itens, exemplo: item 15 considero ser capaz de explorar aquilo que me rodeia) e confiança (constituída por 6 itens, exemplo: item 22 considero ser capaz de realizar). Em relação à consistência interna do total da escala CAAS-Portugal, o valor encontrado,  $\alpha = .90$ , está ligeiramente abaixo do valor encontrado na CAAS-Internacional, que foi de  $\alpha = .92$ , sendo que se observou a mesma tendência nas diferentes subescalas: preocupação ( $\alpha = .76 / \alpha = .83$ ), controlo ( $\alpha = .69 / \alpha = .74$ ), curiosidade ( $\alpha = .78 / \alpha = .79$ ) e de confiança ( $\alpha = .79 / \alpha = .85$ ) (Duarte et al., 2012). A estrutura da CAAS-Portugal é semelhante à encontrada nos estudos de validação de outros países (e.g., Bélgica, Brasil, China, França, Islândia, Itália, Coreia do Sul, Holanda, África do Sul, Suíça, Taiwan e Estados Unidos). A análise confirmatória revela um bom índice de ajustamento dos dados ao modelo RMSEA=0.061, SRMR=0.049 e CFI=0.97.

No estudo atual, os valores de consistência interna encontrados foram: CAAS-Portugal -  $\alpha = .91$ , preocupação -  $\alpha = .75$ , controlo -  $\alpha = .79$ , curiosidade -  $\alpha = .76$  e de confiança -  $\alpha = .85$ . A resposta é dada numa escala de tipo *Likert* de 5 pontos (1-Muito Pouco, 2-

Pouco, 3-Razoavelmente, 4-Bastante e 5-Muito), que traduz o grau em que considera que é capaz de utilizar determinado recurso para construir a sua carreira/vida.

**5.3.3. Auto-eficácia na Transição para o Trabalho** – foi avaliada com a escala Auto-eficácia na Transição para o Trabalho (AETT, Vieira & Coimbra, 2005), a qual tem como objetivo avaliar o sentimento de competência no que diz respeito à transição do ensino superior para o mercado de trabalho. É composta por 28 itens ( $\alpha$  .96), distribuídos por três subescalas: Auto-eficácia na Adaptação ao Trabalho ( $\alpha$  .94), que mede a confiança percebida na capacidade de adaptação ao mundo do trabalho (constituída por 12 itens, exemplo de item 18: *resolver problemas inesperados no meu trabalho*); a Auto-eficácia na Regulação Emocional ( $\alpha$  .94), que pretende medir a confiança percebida na auto-regulação emocional no processo de procura de emprego (constituída por 9 itens, exemplo de item 5: *continuar a pensar que vou encontrar emprego após várias recusas*) e a Autoeficácia na Procura de Emprego ( $\alpha$  .84), que tem como objetivo medir a confiança percebida no desempenho de comportamentos de procura de emprego (constituída por 7 itens, exemplo de item 2: *inscrever-me no centro de emprego*) (Vieira, 2008). Quanto à consistência interna das medidas referidas, para o estudo atual foram encontrados os seguintes valores: escala completa -  $\alpha$  .95, Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho -  $\alpha$  .95, Auto-eficácia na Regulação Emocional -  $\alpha$  .92 e na Autoeficácia na Procura de Emprego -  $\alpha$  .83. A resposta é dada numa escala de tipo Likert de 6 pontos (1-“nada confiante” a 6-“totalmete confiante”), que traduz o nível de confiança na realização das atividades. A análise confirmatória revela um bom índice de ajustamento dos dados ao modelo subjacente à construção da escala, uma vez que os valores encontrados foram: RMSEA= .06, CFI= .92 e  $\chi^2$  SB (347) = 643,4721.

**5.3.4. Empregabilidade percebida** – foi utilizada a escala Employability Scale (versão para estudantes universitários) desenvolvida por Rothwell, Herbert, e Rothwell (2008), e adaptada para a população universitária portuguesa por Gamboa (no prelo). Esta escala oferece uma medida interna e externa de empregabilidade. É composta por 16 itens ( $\alpha$  .75), distribuídos por oito subescalas: 1) envolvimento dos estudos (constituída por 2 itens, exemplo de item 1a: *Eu obtenho notas altas nos meus estudos*); 2) valor da Universidade (constituída por 2 itens, exemplo de item 2a: *Os empregadores estão muito interessados em empregar diplomados da minha universidade*); 3) Valor da Universidade num determinado domínio de formação (constituída por 2 itens, exemplo

de item 3b: *A minha Universidade tem excelente reputação na minha área (s) de estudos/formação*); 4) Estatuto de um determinado domínio de formação (constituída por 2 itens, exemplo de item 4b: *A minha área de estudos/formação goza de um elevado estatuto social*); 5) Procura do Mercado de trabalho (constituída por 2 itens, exemplo de item 5a: *No mercado de trabalho, existe uma grande procura de profissionais na área em que eu me estou a preparar*); 6) Procura Geral (constituída por 2 itens, exemplo de item 6a: *Hoje em dia, de uma forma geral, há uma forte procura de diplomados com o ensino superior*); 7) Atenção às oportunidades de trabalho (constituída por 2 itens, exemplo de item 7b: *Tenho as competências e aptidões que os empregadores estão à procura*) e 8) Confiança nas Competências (constituída por 2 itens, exemplo de item 8a: *Estou confiante de que serei bem sucedido nas entrevistas para emprego e em outros processos de seleção*).

#### **5.4. Procedimentos**

A aplicação dos instrumentos ocorreu durante o segundo semestre. Após a autorização dos docentes, os estudantes tomaram conhecimento dos objectivos gerais do estudo, tendo-se salientado a importância da participação voluntária, do anonimato e da confidencialidade dos dados. Assim, após o consentimento dos mesmos, foram aplicados os questionários coletivamente, sendo que o tempo médio de aplicação foi de 20 minutos. Posteriormente, os dados recolhidos foram analisados estatisticamente através do programa SPSS, versão 21.0.

## 6. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

De forma a melhor compreender os resultados obtidos em cada escala, realizou-se uma análise descritiva (média, desvio-padrão, mínimo, máximo) de cada escala e das respetivas dimensões. No sentido de verificar se existem diferenças, em função da condição em que organizámos os estudantes, com e sem experiências de trabalho, recorremos ao teste de *t* de student, para amostras independentes.

**Tabela 6.1**

Médias e desvios-padrão de cada uma das escalas em estudo e testes *t* de student para amostras independentes (N= 120)

|                                     | M<br>(N=120) | (DP) | Só me<br>encontro a<br>estudar<br>(n=97)<br>M (DP) | Encontro-<br>me a<br>trabalhar<br>(n=27)<br>M (DP) | <i>t</i> | <i>p</i> |
|-------------------------------------|--------------|------|--|--|----------|----------|
| 1. CAAS                             | 3.97         | .431 | 3.97 (.47)   | 3.97 (.24)   | .064     | .949     |
| 2. CASS -Preocupação                | 3.87         | .532 | 3.94 (.54)   | 3.65 (.42)   | 2.817    | .007     |
| 3. CASS - Controlo                  | 4.14         | .531 | 4.13 (.57)   | 4.17 (.34)   | -.323    | .747     |
| 4. CASS - Curiosidade               | 3.93         | .521 | 3.92 (.56)   | 3.96 (.35)   | -.405    | .686     |
| 5. CASS - Confiança                 | 4.03         | .574 | 4.01 (.59)   | 4.10 (.48)   | -.672    | .439     |
| 6. Empregabilidade                  | 3.13         | .510 | 3.15 (.51)   | 3.08 (.50)   | .641     | .523     |
| 7. Externa                          | 2.89         | .624 | 2.91 (.61)   | 2.82 (.64)   | .687     | .493     |
| 8. Interna                          | 2.13         | .318 | 2.13 (.31)   | 2.13 (.32)   | .015     | .998     |
| 9. AETT                             | 4.50         | .746 | 4.43 (.74)   | 4.72 (.73)   | -1.784   | .077     |
| 10. AETT - Adaptação<br>ao Trabalho | 4.79         | .850 | 4.71 (.86)   | 5.07 (.76)   | -2.095   | .042     |
| 11. AETT - Regulação<br>Emocional   | 4.45         | .877 | 4.42 (.86)   | 4.58 (.92)   | -.817    | .416     |
| 12. AETT - Procura de<br>Emprego    | 3.96         | .916 | 3.86(.90)  | 4.31 (.89)   | -2.285   | .027     |

Podemos constatar, a partir dos dados apresentados na tabela 6.1 que, no que respeita à Escala da Adaptabilidade de carreira, e as suas respetivas dimensões (Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança), os valores médios oscilam entre 3.87 (Preocupação) e 4.14 (Controlo), com um desvio-padrão que varia entre 0.521 (Curiosidade) e 0.574 (Confiança).

Ao nível global da escala Adaptabilidade não ocorrem diferenças significativas entre o grupo que se encontram a trabalhar e os que só se encontram a estudar, o mesmo acontece nas seguintes subescalas: Controlo, Curiosidade e Confiança. No entanto, na

subescalas Preocupação, da Adaptabilidade de Carreira, os resultados indicam existir diferenças significativas favoráveis aos estudantes que se encontram a trabalhar ( $M_{diferença}=.282, p=.007$ ).

Os indivíduos que se encontram a trabalhar apresentam valores médios superiores nas subescalas Controlo ( $M=4.17$ ;  $DP=.34$ ); Curiosidade ( $M=3.96$ ;  $DP=.35$ ) e Confiança ( $M=4.10$ ;  $DP=.48$ ), comparativamente com os que só se encontram a estudar (Controlo -  $M=4.13$ ;  $DP=.57$ ; Curiosidade -  $M=3.92$ ;  $DP=.56$ ; Confiança -  $M=4.01$ ;  $DP=.59$ ). Por último, na dimensão Preocupação verifica-se que são os indivíduos que só se encontram a estudar ( $M=3.94$ ;  $DP=.54$ ) a apresentar valores médios superiores, quando comparados com os que se encontram a trabalhar ( $M=3.65$ ;  $DP=.42$ ).

No que concerne à Escala de Empregabilidade, verifica-se na tabela 6.1, que a subescala Empregabilidade Externa ( $M=2.89$ ;  $DP=.624$ ) apresenta valores médios mais elevados, comparativamente com as subescalas Empregabilidade Interna ( $M=2.13$ ;  $DP=.318$ ).

No que respeita à empregabilidade, não ocorrem diferenças significativas entre o grupo que se encontram a trabalhar e os que só se encontram a estudar, o mesmo acontece nas seguintes dimensões: externa e interna. Relativamente aos valores médios, através da tabela 6.1, podemos constatar que os estudantes que só se encontram a estudar ( $M=3.15$ ;  $DP=.51$ ) revelam valores médios mais elevados quando comparados com os que se encontram a trabalhar ( $M=3.08$ ;  $DP=.50$ ). No que respeita à subescalas empregabilidade externa os estudantes que só se encontram a estudar ( $M=2.91$ ;  $DP=.61$ ) apresentam valores médios superiores que os que se encontram a trabalhar ( $M=2.82$ ;  $DP=.64$ ) e, na subescalas empregabilidade interna os valores médios idênticos para os estudantes que só se encontram a estudar ( $M=2.13$ ;  $DP=.31$ ) e os que se encontram a trabalhar ( $M=2.13$ ;  $DP=.32$ ).

Relativamente à escala Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT), e as suas respetivas subescalas (Adaptação ao Trabalho, Regulação Emocional e Procura de Emprego), pode-se observar através da tabela, que a subescalas Adaptação ao Trabalho ( $M=4.79$ ;  $DP=.850$ ) é a que apresenta valores médios mais elevados, enquanto a subescala Procura de Emprego ( $M=3.96$ ;  $DP=.916$ ) é a que revela valores médios mais baixos.

No que refere à dimensão autoeficácia na adaptação ao trabalho os resultados indicam diferenças significativas, favoráveis aos estudantes que se encontram a

trabalhar ( $M_{diferença} = -.360$ ,  $p = .042$ ). Da mesma forma na dimensão autoeficácia na procura de trabalho, onde os resultados indicam diferenças significativas, favoráveis aos estudantes que se encontram a trabalhar ( $M_{diferença} = -.448$ ,  $p = .027$ ). Neste sentido próximo do nível de significância pode observar-se que o nível global de autoeficácia na transição para o trabalho é superior no grupo que se encontra a trabalhar ( $M=4.72$ ;  $DP=73$ ).

Por último com o objetivo de analisar as diferenças em função do Curso (Psicologia, Ciências da Formação e Educação e Línguas e Comunicação) procedemos à execução de uma ANOVA, com *Bonferroni*.

**Tabela 6.2**

Análise de Variância (ANOVA) das variáveis vocacionais em função do curso frequentado

|                                  | Cursos                         |                           |                           | <i>F</i> | <i>p</i> |
|----------------------------------|--------------------------------|---------------------------|---------------------------|----------|----------|
|                                  | Psicologia<br>(n=52)<br>M (DP) | C.E.F<br>(n=34)<br>M (DP) | L. C.<br>(n=32)<br>M (DP) |          |          |
| 1. CAAS                          | 3.96 (.487)                    | 3.99 (.394)               | 3.98 (.399)               | .081     | .922     |
| 2. CASS -Preocupação             | 3.85 (.582)                    | 3.98 (.528)               | 3.83 (.440)               | .808     | .448     |
| 3. CASS - Controlo               | 4.08 (.593)                    | 4.26 (.417)               | 4.10 (.530)               | 1.292    | .279     |
| 4. CASS - Curiosidade            | 3.98 (.574)                    | 3.76 (.496)               | 4.00 (.436)               | 2.361    | .099     |
| 5. CASS - Confiança              | 4.03 (.671)                    | 4.04 (.464)               | 4.03 (.526)               | .005     | .995     |
| 6. Empregabilidade               | 3.27 (.576)                    | 3.07 (.408)               | 2.97 (.454)               | 3.569    | .032     |
| 7. Externa                       | 3.03(.683)                     | 2.81 (.597)               | 2.72 (.514)               | 2.840    | .063     |
| 8. Interna                       | 2.18 (.337)                    | 2.11 (.271)               | 2.05 (.334)               | 1.541    | .219     |
| 9. AETT                          | 4.52 (.774)                    | 4.60 (.619)               | 4.38 (.835)               | .719     | .489     |
| 10. AETT - Adaptação ao Trabalho | 4.76 (.952)                    | 5.00 (.614)               | 4.63 (.890)               | 1.562    | .214     |
| 11. AETT - Regulação Emocional   | 4.50 (.869)                    | 4.48 (.829)               | 4.40 (.945)               | .121     | .886     |
| 12. AETT - Procura de Emprego    | 3.96 (1.02)                    | 3.98 (.735)               | 3.91 (.965)               | .053     | .949     |

A Escala adaptabilidade, como podemos verificar na tabela 6.2, não apresenta valores estatisticamente significativos, assim como nas suas dimensões. No que concerne à Escala de Empregabilidade, verifica-se na tabela, a presença de valores estatisticamente significativos na empregabilidade global ( $F=3.569$ ;  $p=.032$ ). Neste sentido, os alunos do curso de Psicologia ( $M=3.27$ ;  $DP=.576$ ) sentem ter mais capacidade de empregabilidade comparativamente com o curso Línguas e Comunicação

(M=2.97; DP=.454). Em contrapartida nas subescalas de empregabilidade não existem valores significativos. Por último escala Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT) e nas suas dimensões não se encontram valores significativos.

Nesta fase desenvolveram-se procedimentos com o intuito de explorar as relações entre as variáveis estudadas. Para tal, foram calculadas as correlações (coeficiente produto – momento de Pearson) entre todas as medidas consideradas, que podem ser observadas na Tabela.

**Tabela 6.3**  
Correlações das Escalas em estudo. (N=120)

|  | 1    | 2     | 3    | 4     | 5     | 6   | 7   | 8    | 9   | 10  | 11    | 12    | 13  | 14  |
|--|------|-------|------|-------|-------|-----|-----|------|-----|-----|-------|-------|-----|-----|
| 1. Sexo                                |      |       |      |       |       |     |     |      |     |     |       |       |     |     |
| 2. Idade                               | -.06 |       |      |       |       |     |     |      |     |     |       |       |     |     |
| 3. NSE                                 | .05  | -.06  |      |       |       |     |     |      |     |     |       |       |     |     |
| 4. CAAS                                | .02  | .08   | -.00 |       |       |     |     |      |     |     |       |       |     |     |
| 5. CASS -<br>Preocupação               | .02  | -.01  | -.02 | .69** |       |     |     |      |     |     |       |       |     |     |
| 6. CASS - Controlo                     | .03  | .17   | .03  | .81** | .45** |     |     |      |     |     |       |       |     |     |
| 7. CASS –<br>Curiosidade               | -.16 | .06   | -.17 | .79** | .38** | .60 |     |      |     |     |       |       |     |     |
| 8. CASS –<br>Confiança                 | .07  | .19*  | .04  | .82** | .40** | .59 | .55 |      |     |     |       |       |     |     |
| 9. Empregabilidade                     | -.00 | .09   | .00  | .35** | .19*  | .29 | .31 | .37  |     |     |       |       |     |     |
| 10. Externa                            | .06  | .10   | -.01 | .22*  | .08   | .20 | .21 | .26  | .93 |     |       |       |     |     |
| 11. Interna                            | -.06 | .07   | .03  | .47** | .34** | .32 | .34 | .45  | .72 | .43 |       |       |     |     |
| 12. AETT                               | -.00 | .25** | .08  | .45** | .24** | .31 | .39 | .45  | .31 | .15 | .49** |       |     |     |
| 13. AETT -<br>Adaptação ao<br>Trabalho | -.02 | .21*  | .03  | .48** | .29** | .33 | .40 | .48  | .29 | .13 | .47** | .89** |     |     |
| 14. AETT -<br>Regulação<br>Emocional   | -.00 | .25** | .09  | .40** | .20*  | .29 | .32 | .42  | .28 | .13 | .45** | .88*  | .65 |     |
| 15. AETT - Procura<br>de Emprego       | -.01 | .21*  | -.01 | .40** | .20*  | .28 | .41 | .35* | .29 | .18 | .40** | .83*  | .61 | .66 |

Legenda: \* p < 0.05; \*\* p < 0.01

Os valores de correlações sugerem relações fracas e não significativas entre o sexo e todas as outras variáveis em estudo. O mesmo acontece ao nível socioeconómico (NES) onde os valores de correlação indicam uma relação fraca e não significativa com as variáveis em estudo.

Relativamente à idade os resultados indicam existência de uma correção significativa e positiva com a sub-escala Confiança ( $r=.19$ ;  $p=0.05$ ), autoeficácia na transição para o trabalho ( $r=.25$ ;  $p=0.01$ ) e as suas sub-escalas: adaptação ao trabalho ( $r=.21$ ;  $p=0.05$ ), regulação emocional ( $r=.25$ ;  $p=0.01$ ) e procura de emprego ( $r=.21$ ;  $p=0.05$ ).

Como seria de esperar, na tabela verifica-se que Escala CAAS correlaciona-se de forma significativa e positiva com todas as suas dimensões: Preocupação ( $r=.69$ ;  $p=0.05$ ), Controlo ( $r=.81$ ;  $p=0.05$ ), Curiosidade ( $r=.79$ ;  $p=0.05$ ) e Confiança ( $r=.82$ ;  $p=0.05$ ). Neste sentido a CAAS também se correlaciona positivamente com a empregabilidade ( $r=.35$ ;  $p=0.05$ ) e as suas subescalas: externa ( $r=.22$ ;  $p=0.01$ ) e interna ( $r=.47$ ;  $p=0.05$ ). Por último encontramos uma correlação significativamente positiva entre a Adaptabilidade e a autoeficácia na transição para o trabalho ( $r=.45$ ;  $p=0.05$ ) e as suas subescalas: adaptação ao trabalho ( $r=.48$ ;  $p=0.05$ ), regulação emocional ( $r=.40$ ;  $p=0.05$ ) e procura de emprego ( $r=.40$ ;  $p=0.05$ ).

Considerando os valores de correlação encontrados, pode afirmar-se a sub-escala Preocupação se correlaciona de forma significativamente positiva com quase todas as escalas e subescalas das variáveis analisadas. Com a exceção da subescala empregabilidade externa. No que se refere à subescala Confiança (Escala Adaptabilidade), apenas se observou uma correlação significativa com a dimensão procura de emprego ( $r=.35$ ;  $p=0.01$ ).

No que respeita à Escala AETT, como era de se esperar, esta correlaciona-se de forma significativa com todas as suas subescalas (Adaptação ao Trabalho, Regulação Emocional e Procura de Emprego).

## 7. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O presente estudo procurou comparar os níveis de adaptabilidade, autoeficácia transição do ensino superior para o mercado de trabalho e empregabilidade entre estudantes com e sem experiência de trabalho. Para tal, realizámos um conjunto de análises de dados com a intenção de dar resposta ao objetivo que orientou a organização do presente trabalho.

Seguidamente, à luz dos referenciais teórico e empírico, serão discutidas as relações encontradas entre as variáveis sociodemográficas e as variáveis vocacionais incluídos no estudo.

Os valores de correlações sugerem relações fracas e não significativas entre o sexo e todas as outras variáveis em estudo o que no caso da empregabilidade vai ao encontro com os resultados obtidos por outros autores (e.g. Rothwell *et al.*, 2009). Em contrapartida, no que diz respeito à autoeficácia os resultados surgem no sentido esperado, uma vez que inúmeras investigações (e.g. Coimbra, 2000; Fernandes, 2011; Lopes & Teixeira, 2012) têm encontrado diferenças significativas entre o sexo feminino e o sexo masculino quanto à percepção de autoeficácia, sendo esta favorável aos rapazes. No que diz respeito à adaptabilidade, os resultados também não vão ao encontro do esperado. De acordo com um estudo de Patton e Creed, em 2001, relativamente à adaptabilidade, existe uma tendência para uma maior maturidade nas raparigas mais novas comparativamente com os rapazes mais novos, pois esta diminui com a idade.

Relativamente à idade, os resultados indicam existência de uma relação significativa e positiva com a dimensão Confiança. Pode dizer-se, tal como sugerem autores como Savickas e Porfeli (2012), que os indivíduos mais velhos possuem mais certeza na sua capacidade para resolver os problemas e de fazer o que é necessário para ultrapassar os obstáculos com que se depara ao longo da sua vida profissional. Estes resultados podem, de alguma forma, ser explicados pelo facto do indivíduo adquirir confiança através das experiências bem-sucedidas associadas às inúmeras atividades do quotidiano (Savickas, 2005) e, pressupõe-se que quanto mais velho for o indivíduo maior será o número de experiências de trabalho. Em suma, quanto maior o número de experiências bem-sucedidas vivenciada pelo indivíduo maior será a sua confiança na tomada de decisão e na execução de tarefas de carreira. Resultados semelhantes foram encontrados em outros trabalhos de investigação (e.g., Patton & Creed, 2001; Leite, 2010; Martins, 2010; Silva, 2013), nos quais também se observou uma relação positiva

entre a idade e a adaptabilidade, isto é, os indivíduos mais velhos tendem a apresentar níveis mais elevados de adaptabilidade de carreira.

A idade relaciona-se de forma significativa e positiva com autoeficácia na transição para o trabalho e as suas dimensões adaptação ao trabalho, regulação emocional e procura de emprego. O que nos permite inferir que quanto mais velhos os indivíduos forem maiores será a sua perceção de autoeficácia, a sua confiança percebida na capacidade de adaptação ao mundo do trabalho, confiança percebida na autorregulação emocional no processo de procura de emprego e a confiança percebida no desempenho de comportamentos de procura de emprego (Vieira, 2008). Estes resultados de certa forma vão, de certa forma, ao encontro dos resultados encontrados estudo de Silva, Fervez e Oswald (2012), onde os indivíduos com idades a partir dos 30 anos apresentam valores ligeiramente mais elevados ao nível da autoeficácia de adaptação ao trabalho e, podem ser explicados, de alguma forma, pelas fontes de informação que influenciam a autoeficácia (Bandura, 1986), especificamente as experiências pessoais (a fonte com maior impacto nas crenças de autoeficácia) pressupõe-se que quanto mais velho for o indivíduo maior será o número de experiências vivenciadas. Em contrapartida um estudo realizado por Fernandes (2011) não encontra uma relação significativa entre a autoeficácia e a idade dos estudantes.

Por último, não foram encontradas relações significativas entre o nível socioeconómico (NES) e as variáveis em estudo, estes resultados não são sustentados cientificamente. Por exemplo, um estudo realizado por Coimbra (2000) verificou a relação entre nível socioeconómico (NES) e à autoeficácia, jovens de níveis socioeconómicos mais altos e os melhores resultados escolares surgem associados a sentimentos de eficácia superiores, quer em termos académicos, quer em termos profissionais, para as profissões de elevado estatuto, comparativamente com os níveis socioeconómicos mais baixos e para os alunos que apresentam resultados escolares mais baixos.

Na análise correlacional, as Escala CAAS relaciona-se de forma significativa e positiva com todas as suas dimensões: Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança. Este resultado era esperado à partida e, vai ao encontro com outros estudos (e.g. Creed, Fallon & Hood, 2009; Hirshi, 2009; Savickas & Porfeli, 2012; Duarte *et al.*, 2012), podendo ainda ser considerados como indicadores da validade do instrumento.

Para além disso, a adaptabilidade global também se correlaciona positivamente com a empregabilidade e as suas dimensões externa e interna. Estes resultados podem ser analisados à luz da definição de empregabilidade, que indica a mesma como uma forma de adaptação ativa, que torna mais fácil a identificação e perceção de oportunidades de carreira, por parte dos indivíduos (e.g., Fugate *et al.*, 2004; Fugate & Kinicki, 2008). Neste sentido, os resultados indicam ainda a existência de correlação significativa entre a dimensão preocupação e a empregabilidade e a dimensão interna. Por conseguinte, podemos inferir que os indivíduos mais orientados e envolvidos na preparação do seu futuro apresentam níveis de empregabilidade mais elevados (e.g., Savickas & Porfeli, 2012). Em algumas investigações, como por exemplo a de Fraga em, 2012, e a de Boto, em 211, que revelou uma correlação entre a adaptabilidade de carreira e a empregabilidade num grupo de trabalhadores de uma organização do sector da construção civil.

Por último, encontramos uma correlação significativamente positiva entre a Adaptabilidade e a autoeficácia na transição para o trabalho e as suas dimensões: adaptação ao trabalho, regulação emocional e procura de emprego. Este resultado sugere que quanto mais adaptável o indivíduo for maior será a perceção de autoeficácia, a sua confiança percebida na capacidade de adaptação ao mundo do trabalho, confiança percebida na autorregulação emocional no processo de procura de emprego e a confiança percebida no desempenho de comportamentos de procura de emprego (Vieira, 2008).

No que respeita à Escala AETT, como era de se esperar, esta correlaciona-se de forma significativa com todas as suas com todas as suas subescalas (Adaptação ao Trabalho, Regulação Emocional e Procura de Emprego). De referir a subescala Adaptação ao Trabalho que se correlaciona significativamente com as outras duas subescalas. De referir a subescala Adaptação ao Trabalho que se correlaciona significativamente com as outras duas subescalas. Os resultados estão de acordo com os obtidos em outros estudos (e.g. Vieira, 2008; Samssudin, 2009) e, podem ser considerados como indicadores da validade do instrumento.

Seguidamente irão ser discutidas algumas as relações encontradas entre o facto de o jovem participar em experiência de trabalhos e as variáveis em estudo.

No que respeita ao nível global da escala Adaptabilidade não foram encontradas diferenças significativas entre o grupo que se encontram a trabalhar e os que só se

encontram a estudar, o mesmo acontece nas seguintes dimensões: Controlo, Curiosidade e Confiança. Por conseguinte podemos inferir que a participação em experiências de trabalho, dos estudantes universitários, não aumenta os valores globais da adaptabilidade e das dimensões Controlo, Curiosidade e Confiança. No entanto, na dimensão Preocupação os resultados sugerem diferenças significativas favoráveis aos estudantes que se encontram a trabalhar, pelo que podemos concluir que participação em experiências de trabalho poderá aumentar o grau em que o indivíduo se encontra orientado e envolvido na preparação do seu futuro, às competências para planear o futuro (Savickas & Porfeli, 2012). O aumento dos valores na dimensão Preocupação vai, de certa forma, ao encontro dos resultados obtidos noutros estudos (e.g., Silva 2010).

No que refere à dimensão autoeficácia na adaptação ao trabalho, os resultados indicam diferenças significativas, favoráveis aos estudantes que se encontram a trabalhar, permitindo-nos deduzir que os estudantes universitários que participaram em experiências de trabalho percebem-se com maior confiança na capacidade de adaptação ao mundo do trabalho (Vieira, 2008). Estes resultados vão para além daqueles que Samssudin encontrou num estudo desenvolvido em 2009, onde apenas se observaram diferenças significativas entre a participação em experiências de trabalho e autoeficácia na Procura de Emprego. Da mesma, forma na dimensão autoeficácia na procura de trabalho, os resultados indicam diferenças significativas, favoráveis aos estudantes que participaram em experiências de trabalho, podemos deduzir que com experiência trabalho percebem-se com níveis mais elevados de confiança para desempenhar comportamentos de procura de emprego (e.g., Samssudin, 2009; Vieira, 2008).

## CONCLUSÃO

Este estudo teve como principal objetivo analisar em que medida a participação em experiências de trabalho diferenciam os estudantes universitários ao nível da adaptabilidade de carreira. Neste sentido, analisámos os níveis de adaptabilidade, autoeficácia na transição do ensino superior para o mercado de trabalho e empregabilidade entre estudantes com e sem experiência de trabalho.

Segundo os resultados obtidos, podemos concluir que existe uma relação entre a idade e a dimensão Confiança, ou seja, os estudantes universitários mais velhos possuem mais certeza na sua capacidade para resolver os problemas e de fazer o que é necessário para ultrapassar os obstáculos com que se irão deparar ao longo da sua vida profissional. Neste sentido, os estudantes universitários mais velhos apresentam valores de autoeficácia mais elevados, pois acreditam ter capacidades para desempenhar com sucesso as tarefas necessárias para ultrapassar os obstáculos com que se depara ao nível vocacional e de carreira.

Conclui-se ainda que existe uma relação entre a dimensão preocupação e empregabilidade, ou seja, os estudantes universitários mais preocupados ao nível do planeamento e preparação do futuro apresentam níveis de empregabilidade percebida mais elevados.

No que respeita à adaptabilidade de carreira e a autoeficácia, os resultados indicam uma relação entre estes construtos. Neste caso, os resultados sugerem que quanto mais “adaptável” o indivíduo for, maior será a percepção de autoeficácia, a sua confiança percebida na capacidade de adaptação ao mundo do trabalho, a confiança percebida na autorregulação emocional no processo de procura de emprego e a confiança percebida no desempenho de comportamentos de procura de emprego.

Relativamente à adaptabilidade de carreira e a participação em experiências de trabalho, os resultados permitem-nos concluir que o facto de os estudantes universitários terem experiências de trabalho não influencia adaptabilidade de carreira e nas seguintes dimensões: Controlo, Curiosidade e Confiança. Por outras palavras, os estudantes universitários que participam em experiência de trabalho não tem maior responsabilidade sobre o desenvolvimento da sua carreira e na tomada de decisão, não exploram mais o ambiente de trabalho de forma a adquirir mais informação sobre o mesmo e não apresentam mais confiança nas suas capacidades para resolver os problemas associadas à carreira, comparativamente com os estudantes universitários que

só se encontram a estudar. Todavia encontrou-se uma relação entre a dimensão Preocupação (Adaptabilidade de carreira) significativas favoráveis aos estudantes que se encontram a trabalhar, ou seja, os estudantes universitários que se encontram a trabalhar apresentam maior competência no que se refere ao planeamento e preparação para o futuro.

Finalmente, os resultados permitem-nos concluir que existe diferenças significativas entre a dimensão autoeficácia na adaptação ao trabalho e procura de emprego, favoráveis aos estudantes que se encontram a trabalhar.

No que concerne às implicações práticas deste estudo, considera-se importante capacitar os estudantes universitários de ferramentas que permitam resolver, de forma eficaz, as tarefas vocacionais de carreira com que se deparam. Neste sentido, a participação em experiências de trabalho parece ter um impacto favorável ao nível do desenvolvimento vocacional e de carreira, sendo assim seria importante que as instituições de ensino superior desenvolvem-se um esforço de forma a proporcionar aos seus estudantes a oportunidade de participar em experiências de trabalho de forma gradual, ao longo do ciclo de formação. Desta forma, os estudantes universitários poderiam adquirir as capacidades necessárias para uma adaptação com sucesso ao mundo do trabalho e desenvolver competências de empregabilidade, assentes em crenças de autoeficácia realistas, no que se refere à transição para o mundo de trabalho.

Por último, serão indicadas algumas das limitações identificadas no estudo, as quais podem remeter para a realização de investigações futuras. A primeira limitação está relacionada com facto de, na nossa amostra, o número de estudantes com experiência de trabalho ser reduzido. Neste sentido, seria relevante replicar esta investigação, aumentando o número de estudantes universitários com experiências de trabalho. Outra limitação a referir prende-se com o facto de termos em atenção se o estudante possuía ou não experiência de trabalho. Neste caso, seria pertinente não só avaliar o facto de o estudante ter experiência de trabalho, mas também a qualidade das mesmas.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A social cognitive theory*. Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1995). Comments on the crusade against the causal efficacy of human thought. *J. Behav. Ther. & Exp. Psychiat*, 26(3), 179-190.
- Barling, J., & Kelloway, K. (1999). *Introduction*. In J. Barling & K. Kelloway (Eds.), *Young workers Varieties of Experience* (pp. 3-16). Washington: American Psychological Association.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 21(3), 279-292.
- Billett, S. (2005). Learning about the World of Work: co-opting school students' paid work experiences. *The Australian Educational Researcher*, 32(1), 49-66.
- Bimrose, J., Brown, A., Barnes S. A., & Hughes, D. (2011). *The role of career adaptability in skills supply*. Warwick: Warwick Institute for Employment Research, University of Warwick.
- Boto, B. (2011). *Relação entre adaptabilidade e empregabilidade: um estudo exploratório com uma amostra do sector da construção civil*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa., Lisboa.
- Caires, S., & Almeida, L. (2000). Os estágios na formação dos estudantes do ensino superior: tópicos para um debate em aberto. *Revista Portuguesa de Educação*, 13(2), 219-241.
- Choi, S., Hutchison, B., Lemberger, M., & Pope, M. (2012). A Longitudinal Study of the Developmental Trajectories of Parental Attachment and Career Maturity of South Korean Adolescents. *The Career Development Quarterly*, 60 (2) 163 – 177.
- Coimbra, S. (2000). *Estudo diferencial da auto-eficácia em alunos do 9.º ano*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Área de Especialização de Motivação e Aprendizagem. Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação da Universidade do Porto, Porto.
- Costa, F. (2011). *Crenças de Carreira e Crenças de Auto-eficácia na Transição do Ensino Superior para o Trabalho*. Dissertação de mestrado de Psicologia da Educação e da Orientação. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa
- Creed, P., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 219-229.

- Creed, P., Patton, W., & Prideaux, L.-A. (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of Adolescence*, 30, 377-392.
- Duarte M. E., Soares M. C., Fraga S., Rafael M., Lima M. R, Paredes, I Agostinho, R., Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale - Portugal Form: Psychometric Properties and Relationships to Employment Status. *Journal of Vocational Behavior*. 80, 725–729.
- Fernandes, V. (2011). *Adaptação Académica e Auto-eficácia em Estudantes Universitários do 1º Ciclo de Estudos*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde. Faculdade Fernando Pessoa da Universidade de Ciências Humanas e Sociais, Porto.
- Fraga, S. (2012). *Adaptabilidade e Empregabilidade numa Perspetiva Construtivista: Estudo com desempregados em contexto de formação*. Tese de Doutoramento em Psicologia (Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behaviour*, 65, 14–38.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503–527.
- Gamboa, V., Paixão, M. P., Jesus, S. (2013). Internship quality predicts career exploration of high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 78-87.
- Guzman, A., B., & Choi, K., O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 199-207
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7( 2), 97-109
- 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.
- Hongan, R., Chamorro-Premuzic, T., & Kraiser, R. (2013). Employability and Career Success: Bridging the Gap Between Theory and Reality. *Industrial and Organizational Psychology*, 6, 3-16.
- Laberge, L., Ledoux, E., Auclair, J., Thuilier, C., Gaudreault, M., Gaudreault, M., Veillette, S., & Perron, M. (2011). Risk Factors for Work-related Fatigue in Students With School-Year Employment. *Journal of Adolescent Health*, 48, 289-294.

- Leite, L. (2010). *Preocupações e Adaptabilidade de Carreira: Um estudo exploratório numa amostra de candidatos à função de operador de empilhador*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Lent, R., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, W., R., & Brown, S., D. (1996). Social Cognitive Approach to Career Development: An Overview. *The Career Development Quarterly*, 44, 310-321
- Lopes, A., R., & Teixeira, M., O. (2012). Projetos de carreira, autoeficácia e sucesso escolar em ambiente multicultural. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, Vol. 13 (1), 7-14
- Loughlin, C., & Barling, J. (1998). Teenagers' part-time employment and their work related attitude and aspirations. *Journal of Organizational Behaviour*, 19, 197-207.
- Martins, A. (2010). *Preocupações de Carreira e Adaptabilidade: Estudo exploratório com uma amostra de candidatos a sargentos e oficiais do exército português*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J., P., & (Tim) Hall, D., T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247-264
- McQuaid, R., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urbart Studies*, 42( 2), 197-219,
- Mortimer, J., Harley, C., & Staff, J. (2002). The quality of work and youth mental health. *Work and Occupations*, 29, 166-197.
- Mortimer, J., Pimentel, E., Ryu, S., Nash, K., & Lee, C. (1996). Part-time work and occupational value formation in adolescence. *Social Forces*, 74(4), 1405-1418.
- Mortimer, J., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2007). Adolescent paid work and career development. In V. B. Skorikov & W. Patton (Eds.), *Career Development in Childhood and Adolescence* (pp. 255-275). Rotterdam: Sense Publishers.
- Patton, W., & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, 49(4), 336-351.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career Development and Systems Theory - connecting theory and practice* (Vol. 1). Rotterdam: Sense Publishers.
- Payne, J. (2013). The Impact of Part-time Jobs in Years 12 and 13 on Qualification Achievement. *British Educational Research Journal*, 29(4), 600-611.

- Petherbridge, J. (1997). Work experience: Making an impression. *Educational Review*, 49, 21-27.
- Rothwell A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 152-161.
- 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
- Salamonson, Y., Everett, B., Koch, J., Andrew, S. & Davidson, P., M. (2012). The impact of term-time paid work on academic performance in nursing students: A longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies*, 49, 579-585.
- Samssudin, S.(2009). *Relação entre as crenças de auto-eficácia e o apoio social na transição para o trabalho em estudantes finalistas do ensino superior*. Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação e da Orientação. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of career of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career Choice and Development* (pp. 149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Savickas, M.L. & Porfeli, E.J., Career Adapt-Abilities Scale:Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Countries, *Journal of Vocational Behavior* (2012), doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Shanahan, M. J., Mortimer, J. T., & Kruger, H. (2002). Adolescence and adult work in the twenty-first century. In R. Larson & B. B. Brown & J. Mortimer (Eds.), *Adolescent Preparation for the Future: Profiles and promise* (pp. 99-120). Ann Arbor: Society for Research on Adolescence
- Silva (2010) De estudante a profissional: a transição de papéis na passagem da universidade para o mercado de trabalho. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul do Instituto de Psicologia, Rio Grande do Sul.
- Silva, C., (2012). *Adaptabilidade e Empregabilidade numa Perspetiva Construtivista: Estudo com Desempregados em Contexto de Formação*. Tese de Doutoramento em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Silva, C., (2013). *O Impacto do Estágio na Exploração Vocacional e na Adaptabilidade de Carreira em Estudantes do Ensino Profissional*. Dissertação de Mestrado no

ramo da Psicologia, especialidade de Psicologia da Educação. Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade do Algarve, Faro.

- Silva, C., Coelho, P., & Teixeira, M., (2013). Relações entre experiências de estágio e indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 2013, 14(1), 35-46
- Silva, M., Ferraz, V., & Oswaldo, Y. (2012). Uma avaliação do formando universitário frente à transição para o mercado de trabalho. *Revista de Psicologia*, 15(22), 107-120.
- Stone, J. R., & Mortimer, J. (1998). The effect of adolescent employment on vocational development: Public and educational policy implications. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 184-214.
- Super, D. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Brothers.
- Super, D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E., Savickas, M. L. & Super, C.M. (1996) The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, Brooks, L. & Associates (Eds.), *Career Choice and development* (3rd ed., pp. 121- 178). San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Tesluk, P. E., & Jacobs, R. (1998). Toward an integrated model of work experience. *Personnel Psychology*, 51, 321-354.
- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. I. B. (2005). Decisão de carreira entre estudantes de fim de curso. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 21(3), 327-334.
- Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multi-dimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476
- van Dam, K., (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 29-51
- Vieira, D. (2008). *Perspectiva sociocognitiva da transição do ensino superior para o trabalho: Influência da auto-eficácia e dos objectivos no sucesso de uma transição vocacional*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. Porto
- Vieira, D. & Coimbra, J. L. (2005). University-to- work transition: The development of a self- efficacy scale. Comunicação apresentada no Congresso Internacional da International Association of Vocational and Educational Guidance (IAVEG), *Careers in context: New challenges and tasks for guidance and counselling* (p.106). Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Vieira, D., Maia, J., & Coimbra, J.L. (2007). Do ensino superior para o trabalho: Análise factorial confirmatória da escala de auto-eficácia na transição para o trabalho (AETT). *Avaliação Psicológica*, 6 (1), 3-12.

- Vieira, D. A., Caires, S., & Coimbra, J. L. (2011). Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para inserção profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 29-36.
- Warren, J. R., LePore, P.C., & Mare, R. D. (2000). Employment during high school: Consequences for students' grades in academic courses. *American Educational Research Journal*, 37(4), 943-969.
- Watts, A. G. (1991). The Concept of Work Experience, In A. Miller & A. G. Watts & I. Jamieson (Eds.), *Rethinking Work Experience* (pp.16-38). London: Falmer
- Watts, A. G. (1996). Experienced-based learning about work. In A. G. Watts & B. Law & J. Killeen & J. Kidd & R. Hawthorn (Eds.), *Rethinking Careers Education and Guidance: theory, policy and practice* (pp. 233-246). London: Routledge.
- Wood, R. & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14 (3), 361-384.

**Anexo 1 -Questionário de dados sociodemográficos**



**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 objetivo 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 projeto!

## 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                      Pouco                      Satisfeito                      Bastante Satisfeito                      Muito Satisfeito  
Satisfeito                      Satisfeito                      Satisfeito

1.....2.....3.....4.....5

### III. Situação Perante o Trabalho

12. Experiências de trabalho (assinale com uma cruz):

Encontro-me a trabalhar ( ) 1

Só me encontro a estudar ( ) 0

Se não se encontra a trabalhar termina aqui o questionário. **Obrigado pela sua colaboração!**

Se encontra a trabalhar passa à questão seguinte.

13. Se está a trabalhar (assinale com uma cruz):

Tempo inteiro (full-time) ( ) Quantas horas semanais: \_\_\_\_\_

Tempo parcial (part-time) ( ) Quantas horas semanais: \_\_\_\_\_

14. Há quanto tempo (meses/anos) se encontra neste trabalho: \_\_\_\_\_ meses

15. O trabalho (full-time/part-time) a que se refere é remunerado: Sim ( ) 0 Não ( ) 1

16. Motivo pelo qual começou a trabalhar: (assinale todas as alternativas, 1- nada importante, a 5-muito importante)

Necessidade Financeira (1...2...3...4...5 )

Por querer a minha independência relativamente à família (1...2...3...4...5 )

Realização pessoal (1...2...3...4...5 )

Desenvolvimento profissional (1...2...3...4...5 )

Outro \_\_\_\_\_

15. A sua atividade profissional enquadra-se em que sector (assinale com uma cruz):

Comércio ( )

Restauração ( )

Atividades administrativas ( )

Educação ( )

Outros: \_\_\_\_\_

17. A sua atual atividade profissional encontra-se relacionada com o curso que se encontra a tirar (assinale com uma cruz): Sim ( ) 0 Não ( ) 1

Nada

Muito

útil

útil

18. Qual a relevância da sua atual atividade profissional para o desenvolvimento da sua carreira:

1.....2.....3.....4.....5

**Anexo 2 -Career Adaptability Scale – Portuguese  
Form**

Escala sobre Adaptabilidade  
Instruções

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 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 objetivos                       |             |       |               |          |       |
| 7. Estar preocupado(a) com a minha carreira                      |             |       |               |          |       |
| 8. Manter sempre o ânimo   |             |       |               |          |       |
| 9. Tomar decisões para mim próprio(a)                            |             |       |               |          |       |
| 10. Assumir a responsabilidade pelos meus atos                   |             |       |               |          |       |
| 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 a 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   |             |       |               |          |       |

**Anexo 3 -Auto-eficácia na Transição para o Trabalho**

### AETT

Para cada frase, indique em que medida **se sente confiante na sua capacidade atual** para desempenhar a atividade apresentada, fazendo um círculo correspondente na coluna “**NÍVEL DE CONFIANÇA**”, de acordo com a seguinte escala:

|                   |   |   |   |   |                         |
|-------------------|---|---|---|---|-------------------------|
| 1                 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                       |
| Nada<br>confiante |   |   |   |   | Totalmente<br>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. Procura oportunidades de emprego na <i>Internet</i>   |                    |   |   |   |   |   |
| 5. Continuar a pensar que vou encontrar emprego após várias recusas  |                    |   |   |   |   |   |
| 6. Inscrever-me em empresas de recrutamento e seleção  |                    |   |   |   |   |   |
| 7. Não desistir de procurar emprego, mesmo que tenha muitas respostas negativas                              |                    |   |   |   |   |   |
| 8. Inscrever-me em bolsas de emprego on-line   |                    |   |   |   |   |   |
| 9. Após uma recusa de emprego, conseguir lidar com frustrações   |                    |   |   |   |   |   |
| 10. Selecionar os empregos que mais me interessam  |                    |   |   |   |   |   |
| 11. Conseguir orientação junto de Serviços de apoio à transição para o trabalho (centros de emprego, UNIVAs) |                    |   |   |   |   |   |
| 12. Continuar a responder a anúncios de 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 no 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 exige   |                    |   |   |   |   |   |
| 24. Se empenhado/a no cumprimento das minhas funções profissionais   |                    |   |   |   |   |   |
| 25. Demonstrar segurança naquilo que faço no trabalho  |                    |   |   |   |   |   |
| 26. Estabelecer um bom relacionamento com os colegas   |                    |   |   |   |   |   |
| 27. Adaptar-me às necessidades do meu local de trabalho  |                    |   |   |   |   |   |
| 28. Contribuir com novas ideias num grupo de trabalho  |                    |   |   |   |   |   |

## **Anexo 4 -Employability Scale**

## 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 reflete 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 ativo 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 seleção                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8b. Penso que conseguirei qualquer emprego, desde que minhas competência e a minha experiência sejam razoavelmente relevantes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |