

ANDREIA SUSANA MARQUÊS VITORIANO

**ADAPTABILIDADE DE CARREIRA, AUTOEFICÁCIA NA TRANSIÇÃO E
EMPREGABILIDADE PERCEBIDA – ESTUDO COM ESTUDANTES ADULTOS**



UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2019

ANDREIA SUSANA MARQUÊS VITORIANO

**ADAPTABILIDADE DE CARREIRA, AUTOEFICÁCIA NA TRANSIÇÃO E
EMPREGABILIDADE PERCEBIDA – ESTUDO COM ESTUDANTES ADULTOS**

Mestrado em Psicologia Da Educação

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professor Doutor Vítor Manuel Pacheco Gamboa



UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

2019

**ADAPTABILIDADE DE CARREIRA, AUTOEFICÁCIA NA TRANSIÇÃO E
EMPREGABILIDADE PERCEBIDA – ESTUDO COM ESTUDANTES ADULTOS**

Declaração de Autoria do trabalho

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

Assinatura:

Andreia Susana Marquês Vitoriano

Copyright em nome de Andreia Susana Marquês Vitoriano

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através e repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

Agradecimentos

Concluir esta tarefa é o concluir de mais um ciclo muito importante, quer a nível pessoal quer profissional, tendo em conta todos os obstáculos e dificuldades que consegui ultrapassar seria impensável concluí-la sem agradecer a todos os que, quer direta quer indiretamente, contribuíram de alguma forma para que tal acontecesse.

Gostaria de agradecer ao Professor Doutor Vítor Gamboa, pelo apoio incansável, compreensão, pela sua disponibilidade e orientação.

Ao Diretor do Agrupamento de Escolas onde foi realizado este estudo.

À Coordenadora do Centro Qualifica, pela disponibilidade e apoio desde o início e durante todo este processo.

À Coordenadora dos Cursos EFA, pelo apoio incansável e partilha de conhecimentos.

À Clara Marreiros, Elsa Rodrigues, Margarida Diniz , Ana Figueira, e ao Ricardo Simplício, pelo apoio e incentivo durante todo este percurso.

Aos participantes neste estudo, que possibilitaram a realização deste trabalho.

À minha família, por todo o apoio incondicional e por compreenderem todas as minhas presenças “ausentes”.

Muito obrigada a todos!

“Todas as vitórias ocultam uma abdicação.”

Simone de Beauvoir

Resumo

Com a presente investigação pretende-se contribuir para uma melhor compreensão da relação entre os construtos de adaptabilidade, autoeficácia e de empregabilidade percebida, pelo facto de estes construtos serem referenciados como ferramentas essenciais no desenvolvimento e gestão da carreira. A literatura tem destacado a importância das experiências de trabalho e do percurso de formação na promoção de competências facilitadoras da transição para a vida profissional, embora os resultados dos estudos empíricos não sejam suficientemente conclusivos. Pretende-se com este estudo, abranger uma população ainda pouco estudada por se situar em percursos de formação alternativos, sendo esta a população adulta a frequentar uma escola secundária.

O presente estudo (N = 51; 54.9% sexo feminino; 45.1% sexo masculino) teve como objetivo analisar a existência de diferenças em função do tipo de percurso frequentado pelo participante (aprendizagem ou reconhecimento de competências), relativamente às variáveis: adaptabilidade de carreira, autoeficácia na transição para o trabalho e empregabilidade percebida, tendo em conta o motivo pelo qual o participante pretende elevar a escolaridade.

Os resultados dos valores médios das variáveis sugerem a existência de diferenças entre o tipo de percurso frequentado, no entanto, através da análise de correlações e variância, não foi possível confirmar a existência destas diferenças, logo não foi possível confirmar a hipótese geral deste estudo.

Por fim, são discutidas as implicações destes resultados e limitações do estudo.

Palavras-Chave: Adaptabilidade, Autoeficácia, Empregabilidade Percebida, Estudantes Adultos, Ensino Secundário.

Abstract

This research aims to contribute to a better understanding of the relationship between the adaptability, self-efficacy and perceived employability constructs, as these constructs are referenced as essential tools in career development and management. The literature has highlighted the importance of work experience and training pathway in promoting skills facilitating the transition to working life, although the results of empirical studies are not sufficiently conclusive. The aim of this study is to cover a population that is still little studied because it is located in alternative training courses, which is the adult population attending a secondary school.

The present study (N = 51; 54.9% female; 45.1% male) aimed to analyze the existence of differences regarding the type of path taken by the participant (learning or recognition of competences) regarding the variables: career adaptability, self-efficacy in the transition to work and perceived employability, taking into account the reason why the participant intends to increase education.

The results of the mean values of the variables suggest the existence of differences between the type of path taken, however, through the analysis of correlations and variance, it was not possible to confirm the existence of these differences, so it was not possible to confirm the general hypothesis of this study.

Finally, the implications of these results and limitations of the study are discussed.

Keywords: Adaptability, Self-efficacy, Perceived Employability, Adult Students, Secondary Education.

Índice Geral

1. Introdução.....	1
2. Adaptabilidade de Carreira na Transição para o contexto de Trabalho e Formação	3
3. Autoeficácia na transição para o trabalho	7
4. Empregabilidade Percebida na Transição para o Trabalho	9
5. Método.....	13
5.1. Participantes	13
5.2. Instrumentos	14
5.3. Procedimento de recolha e análise de dados	17
6. Resultados	18
6.1. Estatística descritiva	18
6.2. Correlações entre as variáveis em estudo	21
6.3. Análise de variância	25
7. Discussão	27
8. Considerações Finais e Implicações Futuras	33
9. Limitações	37
Referências Bibliográficas	38
ANEXO.....	47

Índice de Tabelas

Tabela 1. Médias e desvios-padrão de cada uma das escalas em estudo, valores de Mínimo e Máximo (N= 51).	20
Tabela 2. Correlações entre as variáveis em estudo (N= 51).	22
Tabela 3. Análise de Variância (ANOVA) das variáveis em função do percurso frequentado (N=51).....	26

1. Introdução

A partir do ano 2009 (Lei n.º 85/2009 de 27 de agosto), a educação tornou-se obrigatória dos 6 aos 18 anos de idade e os estudantes que atingiram o limite de idade para a escolaridade obrigatória, sem concluir com êxito o ensino básico ou secundário, podem dar continuidade à sua educação através de outras vias de educação de adultos. No âmbito do sistema educativo português, houve necessidade de se promover a renovação e o desenvolvimento de esforços para aumentar o nível de educação e qualificação da população adulta, tendo em conta a conjuntura exigente ao nível da participação social ativa da população adulta, assim como do acompanhamento das transformações decorrentes da evolução científica e tecnológica, que por sua vez impõem uma renovação de atitudes, conhecimentos e competências (Decreto-Lei n.º 74/91). O objetivo deste quadro legislativo é a qualificação das pessoas que se encontram no mercado de trabalho, com vista a reforçar a competitividade, o crescimento económico, o emprego, e melhoria de salários (Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal, 2011). O Programa Qualifica é vocacionado para a qualificação de adultos e tem por objetivo melhorar os níveis de educação e formação dos adultos, contribuindo para a melhoria dos níveis de qualificação e a melhoria da empregabilidade da população (ANQEP, 2017). Neste programa, ao serem reconhecidas e validadas as competências adquiridas pelos adultos, conferindo um nível de qualificação, veio contrariar a tendência de: *“Além de serem preteridos pelas suas débeis qualificações escolares, também não lhes serão consideradas as suas competências profissionais, adquiridas ao longo de trajetórias profissionais muitas vezes bastante ricas.”* Azevedo, Silva, Fonseca (2000)

A população adulta que procura uma via de conclusão do ensino básico, secundário ou ambos, traz também consigo a expectativa de encontrar um emprego ou,

no caso de já estarem empregados, de progredir na carreira, em consequência da qualificação adquirida. Neste sentido, procuram uma reconversão, ou seja, um processo de formação que permita o desenvolvimento ou atualização de competências, que facilitem o acesso a um novo emprego ou a novas atividades profissionais (CEDEFOP, 2008).

O presente estudo cinge-se aos alunos que frequentaram o ensino noturno no ano letivo 2018/2019, numa Escola Secundária de um Agrupamento de Escolas do Algarve. Após a inscrição e orientação, o adulto é encaminhado para um percurso de ensino básico, secundário ou de qualificação profissional, através do qual, poderá concluir a escolaridade ou elevar a sua qualificação efetuando um percurso de aprendizagem (e.g. Curso E.F.A. – Educação e Formação de Adultos; Formação Modular), ou percurso de reconhecimento de competências (RVCC – Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências), havendo para este último percurso alguns requisitos obrigatórios, nomeadamente a idade mínima de 24 anos ou se inferior, ter pelo menos 3 anos de experiência profissional comprovada.

Através deste estudo, pretende-se analisar se existem diferenças nos níveis de adaptabilidade de carreira, autoeficácia na transição para o trabalho e empregabilidade percebida, considerando o tipo de percurso frequentado pelo participante (aprendizagem ou reconhecimento de competências). Foram ainda analisadas as relações entre as variáveis acima referidas e o motivo pelo qual os participantes pretendem elevar a escolaridade ou qualificação. Por se tratar de uma população ainda pouco estudada, considera-se profícuo contribuir para uma melhor compreensão desta população face aos construtos estudados, sobretudo pela importância que a literatura da carreira lhes atribui no processo de transição para a vida profissional. Para além desta razão, juntamos ainda

a clara aposta por parte de várias entidades na formação e elevação do nível de qualificação da população adulta pouco qualificada.

2. Adaptabilidade de Carreira na Transição para o contexto de Trabalho e

Formação

De acordo com Savickas (2013) a adaptabilidade de carreira é um construto psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas atuais e iminentes de desenvolvimento de carreira, transições ocupacionais e traumas pessoais, e ainda envolve atitudes de exploração de si e do ambiente, planeamento e tomada de decisão a partir de informações obtidas. Numa perspetiva contextualista e relacional, considera-se que o desenvolvimento humano é motivado pela necessidade do indivíduo se adaptar ao ambiente social (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012). Sobre esta perspetiva, a teoria de construção da carreira, propõe um processo multidimensional de adaptação na carreira, abrangendo a prontidão adaptativa, a adaptabilidade de carreira, as respostas adaptativas e os resultados adaptativos (Savickas & Porfeli, 2012). Neste sentido, os indivíduos que demonstram a aptidão e a disponibilidade para mudar (prontidão adaptativa) e, ao mesmo tempo, possuem os recursos psicossociais (adaptabilidade de carreira) para gerir essas mudanças, exibirão mais crenças e comportamentos (respostas adaptativas) essenciais para as alterações nas condições ambientais e, como consequência, ocorrerá uma integração positiva nos papéis de vida a desempenhar e um maior ajustamento ao seu trabalho (resultados adaptativos) (Perera & McIlveen, 2017; Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017). Segundo Savickas e Porfeli (2012) os recursos de Adaptabilidade de Carreira são definidos como forças ou capacidades de autorregulação, empregues pelos indivíduos e é focada em vários recursos

essenciais ao longo de toda a extensão da vida para ajudar o sujeito a adaptar-se a necessidades imprevistas e mudanças no mercado de trabalho. Por conseguinte a adaptabilidade de carreira parece revestir-se da maior importância quando está em análise o ajustamento aos processos de formação e a transição para o mundo do trabalho, como consequência da qualificação adquirida.

Na Teoria de Construção da Carreira de Savickas (2005, 2013), organizada conceptualmente num modelo que reúne três dimensões, a adaptabilidade de carreira diz respeito ao segmento desenvolvimentista, na medida em que responde ao *como* o individuo lida e resolve as diferentes tarefas vocacionais. Mais precisamente, a adaptabilidade surge em destaque na teoria, como um processo contínuo e dinâmico, que se dá por meio de estratégias com as quais os sujeitos trabalham em situações do mundo do trabalho. Abrange a tendência para considerar a vida dentro de uma perspectiva temporal com base na esperança e otimismo (preocupação), a propensão para explorar o ambiente (curiosidade), a convicção de que o futuro é pelo menos parcialmente controlável (controlo), e a crença em si mesmo para alcançar os objetivos de uma carreira e resolver problemas (confiança) (Savickas, 2005). Quanto às competências comportamentais essenciais para a adaptação, são abrangidas por quatro dimensões: preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*), da adaptabilidade de carreira. A dimensão Preocupação compreende a aptidão para estar consciente de e para planear um futuro vocacional, sendo a orientação de um futuro, a importância da preparação para o amanhã. O sujeito que necessita de recursos no âmbito da dimensão Preocupação expõe, normalmente uma atitude de indiferença face à carreira, mostrando apatia, pessimismo e falta de planeamento (Savickas, 2013). O Controlo é a dimensão que abrange a sensação subjetiva de auto-

governança e decisão, relativamente a um futuro vocacional, envolvendo autodisciplina e processos de conscienciosidade, deliberação, organização e decisão no desempenho de tarefas de desenvolvimento vocacional e de transições profissionais. O sujeito que necessita de recursos no âmbito da dimensão Controlo apresenta usualmente uma indecisão de carreira, confusão, procrastinação e impulsividade (Savickas, 2013). A dimensão Curiosidade, por sua vez, constitui a tendência para explorar o ambiente, sendo que a partir do sentido de autocontrolo, surge a iniciativa para aprender sobre os tipos de trabalho que o sujeito deseja realizar, assim como acerca das oportunidades profissionais para o poder fazer. O sujeito que expõe dificuldades ao nível da dimensão Curiosidade apresenta geralmente falta de realismo acerca do mundo do trabalho e uma imagem inadequada de si próprio (Savickas, 2013).

Para este estudo, destaca-se a dimensão Confiança, que consiste na tendência para se sentir eficiente e apto na resolução de problemas concretos de carreira, pois os sujeitos necessitam de confiança para atuarem de acordo com os seus interesses. Esta dimensão caracteriza-se por sentimentos de autoeficácia para realizar com sucesso um curso de ação necessário, por forma a fazer e a implementar escolhas vocacionais e educacionais adequadas. O seu papel na construção de carreiras é retratado na extensa literatura sobre o papel da autoestima e da autoeficácia, nas teorias da Psicologia da Carreira, e está presente na resolução de problemas encontrados nas tarefas diárias, como por exemplo as atividades domésticas, trabalhos de casa e passatempos. O sujeito com fracos recursos nesta dimensão apresenta usualmente dificuldades em atualizar/assumir papéis e na perseverança para alcançar objetivos (Savickas, 2013). Estas dimensões, que representam recursos e estratégias adaptativas, são utilizadas pelas pessoas para gerir tarefas críticas e

transições ao longo do processo de construção das suas carreiras. (Savickas & Porfeli, 2012).

Alguns trabalhos de investigação junto de jovens adultos demonstraram que a adaptabilidade é um preditor para a autoeficácia na transição para o trabalho e que esta relação é parcialmente mediada pela empregabilidade percebida, (Gamboa, Paixão, & Palma, 2014), e preditor da qualidade de emprego (Koen, Klebe & Van Vianen, 2012). A adaptabilidade de carreira tem sido vista como um construto fundamental para a gestão e desenvolvimento de carreira (Gamboa, et al. 2014; Koen, et al. 2012). No estudo efetuado por Gamboa, Paixão, Gomes, Silva, e Bento, (2018) numa amostra de estudantes e trabalhadores estudantes relativamente às variáveis adaptabilidade de carreira, empregabilidade percebida e autoeficácia na transição para o trabalho, os resultados foram favoráveis aos trabalhadores estudantes para todas as variáveis analisadas, surgindo a adaptabilidade de carreira, associada, por um lado, à dimensão da empregabilidade interna, sendo esta considerada a mais próxima da agência individual, e, por outro lado, aos níveis de confiança com que os estudantes fazem face à resolução das diferentes tarefas intrínsecas da transição para o mundo do trabalho, sobretudo através das suas dimensões controlo e autoeficácia. Os resultados do estudo de Boto (2011), sobre a relação entre adaptabilidade e empregabilidade, numa amostra do sector da construção civil, apontam para uma forte relação entre os dois conceitos, e correlações significativas entre as diferentes dimensões da Adaptabilidade e da Empregabilidade. Numa amostra de 133 candidatos ao Ensino Superior “maiores de 23”, com 64.66% dos participantes empregados e 35.34% desempregados, o estudo efetuado por Gomes (2016) sobre a adaptabilidade de carreira em candidatos ao ensino superior, obteve resultados inconclusivos relativos às dimensões de curiosidade e preocupação, no entanto sobre a

dimensão confiança, os participantes demonstram serem capazes de antecipar com sucesso obstáculos e desafios para com o seu futuro, e na dimensão controlo, demonstram não se sentirem responsáveis pela construção da sua carreira, não se evidenciando comportamentos de autogestão, confirmando assim que os participantes não têm interiorizados todos os recursos necessários para se conseguirem adaptar face ao seu futuro. Salienta-se que neste último estudo, embora a população estudada sejam candidatos ao ensino superior, de certa forma assemelha-se à população do presente estudo, por se tratar de uma população em percurso de formação “alternativo”.

3. Autoeficácia na transição para o trabalho

Lent, Brown e Hackett, (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; é referente a um determinado número de crenças que o indivíduo desenvolve relativamente a um determinado comportamento, no entanto, estas crenças nem sempre se traduzem em sucesso, dado que não representam as capacidades reais do indivíduo, mas sim a perceção que o indivíduo tem sobre as mesmas.

A autoeficácia surge como um dos principais construtos na Teoria Sociocognitiva da Carreira (Lent, et al. 1994), segundo a qual o desenvolvimento vocacional assenta em três mecanismos sociocognitivos, a autoeficácia, as expectativas de resultado e os objetivos, estabelecendo relações complexas, entre outros processos cognitivos, vicariantes, autorreflexivos e autorregulatórios, que Bandura expõe, como especialmente importantes para o desenvolvimento da carreira (Lent & Brown, 1996). Sobre a autoeficácia a literatura evidencia a sua influência na autorregulação comportamental, em especial, na persistência perante o confronto com dificuldades. Neste sentido, a

autoeficácia na transição para o trabalho é vista como a crença na própria capacidade para constituir e efetuar ações de procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho (Vieira, Maia & Coimbra, 2007). Ainda de acordo com Vieira, et al. (2007), as crenças de autoeficácia referem-se à avaliação que o indivíduo faz das suas capacidades para desempenhar com sucesso determinadas ações; tendo um papel basilar 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. Assim, segundo Lent, et al. (1994), as crenças de autoeficácia são obtidas e modificadas sobretudo através de quatro fontes de informação: realização de tarefas, persuasão verbal, aprendizagens vicariantes e estados fisiológicos e emocionais. Sobre o impacto destas fontes de informação, o mesmo depende da forma como são processadas ao nível cognitivo. Por conseguinte, a vivência de experiências de sucesso, são uma das fontes de informação com grande impacto, e tendem a aumentar e/ou fortalecer as crenças de autoeficácia, em correspondência o fracasso e/ou insucesso conduzem à noção de baixa autoeficácia (Lent, et al.,1994). No entanto, de acordo com o modelo teórico anteriormente referido, a autoeficácia pode ser adquirida e modificada pelas experiências vividas pelo próprio e também através das experiências vividas por outros indivíduos.

Na investigação efetuada por Lopes e Teixeira (2012) verificou-se a existência de uma relação positiva entre as crenças de autoeficácia e os projetos futuros, e ainda entre as crenças e a avaliação pessoal do desempenho. Neste sentido, 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. Estudos realizados por vários autores (e.g., Araújo, Almeida, Costa,

Alfonso, Conde & Deaño, 2015; Moynihan, Roehling, LePine & Boswell, 2003; Wanberg, Kanfer & Rotundo, 1999; Samssudin, 2009), apuraram que fortes crenças de autoeficácia se relacionam com resultados positivos na procura de emprego. Neste sentido, considera-se que os jovens adultos que acreditam deter os meios para alcançar os seus objetivos profissionais e a competência para o fazer, quando ainda estão a frequentar o sistema educativo, mostram maior probabilidade de, no futuro, ter sucesso na transição para o trabalho. Por outro lado, os jovens que não creem nas suas capacidades e nos seus recursos pessoais para atingir os seus objetivos em relação ao trabalho tendem a apresentar uma maior probabilidade de evidenciar problemas nesta transição. Os autores Kim, Kim e Lee, (2019) realizaram uma revisão meta-analítica, para compreender a autoeficácia comportamental na procura de emprego, baseando-se no modelo da teoria sociocognitiva da carreira. Os resultados do trabalho desenvolvido, mostraram em relação às variáveis moderadoras, que o tipo de amostra (e.g. baixa escolaridade, desempregados), a duração do desemprego (superior ou inferior a 6 meses) e o tipo de pesquisa (transversal ou longitudinal), moderam as ligações entre a autoeficácia comportamental na procura de emprego e duas variáveis consequentes: a ação de procura de emprego e os resultados da procura de emprego.

4. Empregabilidade Percebida na Transição para o Trabalho

Segundo Campos, Vieira, Camargo, Scheguschewski, Tavares, Piovezan, e Alkschbirs, (2008) a empregabilidade pode ser observada como um conjunto de competências e habilidades necessárias para que um indivíduo conquiste e mantenha um emprego, crendo-se que o indivíduo é o único responsável pela sua carreira e percurso profissional. A empregabilidade pode ser definida com uma forma de adaptação ativa, que facilita a identificação e perceção de oportunidades de carreira, por parte dos

indivíduos (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004; Fugate & Kinicki, 2008). De acordo com Rothwell, Herbert e Rothwell (2008), a empregabilidade é definida como a capacidade percebida pelos jovens para obterem emprego equivalente ao seu nível de qualificações.

A empregabilidade pode ser compreendida e orientada por vários modelos, entre os quais se destaca o modelo heurístico de empregabilidade (Fugate, et al. 2004). Fugate e Kinicki (2008), posteriormente, propõem o modelo de cinco dimensões que consideram críticas e representativas do carácter ativo e adaptável da empregabilidade disposicional, sendo estas a abertura a mudanças no trabalho; a resiliência no trabalho e na carreira; a proatividade no trabalho e na carreira; a motivação na carreira e a identidade de trabalho. Neste sentido, a empregabilidade depende dos recursos internos que o sujeito possui, relativamente a conhecimentos, competências e atitudes e da forma como os utiliza e como apresenta tais recursos aos empregadores. Sobre a empregabilidade, De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, e Alarco, (2008) referem-se à capacidade dos indivíduos em vivenciarem transições no mercado de trabalho em que se encontram inseridos, o que resulta das competências, conhecimentos e da adaptabilidade. Assim, a empregabilidade trata-se de um constructo psicossocial, com destaque centrado no indivíduo, que integra características individuais que favorecem uma adaptação cognitiva, comportamental e afetiva, e melhoram a interface entre o trabalho e o indivíduo (Fugate et al, 2004). É gerada como psicossocial na medida em que abrange as características individuais que ligam o hiato existente entre o indivíduo e o meio, e distende-se para além dos conhecimentos, capacidades e competências requeridos, representando um traço amplo, latente, de ordem superior, que facilita a adaptabilidade proactiva (Fugate & Kinicki, 2008). Os autores Hirschi, Herrmann e Keller (2015), partindo da teoria da construção da carreira de Savickas (2012), dos conceitos sobre a

adaptação na carreira e da distinção que este autor faz entre prontidão adaptativa (e.g., proatividade), recursos adaptativos (e.g., adaptabilidade de carreira), respostas adaptativas (e.g., exploração) e resultados adaptativos (e.g., empregabilidade percebida), verificaram e propuseram que, apesar de relacionados, estes construtos são diferentes, sendo ainda necessário aprofundar as suas inter-relações e escolher e adaptar medidas destes construtos de acordo com as questões e objetivos de investigação.

Os estudos de Hirschi e Valero (2015) permitiram apurar uma relação de precedência ou efeito da prontidão adaptativa nas respostas adaptativas, mediadas pelos recursos adaptativos, que originam os comportamentos relativos ao futuro profissional de um jovem recém-diplomado. Verifica-se, portanto, que estes construtos relativamente distintos da adaptabilidade, tal como definidos por Savickas (2005), se relacionam e interagem, de forma a potenciar futuras investigações e intervenções para aumentar os resultados de carreira dos diplomados do ensino superior na transição universidade-emprego.

No estudo efetuado por Gamboa, Paixão e Palma (2014) verificou-se que a adaptabilidade prediz a autoeficácia na transição para o mercado de trabalho e que esta relação é parcialmente mediada pela empregabilidade percebida, que consiste numa perceção pessoal, dirigida para o futuro e para a competência para lidar proactivamente com os desafios do mercado de trabalho. Estudos prévios têm referido a empregabilidade percebida como um construto bidimensional (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004), que abrange uma dimensão interna, relacionada com o reconhecimento de atributos individuais relevantes na procura de emprego e, uma dimensão externa, orientada para fatores que fogem ao controlo do sujeito, os quais devem traduzir as consequências positivas associadas à qualidade dos contextos de aprendizagem ou de trabalho.

Rothwell, Herbert, e Rothwell, (2008), no processo de validação da escala de empregabilidade percebida para estudantes universitários, verificaram que os resultados nesta escala são bastante modestos, em especial, de estudantes que frequentavam as instituições de ensino superior bem referenciadas. Sobre a empregabilidade, Guzman e Choi (2013) registaram correlações positivas entre competências de empregabilidade e adaptabilidade de carreira, verificando-se, assim, uma influência da adaptabilidade de carreira na empregabilidade percebida em diplomados do ensino superior. De acordo com Guan et al. (2013), num estudo realizado com estudantes universitários, foi constatado que a adaptabilidade de carreira prediz significativamente a situação de emprego dos graduados e a percepção de ajustamento com os seus empregos, sendo as crenças de autoeficácia um mediador desta relação. Neste sentido, é expectável que a adaptabilidade, enquanto fonte de autorregulação no âmbito vocacional, facilite as aprendizagens académicas, o desenvolvimento de competências técnicas e relacionais e oriente as ações de exploração de carreira, promovendo desta forma a empregabilidade percebida nos estudantes universitários (Gamboa et al., 2014; Palma, 2013).

Assim, a literatura revista no âmbito da adaptabilidade de carreira, da autoeficácia e da empregabilidade percebida, permitiu-nos gerar a seguinte hipótese, tendo como ponto de partida o objetivo geral do estudo, a saber, H1: O percurso formativo (1 - Aprendizagem; 2 - Reconhecimento de Competências), diferenciam os estudantes nos níveis de adaptabilidade de carreira (H1a), autoeficácia na transição (H1b) e empregabilidade percebida (H1c), sendo os resultados favoráveis ao grupo inscrito no percurso de reconhecimento de competências.

5. Método

5.1. Participantes

Neste estudo participaram 51 estudantes numa escola secundária, de ambos os sexos (28 mulheres, 54.9%, e 23 homens, 45.1%), com idades entre 19 e 55 ($M = 34.9$, $DP = 11.4$), estado civil: casado(a) (25.5%), separado(a)/divorciado(a) (7.8%), solteiro(a) (49.0%), união de facto (15.7%) e viúvo(a) (2.0%). Sobre os anos de experiência na profissão, os mesmos estão compreendidos entre 0 e 36 anos ($M = 11.6$, $DP = 10.3$). Em relação ao exercício de uma profissão ao longo da vida, 11.8% dos participantes indicam não terem exercido uma profissão ao longo da vida e 88.2% indicam que exerceram uma profissão ao longo da vida. A situação profissional: desempregado(a) há mais de 6 meses (11.8%), desempregado(a) há menos de 6 meses (3.9%), trabalhador por conta de outrem (contrato sem termo) (49.0%), trabalhador por conta de outrem (contrato temporário ou a termo) (31.4%), trabalhador por conta própria (3.9%).

Os estudantes, no período de recolha de dados frequentavam o 3º período letivo, distribuindo-se com um total de 43,1 % de participantes a frequentar um percurso de Aprendizagem (EFA Tipo A (13.7%), EFA Tipo B (3.9%), EFA Tipo C (21.6%), Formação modular para concluir o Ensino Secundário (3.9%)) e 56,9 % de participantes a frequentar um percurso de reconhecimento de competências (Processo RVCC Nível Básico - 9º ano (9.8%), Processo RVCC Nível Secundário - 12º ano (31.4%), Processo RVCC Profissional - Nível 4 (15.7%)).

Sobre o motivo pelo qual o participante pretende elevar a sua escolaridade, verifica-se a média mais elevada “Para sua valorização pessoal” ($M = 4.8$, Intervalo = 2, mínimo = 3 e máximo = 5), seguida de “Para progredir na carreira”, ($M = 4.4$ Intervalo =

4, mínimo = 1 e máximo = 5), “Para procurar um trabalho que seja bem remunerado” (M = 4.3 Intervalo = 4, mínimo = 1 e máximo = 5), “Para mudar de carreira”, (M = 3.9 Intervalo = 4, mínimo = 1 e máximo = 5), e por fim para “Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade)” (M = 3.6 Intervalo = 4, mínimo = 1 e máximo = 5)

5.2. Instrumentos

Com o objetivo de estudar os níveis de adaptabilidade de carreira, a autoeficácia na transição para o trabalho e a empregabilidade percebida, foram utilizadas as Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS - *Career Adaptability Scale, Portuguese Form*) (Duarte, Fraga, Agostinho, Djaló, Lima, Paredes, Rafael, & Soares, 2012), Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT) (Vieira & Coimbra, 2005), e a Escala de Empregabilidade (Rothwell et al., 2008), validada para a população portuguesa por Gamboa, Paixão, e Rothwell (2015).

A escolha destes instrumentos deveu-se ao facto de revelarem boas qualidades psicométricas, de terem sido validados junto de amostras portuguesas e de terem uma fundamentação teórica bem definida (perspetiva sociocognitiva).

A Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS) (Duarte et al., 2012) é composta por 28 itens ($\alpha = .90$), organizados equitativamente em quatro subescalas de 7 itens cada, correspondentes às diferentes dimensões da adaptabilidade de carreira (e.g., Savickas, 1997), a saber: preocupação (ex.: item 4: *Considero que sou capaz de preparar-me para o futuro*, $\alpha = .76$); Controlo (ex.: item 9: *Considero que sou capaz de tomar decisões por mim próprio(a)*, $\alpha = .69$); Curiosidade (ex.: item 15: *Considero que sou capaz de explorar aquilo que me rodeia*, $\alpha = .78$); e Confiança (ex.: item 24: *Considero que sou capaz de*

desenvolver novas competências, $\alpha = .79$). A resposta aos itens é feita numa escala de tipo *Likert* (1-Muito Pouco, 2- Pouco, 3-Razoavelmente, 4-Bastante e 5-Muito), sendo que as pontuações mais elevadas traduzem maiores níveis de adaptabilidade, ou seja, traduz o grau que o participante considera que é capaz de utilizar determinado recurso para construir a sua carreira/vida. Sobre a 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 $\alpha = .92$. A Análise Fatorial Confirmatória (CFA) revelou que a versão portuguesa apresenta um bom índice de ajustamento dos dados ao modelo teórico (RMSEA = .061; SRMR = .049; CFI = .97) (Duarte et al., 2012).

A Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT) (Vieira & Coimbra, 2005), é formada por 28 itens que avaliam em que medida o sujeito se sente confiante na sua capacidade para realizar tarefas relacionadas com a procura de emprego e com o início da atividade laboral ($\alpha = .96$). As respostas são dadas numa escala do tipo *Likert* de seis pontos (1 nada confiante até 6 totalmente confiante), sendo avaliadas três dimensões do construto: autoeficácia na adaptação ao trabalho, composta por 12 itens ($\alpha = .94$), e que avalia a confiança percebida face às tarefas que emergem numa atividade profissional ou num novo contexto laboral (item 24: *Ser empenhado/a no cumprimento das minhas funções profissionais*); autoeficácia na regulação emocional, constituída por 9 itens ($\alpha = .94$), e que avalia a confiança face à autorregulação emocional e cognitiva no desenvolvimento do processo de procura de emprego (item 13: *Não desanimar perante as dificuldades encontradas na procura de emprego*); e a autoeficácia na procura de emprego composta por 7 itens ($\alpha = .84$), que mede a capacidade para evidenciar comportamentos de procura de emprego (item 4: *Procurar oportunidades de emprego na Internet*). Tal como nas subescalas, os valores de consistência interna da escala podem

ser considerados excelentes ($\alpha = .96$) (Hill & Hill, 2008). A Análise Fatorial Confirmatória (CFA) revela índices satisfatórios de ajustamento dos dados ao modelo (RMSEA = .06, CFI = .92 e $\chi^2 = 643.4721$, $p < .001$) (Vieira & Coimbra, 2005).

A Escala de Empregabilidade (Rothwell et al., 2008), validada para a população portuguesa por Gamboa, Rothwell, Paixão e Gomes (2015), é composta por 16 itens, que tem como objetivo avaliar a empregabilidade percebida dos alunos do ensino superior ($\alpha = .80$). Os participantes devem responder numa escala de tipo *Likert* de 5 pontos (1- discordo bastante, 5 - concordo bastante) indicando qual o nível que melhor os descreve. A versão portuguesa, assim como a original, é também constituída por duas dimensões (AFE): empregabilidade interna e empregabilidade externa. A primeira relaciona-se com as perceções dos estudantes universitários, sendo que para este estudo, estes itens sofreram uma ligeira alteração na sua formulação de modo a refletirem a perceção dos estudantes de uma escola secundária, relativamente aos seus atributos internos, competências, compromisso com o estudo e ambição, sendo representada pelos itens 7b (ex.: Tenho as competências e as aptidões que os empregadores estão à procura, $\alpha = .79$), 8a e 8b. A empregabilidade externa ($\alpha = .74$), por sua vez, refere-se a fatores ligados à reputação da instituição em que se encontram a estudar, aos níveis de procura de profissionais da sua área de formação e, ainda, à relevância que as entidades empregadoras atribuem ao curso em que o aluno se encontra. Estes itens sofreram uma ligeira alteração na sua formulação de modo a refletirem a qualidade da instituição frequentada. Esta dimensão é composta pelos itens 2a, 2b, 3a, 3b, 5b e 6b (ex.: Os empregadores estão muito interessados em empregar diplomados da minha escola). Rothwell et al. (2008), registaram valores adequados de fiabilidade ($.66 < \alpha < .76$).

De forma a recolher alguns dados sobre os participantes, importantes para a descrição da amostra e para o estudo em questão, foi aplicado um questionário sociodemográfico (anexo 1), que solicitava informação relativa à idade, sexo, estado civil, situação profissional, anos de experiência profissional, percurso frequentado e motivo pelo qual pretende elevar a qualificação, sendo este último item, um dos itens utilizados num instrumento interno de orientação do Centro Qualifica.

5.3. Procedimento de recolha e análise de dados

Inicialmente foram estabelecidos os contactos necessários para a recolha de dados essenciais para a realização deste estudo, nomeadamente junto da Direção do Agrupamento de Escolas, Coordenação do Centro Qualifica e Coordenação dos Cursos de Educação e Formação de Adultos (EFA). Foi ainda submetido através da plataforma de Monitorização de Inquiridos em Meio Escolar (MIME) o pedido de autorização para aplicação do questionário em meio escolar. Os alunos foram sensibilizados para a importância da temática em estudo, sendo que os mesmos foram ainda informados acerca da confidencialidade dos dados, bem como do caráter voluntário da sua participação.

A aplicação dos instrumentos ocorreu durante o terceiro período letivo, após a autorização da MIME, Coordenadores e Direção do Agrupamento. Por força das circunstâncias foi efetuado um estudo transversal. Os estudantes receberam através do seu Mediador do curso ou Técnico de Orientação Reconhecimento e Validação de Competências, um email com um *link* de acesso ao questionário, após o esclarecimento em sala de aula dos objetivos gerais do estudo, onde foi salientada a importância da participação voluntária, do anonimato e da confidencialidade dos dados, sendo o tempo

médio de resposta de aproximadamente 15 minutos. Posteriormente, os dados recolhidos através de um formulário *google* foram importados e analisados com recurso ao programa de tratamento de dados estatísticos SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 25. Por último, importa referir que foi utilizado um nível de significância de .05 nos testes estatísticos efetuados.

6. Resultados

6.1. Estatística descritiva

A Tabela 1 apresenta os valores médios, desvios padrão, mínimo e máximo das variáveis em estudo e respetivas dimensões em relação ao tipo de percurso frequentado pelos participantes.

Para todas as Escalas e respetivas dimensões que compõem as escalas, os resultados obtidos no valor médio das respostas no percurso de Reconhecimento de Competências é superior ao valor médio das respostas no percurso de Aprendizagem. Para as dimensões que compõem a Escala de Adaptabilidade de Carreira (*Career Adaptability Scale - CAAS*), considerando o valor médio das respostas por referência ao valor médio da escala (*Likert 1-5*), podemos verificar no percurso de Reconhecimento de Competências, que as médias variam entre ($M=4.35$; $DP=.54$) Confiança e ($M=4.03$; $DP=.53$) Preocupação. No percurso de Aprendizagem, as médias variam entre ($M=4.10$; $DP=.82$) Confiança e ($M=3.96$; $DP=.82$) Preocupação. Relativamente à Escala de Empregabilidade, considerando o valor médio das respostas, por referência ao valor médio da escala (*Likert 1-5*), podemos verificar no percurso de Reconhecimento de

Adaptabilidade de Carreira, Autoeficácia na Transição e Empregabilidade Percebida –

Estudo com Estudantes Adultos

Competências, que as médias variam entre ($M=3.66$; $DP=.70$) Empregabilidade Percebida Interna e ($M=3.34$; $DP=.82$) Empregabilidade Percebida Externa, enquanto no percurso de Aprendizagem, as médias variam entre ($M=3.63$; $DP=.69$) Empregabilidade Percebida Interna e ($M=3.27$; $DP=.57$) Empregabilidade Percebida Externa. Quanto à Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT) considerando o valor médio das respostas, por referência ao valor médio da escala (*Likert* 1-6), podemos verificar no percurso de Reconhecimento de Competências, que as médias variam entre ($M=5.34$; $DP=.61$) Adaptação ao Trabalho e ($M=4.28$; $DP=.99$) Procura Emprego, enquanto no percurso de Aprendizagem as médias variam entre ($M=5.09$; $DP=.93$) Adaptação ao Trabalho e ($M=3.87$; $DP=1.38$) Procura Emprego. Relativamente às variáveis: Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade); Para progredir na carreira; Para mudar de carreira; Para sua valorização pessoal e Para procurar um trabalho que seja bem remunerado, considerando o valor médio das respostas, por referência ao valor médio da escala (*Likert* 1-5), verificou-se que todas apresentam um valor médio superior no percurso de Reconhecimento de Competências, comparativamente ao percurso de Aprendizagem, exceto a variável “Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade)”, superior no percurso de Aprendizagem, com valor médio de ($M=3.73$; $DP=1.39$). As variáveis: Idade e Anos de experiência na profissão, apresentam ambas valores médios superiores no percurso de Reconhecimento de Competências, face ao percurso de Aprendizagem, tal como expectável.

Tabela 1.

Médias e desvios-padrão de cada uma das escalas em estudo, valores de Mínimo e Máximo (N= 51).

Variável	Percurso							
	Aprendizagem (n=22)				Reconhecimento de Competências (n=29)			
	M	DP	Mín	Máx	M	DP	Mín	Máx
1. CAAS	4.03	.77	1.96	5	4.20	.51	3	5
2. CAAS Preocupação	3.96	.82	1.86	5	4.03	.53	3	5
3. CAAS Controlo	4.06	.80	2	5	4.32	.58	3	5
4. CAAS Curiosidade	4.01	.79	2	5	4.09	.57	3	5
5. CAAS Confiança	4.10	.82	2	5	4.35	.54	3	5
6. Emp. Percebida Global	3.45	.58	2.13	4.44	3.50	.73	2.31	4.69
7. Emp. Percebida Interna	3.63	.69	1.75	4.75	3.66	.70	2.38	5
8. Emp. Percebida Externa	3.27	.57	2.13	4.13	3.34	.82	1.75	4.88
9. AETT Global	4.58	1.05	1.96	5.89	4.89	.74	3.25	6
10. AETT Procura Emprego	3.87	1.38	1	6	4.28	.99	2	6
11. AETT Regulação Emocional	4.47	1.49	1	6	4.75	.96	3	6
12. AETT Adaptação ao Trabalho	5.09	.93	3	6	5.34	.61	4.08	6
13. Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade)	3.73	1.39	1	5	3.41	1.48	1	5
14. Para progredir na carreira	4.23	1.15	1	5	4.45	.99	1	5
15. Para mudar de carreira	3.73	1.45	1	5	3.97	1.43	1	5
16. Para sua valorização pessoal	4.59	.73	3	5	4.93	.26	4	5
17. Para procurar um trabalho que seja bem remunerado	4.27	1.03	1	5	4.28	1.13	1	5
18. Idade	28.82	11.01	19	52	39.45	9.50	24	55
19. Anos de experiência na Profissão	6.50	8.19	0	30	15.41	10.15	1	36

6.2. Correlações entre as variáveis em estudo

No sentido de identificar padrões de relações procedeu-se à análise das correlações (coeficiente de correlação de Pearson) das variáveis em estudo e respetivas dimensões, que são apresentadas na Tabela 2. Na relação das variáveis sociodemográficas sexo, idade, anos de experiência na profissão e percurso, com as variáveis em estudo, os valores de correlação sugerem relações significativas entre as variáveis sexo ($r=-.29$; $p<.05$), idade ($r=.29$; $p<.05$), anos de experiência na profissão, ($r=.31$; $p<.05$) e Percurso ($r=.32$; $p<.01$), com a variável Para sua valorização pessoal. Quanto às variáveis idade e anos de experiência na profissão, apresentam entre si um valor de correlação forte e significativo ($r=.86$; $p<.05$) e significativo em relação ao percurso ($r=.47$; $p<.05$) e ($r=.43$; $p<.05$) respetivamente.

A Escala de Adaptabilidade de Carreira, conforme esperado, correlaciona-se de forma significativa e muito forte com todas as suas dimensões: Preocupação ($r=.92$; $p<.05$), Controlo ($r=.94$; $p<.05$), Curiosidade ($r=.93$; $p<.05$) e Confiança ($r=.95$; $p<.05$). Em relação às variáveis em estudo a Escala de Adaptabilidade de Carreira, apresenta correlações significativas com a empregabilidade ($r=.52$; $p<.05$) empregabilidade interna ($r=.49$; $p<.05$) e externa ($r=.48$; $p<.05$); Autoeficácia na Transição para o Trabalho, ($r=.39$; $p<.05$); Adaptação ao Trabalho ($r=.47$; $p<.05$); Regulação Emocional ($r=.28$; $p<.05$) e procura de emprego ($r=.28$; $p<.05$). A Escala de Adaptabilidade de Carreira apresenta valores de correlação significativos com as variáveis: Para progredir na carreira, ($r=.49$; $p<.05$); Para mudar de carreira, ($r=.34$; $p<.05$); Para sua valorização pessoal, ($r=.58$; $p<.05$); e Para procurar um trabalho que seja bem remunerado, ($r=.30$; $p<.05$).

Adaptabilidade de Carreira, Autoeficácia na Transição e Empregabilidade Percebida – Estudo com Estudantes Adultos

Tabela 2.

Correlações entre as variáveis em estudo (N= 51).

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	21.
1. CAAS																				
2. CAAS Preocupação	.92**																			
3. CAAS Controlo	.94**	.78**																		
4. CAAS Curiosidade	.93**	.84**	.81**																	
5. CAAS Confiança	.95**	.83**	.89**	.83**																
6. Empregabilidade Percebida Global	.52**	.52**	.45**	.46**	.51**															
7. Empregabilidade Percebida Interna	.49**	.52**	.44**	.42**	.46**	.94**														
8. Empregabilidade Percebida Externa	.48**	.46**	.39**	.44**	.49**	.94**	.76**													
9. AETT Global	.39**	.31*	.40**	.36*	.37**	.19	.29*	.07												
10. AETT Procura Emprego	.28*	.22	.29*	.25	.26	.20	.29*	.10	.87**											
11. AETT Regulação Emocional	.28*	.21	.31*	.25	.27	.08	.19	-.026	.96**	.87**										
12. AETT Adaptação ao trabalho	.47**	.39**	.45**	.44**	.46**	.24	.32*	.14	.79**	.43**	.62**									
13. Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade)	.25	.38**	.12	.25	.19	.35*	.40**	.25	.01	.03	-.04	.037								
14. Para progredir na carreira	.49**	.52**	.38**	.47**	.46**	.38**	.34*	.37**	.07	.01	-.01	.18	.49**							
15. Para mudar de carreira	.34*	.34*	.27	.34*	.31*	.32*	.33*	.27	.29*	.29*	.26	.21	.36**	.56**						
16. Para sua valorização pessoal	.58**	.56**	.55**	.51**	.55**	.26	.25	.23	.31*	.09	.19	.52**	.26	.52**	.17					
17. Para procurar um trabalho que seja bem remunerado	.30*	.35*	.20	.32*	.27	.38**	.36**	.35*	.039	.08	.02	.01	.30*	.72**	.54**	.21				
18. Idade	.09	-.01	.18	-.04	.19	.079	.10	.05	-.01	-.18	-.081	.24	.01	.20	.15	.29*	.01			
19. Anos de experiência na Profissão	.13	.03	.22	-.02	.27	.16	.19	.12	.02	-.15	-.05	.24	.05	.23	.12	.31*	.01	.86**		
20. Sexo	-.02	.03	-.08	.07	-.08	-.11	-.14	-.07	-.13	-.08	-.05	-.22	.12	-.04	.03	-.29*	.06	-.12	-.24	
21. Percurso	.13	.05	.18	.06	.19	.04	.02	.04	.17	.17	.12	.16	-.11	.10	.08	.32*	.001	.47**	.43**	-.32*

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

Em relação às dimensões da Escala de Adaptabilidade de Carreira com a Escala de Empregabilidade Percebida, verificam-se valores de correlação significativos, sendo de destacar a relação entre a dimensão Preocupação e Empregabilidade global e interna ($r = .52; p < .05$), entre a dimensão Confiança e a Empregabilidade global ($r = .51; p < .05$) e entre a Confiança e a Empregabilidade Externa ($r = .49; p < .05$). Também podemos observar correlações significativas entre as dimensões da Adaptabilidade de Carreira e da Autoeficácia na Transição para o Trabalho, onde se destacam os valores de correlação observados entre a dimensão Controlo e todas as dimensões da Escala de Autoeficácia, com valores compreendidos entre ($r = .45; p < .05$), e ($r = .29; p < .01$); e entre todas as dimensões da Escala de Adaptabilidade de Carreira e a dimensão Adaptação ao Trabalho, com valores de correlação significativos compreendidos entre ($r = .46; p < .05$) e ($r = .39; p < .05$). Quanto à relação entre as dimensões da Escala de Adaptabilidade de Carreira e as variáveis: Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade); Para progredir na carreira; Para mudar de carreira; Para sua valorização pessoal; e Para procurar um trabalho que seja bem remunerado, destacam-se os resultados obtidos entre todas as dimensões da Escala de Adaptabilidade de Carreira e a variável Para sua valorização Pessoal, com valores que sugerem uma relação significativa compreendidos entre ($r=.56; p<.05$) e ($r=.51; p<.05$); e entre todas as dimensões da Escala de Adaptabilidade de Carreira e a variável Para progredir na carreira, com uma relação significativa compreendidos entre ($r=.52; p<.05$) e ($r=.38; p<.05$); a dimensão Confiança, correlaciona-se significativamente com a variável Para mudar de carreira ($r=.31; p<.01$) e a dimensão Preocupação correlaciona-se significativamente com a variável Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade), ($r=.38; p<.05$).

Em relação à Empregabilidade Percebida, conforme esperado, correlaciona-se de forma significativa com as suas dimensões: Empregabilidade Percebida Interna ($r=.94$; $p<.05$), e Empregabilidade Percebida Externa ($r=.94$; $p<.05$) e significativa entre as suas dimensões interna e externa ($r=.76$; $p<.05$). Os resultados da Escala de Empregabilidade Percebida sugerem uma relação significativa com as variáveis Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade); Para progredir na carreira; Para mudar de carreira; e Para procurar um trabalho que seja bem remunerado, com valores de correlação compreendidos entre ($r=.38$; $p<.05$) e ($r=.32$; $p<.01$). Quanto às dimensões, Interna e Externa da Escala de Empregabilidade Percebida, verificam-se valores de correlação significativos entre a dimensão Interna e a variável Autoeficácia na Transição para o Trabalho Global, e suas dimensões: Procura de Emprego e Adaptação ao trabalho; assim como, com as variáveis: Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade); Para progredir na carreira; Para mudar de carreira; e Para procurar um trabalho que seja bem remunerado, com valores de correlação compreendidos entre ($r=.40$; $p<.05$) e ($r=.29$; $p<.01$). Em relação à dimensão Externa, os resultados sugerem relação significativa com a variável Para progredir na carreira ($r=.37$; $p<.05$) e com a variável Para procurar um trabalho que seja bem remunerado ($r=.35$; $p<.01$).

Em relação à Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho, de acordo com o expectável, correlaciona-se de forma significativa com as suas dimensões Procura de Emprego ($r=.87$; $p<.05$), Regulação Emocional ($r=.96$; $p<.05$), e Adaptação ao trabalho ($r=.76$; $p<.05$). Na análise das relações da Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho Global, os resultados sugerem uma relação significativa com a variável Para mudar de carreira ($r=.29$; $p<.01$) e com a variável Para sua valorização pessoal ($r=.31$; $p<.01$). Quanto às dimensões da Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho, os

resultados sugerem uma relação significativa entre a dimensão Procura de Emprego e a variável Para mudar de carreira ($r=.29$; $p<.01$), e entre a dimensão Adaptação ao Trabalho e Para sua valorização pessoal ($r=.52$; $p<.05$).

Por fim, em relação à variável Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade), os valores sugerem uma relação significativa com as variáveis: Para progredir na carreira ($r=.49$; $p<.05$); Para mudar de carreira ($r=.36$; $p<.05$); Para procurar um trabalho que seja bem remunerado ($r=.30$; $p<.01$). Quanto à variável Para progredir na carreira, os resultados sugerem correlações significativas com as variáveis: Para mudar de carreira ($r=.56$; $p<.05$), Para sua valorização pessoal ($r=.52$; $p<.05$), e Para procurar um trabalho que seja bem remunerado ($r=.72$; $p<.05$). A variável Para mudar de carreira, apresenta o resultado que sugere uma correlação significativa com a variável Para procurar um trabalho que seja bem remunerado ($r=.54$; $p<.05$).

6.3. Análise de variância (ANOVA) das variáveis em função do Percurso

Com o objetivo de analisar as diferenças em função do percurso frequentado (Aprendizagem ou Reconhecimento de Competências) procedemos à execução de uma ANOVA, com correção de *Bonferroni*.

Em relação às Escalas de Adaptabilidade de Carreira, Empregabilidade Percebida e Autoeficácia na Transição para o Trabalho, conforme podemos verificar na Tabela 3, as diferenças observadas nos valores médios não são significativas, assim como nas suas dimensões. Para as variáveis: Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade), Para progredir na carreira, Para mudar de carreira, e Para procurar um trabalho que seja bem remunerado, também não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas.

Quanto à variável Para sua valorização pessoal, verifica-se na Tabela 3, a presença de valores estatisticamente significativos ($F=5.38$; $p<.05$), ou seja, existe diferença em função do percurso frequentado para variável Para sua valorização pessoal, que surge associada a valores médios superiores no percurso de Reconhecimento de Competências ($M=4.93$; $DP=.26$) face aos valores médios do percurso de Aprendizagem ($M=4.59$; $DP=.73$).

Tabela 3.

Análise de Variância (ANOVA) das variáveis em função do percurso frequentado (N=51).

Variável	Percurso				F	p.
	Aprendizagem (n=22)		Reconhecimento de Competências (n=29)			
	M	DP	M	DP		
1. CAAS	4.03	.77	4.20	.51	.85	.36
2. CAAS Preocupação	3.96	.82	4.03	.53	.15	.70
3. CAAS Controlo	4.06	.80	4.32	.58	1,68	.20
4. CAAS Curiosidade	4.01	.79	4.09	.57	.18	.67
5. CAAS Confiança	4.10	.82	4.35	.54	1,74	.19
6. Empregabilidade Percebida Global	3.45	.58	3.50	.73	.07	.80
7. Empregabilidade Percebida Interna	3.63	.69	3.66	.70	.03	.86
8. Empregabilidade Percebida Externa	3.27	.57	3.34	.82	.10	.76
9. AETT Global	4.58	1.05	4.89	.74	1,45	.23
10. AETT Procura Emprego	3.87	1.38	4.28	.99	1,52	.22
11. AETT Regulação Emocional	4.47	1.49	4.75	.96	.69	.41
12. AETT Adaptação ao Trabalho	5.09	.93	5.34	.61	1,33	.26
13. Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade)	3.73	1.39	3.41	1.48	.59	.45
14. Para progredir na carreira	4.23	1.15	4.45	.99	.54	.46
15. Para mudar de carreira	3.73	1.45	3.97	1.43	.34	.56
16. Para sua valorização pessoal	4.59	.73	4.93	.26	5,38	.03
17. Para procurar um trabalho que seja bem remunerado	4.27	1.03	4.28	1.13	.00	.99

7. Discussão

A presente investigação teve como objetivo a análise dos três principais construtos no âmbito do processo de transição da escola para o mundo do trabalho: a adaptabilidade, a autoeficácia na transição e a empregabilidade, tendo em conta os vários estudos sobre o processo de transição escola - mundo do trabalho em amostras de estudantes universitários. Com este estudo pretende-se abranger uma população ainda pouco estudada, através de uma amostra de estudantes adultos que pretendem incrementar o seu nível de escolaridade, e que maioritariamente já se iniciaram no mundo do trabalho, sendo que estes estudantes seguiram um percurso de aprendizagem ou de reconhecimento de competências. Neste sentido e com base na literatura revista no âmbito da adaptabilidade de carreira, da autoeficácia e da empregabilidade percebida, permitiu-nos gerar a seguinte hipótese, tendo como ponto de partida o objetivo geral do estudo, a saber, H1: O percurso formativo (1 - Aprendizagem; 2 - Reconhecimento de Competências), diferenciam os estudantes nos níveis de adaptabilidade de carreira (H1a), autoeficácia na transição (H1b) e empregabilidade percebida (H1c).

No que diz respeito às variáveis sociodemográficas, idade e anos de experiência na profissão, os valores médios sugerem a existência de diferenças entre os participantes que frequentam um percurso de Aprendizagem, face aos que frequentam um percurso de Reconhecimento de Competências, tendo sido encontrados valores médios superiores neste último. No que diz respeito às variáveis em estudo em função do percurso efetuado, também foram encontrados valores médios superiores no percurso de Reconhecimento de Competências, exceto para a variável Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade). O resultado para a variável Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade), está de acordo

com a expectativa decorrente das características do percurso frequentado, pois trata-se de um percurso de aprendizagem, frequentado por uma população em média, mais jovem, que atingiu a idade adulta, e, ou porque não quer, ou porque não pode legalmente continuar a estudar no ensino diurno, recorre a um percurso de formação alternativo para concluir o ensino secundário e posteriormente ingressar na universidade. A conclusão do ensino secundário através de um percurso de formação alternativo é também uma alternativa para alguns estudantes que não podem ingressar diretamente na universidade por outras vias (e.g. acesso via maiores de 23).

Na análise de correlações entre as variáveis sociodemográficas e todas as variáveis em estudo, os resultados sugerem a existência de relação significativa entre a variável sexo e a variável Para sua valorização pessoal. Esta relação encontra-se ainda pouco referenciada na literatura, no entanto, comparativamente aos resultados do estudo de Araújo, et al. (2015), numa amostra de estudantes do Ensino Superior do Norte de Portugal e Galiza, sobre as variáveis pessoais e socioculturais de diferenciação das expectativas académica, foram encontrados resultados que sugerem um efeito da variável sexo na diferenciação das expectativas no que se refere às dimensões Formação para o emprego e a carreira, Desenvolvimento pessoal e social, entre outras, apresentando as estudantes do sexo feminino níveis mais elevados de expectativas. Para a variável sexo, não foram encontrados outros valores de correlação significativos em relação às variáveis deste estudo, no entanto, comparativamente a outros estudos, nomeadamente envolvendo a Escala de Adaptabilidade de Carreira, na investigação de Duarte et al., (2012) aplicada ao contexto português com estudantes do 9º ao 12º ano de escolaridade, os resultados demonstraram que estudantes do sexo feminino expressam preocupação e confiança face ao futuro comparado com estudantes do sexo masculino. Também no estudo efetuado por

Cizel (2018), foi verificado que a variável sexo prevê significativamente a adaptabilidade de carreira dos alunos. No presente estudo, não foi evidente a existência de relação entre a variável sexo e a Adaptabilidade de Carreira. Em relação à empregabilidade, segundo o estudo de Rothwell, Jewell e Hardie, (2009), a empregabilidade não foi influenciada por atributos dos entrevistados, como antecedentes culturais, género ou capacidade de realizar um estágio, tal como os resultados obtidos neste estudo. Em relação à autoeficácia, na investigação de Lopes e Teixeira, (2012) foram obtidos resultados médios significativamente superiores nos rapazes em relação aos das raparigas nas escalas das crenças no Sucesso Académico.

Relativamente à idade, os resultados indicam existência de uma relação significativa em relação às variáveis Para sua valorização pessoal, e anos de experiência na profissão. Neste sentido, os resultados podem, de alguma forma, ser explicados pelo facto do individuo adquirir confiança através das experiências bem-sucedidas associadas às inúmeras atividades do quotidiano (Savickas, 2005) assim, tal como sugerem os autores Savickas e Porfeli (2012), os indivíduos mais velhos, sobre os quais se pressupõe possuírem mais experiência de trabalho, possuem mais segurança nas suas capacidades para resolver os problemas e de concretizar o que é necessário para ultrapassar os obstáculos com que se deparam ao longo da sua vida profissional. Em relação à variável anos de experiência na profissão, os resultados indicam uma relação significativa em relação à variável Para sua valorização pessoal.

Na análise de correlações entre as variáveis em estudo, a variável Adaptabilidade de Carreira apresenta valores significativos e muito fortes com todas as suas dimensões: Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança. Os resultados obtidos neste estudo vão ao encontro dos resultados de outros estudos (e.g. Creed, Fallon & Hood, 2009; Hirshi,

2009; Duarte et al., 2012; Savickas & Porfeli, 2012), o que está também de acordo com a definição de multidimensionalidade oferecida ao constructo por Savickas (2005). Verifica-se neste estudo a correlação significativa, da Escala de Adaptabilidade de Carreira em relação à Escala de Empregabilidade Percebida e suas dimensões, interna e externa. Analisando os resultados obtidos, vão ao encontro da definição de empregabilidade, que indica a mesma como uma forma de adaptação ativa, que torna mais fácil a identificação e percepção de oportunidades de carreira, por parte dos indivíduos (e.g., Fugate et al., 2004; Fugate & Kinicki, 2008). No estudo realizado em Papua Nova Guiné, por Guzman e Choi (2013) para investigação da relação entre competências de empregabilidade e adaptabilidade de carreira, encontraram resultados sugerem que a Escala de Adaptabilidade pode ser uma medida válida e útil para avaliar adaptabilidade de carreira, tendo sido observadas relações significativas entre a adaptabilidade de carreira e competências de empregabilidade. As correlações entre a Escala de Adaptabilidade de Carreira e a Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho e as suas dimensões, são significativas, sendo este um resultado coerente com as evidências de estudos (e.g., Vieira, et al. 2007) sobre a autoeficácia na transição para o trabalho e a sua importância para executar ações de procura de emprego e de adaptação ao mundo do trabalho.

Sobre a análise de correlações das dimensões da Escala de Adaptabilidade de Carreira, com as variáveis em estudo, destaca-se a relação significativa entre a dimensão Preocupação e Empregabilidade Percebida Global e Interna. De acordo com Savickas, (2013) a dimensão Preocupação compreende a aptidão para estar consciente de e para planejar um futuro vocacional, sendo a orientação de um futuro, a importância da preparação para o amanhã. Neste sentido, os resultados sugerem que os estudantes

possuem os recursos no âmbito da dimensão Preocupação expondo uma atitude de preocupação em relação à carreira, mostrando esperança, otimismo e planejamento da carreira. Destaca-se ainda a relação entre a dimensão Confiança e a dimensão de Empregabilidade Percebida Externa, que de acordo com Savickas, (2013), o sujeito com recursos na dimensão Confiança, tende a sentir-se eficiente e apto na resolução de problemas concretos de carreira, pois os sujeitos necessitam de confiança para atuarem de acordo com os seus interesses, traduzindo-se em sentimentos de autoeficácia para realizar com sucesso um curso de ação necessário, por forma a fazer e a implementar escolhas vocacionais e educacionais adequadas. Neste sentido os resultados sugerem que os participantes neste estudo apresentam usualmente facilidades em atualizar/assumir papéis e na perseverança para alcançar objetivos. Salienta-se a relação encontrada entre a dimensão Controlo e todas as dimensões da Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho, com correlações significativas. Segundo Savickas, (2013), a dimensão Controlo abrange a sensação subjetiva de auto-governação e decisão, relativamente a um futuro vocacional, envolvendo autodisciplina e processos de conscienciosidade, deliberação, organização e decisão no desempenho de tarefas de desenvolvimento vocacional e de transições profissionais. Neste sentido, os resultados sugerem que os participantes neste estudo se apresentam decididos em relação à sua carreira, detendo a segurança de que o futuro é pelo menos parcialmente controlável. Salienta-se ainda a relação significativa encontrada entre todas as dimensões da Escala de Adaptabilidade de Carreira e a dimensão de Adaptação ao Trabalho. Por fim, destaca-se a correlação significativa entre todas as dimensões da Escala de Adaptabilidade de Carreira e as variáveis Para sua valorização pessoal e Para progredir na carreira, as relações significativas entre a dimensão Confiança e a variável Para mudar de carreira, e dimensão Preocupação com a variável Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade). Os resultados

evidenciados neste estudo sugerem congruência com a forma como Savickas (2005) descreve a adaptabilidade da carreira, sendo esta multidimensional e hierárquica, onde uma dimensão geral de adaptabilidade de carreira de ordem superior inclui quatro adaptabilidades de carreira que suportam as estratégias de autorregulação, sendo estas a Preocupação, Controlo, Curiosidade e Confiança.

Em relação à Escala de Empregabilidade Percebida, os resultados sugerem uma relação significativa com as suas dimensões: interna e externa, indo assim ao encontro dos resultados verificados no estudo de Rothwell, et al. (2009), com uma amostra multicultural de estudantes de pós-graduação, onde é sugerido que as perceções de empregabilidade nos estudantes deste nível são boas. Os resultados obtidos sugerem uma relação significativa da Escala de Empregabilidade Percebida com as variáveis Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade), Para progredir na carreira, Para mudar de carreira e Para procurar um trabalho que seja bem remunerado. Destaca-se ainda a relação significativa da dimensão Interna da Escala de Empregabilidade Percebida com a Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho, assim como, com as suas dimensões: Procura de emprego e Adaptação ao trabalho. Os resultados encontrados no presente estudo, vão ao encontro dos resultados evidenciados no estudo de Guan et al. (2013), realizado com estudantes universitários, onde foi constatado que a adaptabilidade de carreira prediz significativamente a situação de emprego dos graduados e a perceção de ajustamento com os seus empregos, sendo as crenças de autoeficácia um mediador desta relação.

Quanto à Escala Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho, conforme esperado, correlaciona-se de forma significativa com todas as suas dimensões, indo ao encontro dos resultados obtidos em outros estudos (e.g. Vieira, et al. 2007; Samssudin,

2009). Foram ainda encontradas relações significativas com as variáveis Para mudar de carreira e Para sua valorização pessoal. Os resultados obtidos nas dimensões da Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho, sugerem a relação significativa da dimensão Procura de Emprego com a variável Para mudar de carreira, e da dimensão Adaptação ao Trabalho com a variável Para sua valorização pessoal. Os resultados obtidos neste estudo não são totalmente suportados pelas evidências da literatura, pois não foram encontradas correlações significativas em relação à dimensão Regulação Emocional, que de acordo com Vieira, et al. (2007) quanto mais adaptável o indivíduo for maior será a percepção 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, et al. 2007).

Por fim, em relação à variável Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade), os resultados sugerem uma relação significativa com as variáveis Para progredir na carreira, Para mudar de carreira e Para procurar um trabalho que seja bem remunerado; a correlação significativa da variável Para progredir na carreira e as variáveis Para mudar de carreira, Para sua valorização pessoal e Para procurar um trabalho que seja bem remunerado, a relação significativa da variável Para mudar de carreira, com a variável Para procurar um trabalho que seja bem remunerado, e por fim a relação significativa da variável Para sua valorização pessoal com a variável Percurso. Conforme referenciado anteriormente, a literatura sobre estas variáveis é escassa e normalmente associada a outros contextos que não o deste estudo.

Para responder ao principal objetivo deste estudo, que é confirmar a existência de diferenças nos níveis de adaptabilidade de carreira, autoeficácia na transição para o

trabalho e empregabilidade percebida em função do percurso frequentado (Aprendizagem ou Reconhecimento de Competências), foi efetuada a análise de variância (ANOVA) com correção de *Bonferroni*, tendo em conta a dimensão da amostra.

Os resultados apontam um valor estatisticamente significativo, referente à variável Para sua valorização pessoal, ou seja, os resultados sugerem a existência de diferença em função do percurso frequentado para a variável Para sua valorização pessoal, que surge associada a valores médios superiores no percurso de Reconhecimento de Competências comparativamente aos valores médios do percurso de Aprendizagem. Este resultado sugere que o formando que está a frequentar um percurso de Reconhecimento de Competências, pretende reconhecimento, isto é, ver reconhecidas as suas aprendizagens e conhecimentos aprendidos ao longo da sua vida, mesmo que através de outros contextos, para sua valorização pessoal. Os resultados obtidos nos valores médios das variáveis em estudo, têm como padrão serem favoráveis ao percurso de Reconhecimento de Competências, sendo este um percurso que por norma requer a detenção de conhecimentos, competências e experiências a nível pessoal, social e profissional, adquiridas ao longo da vida, muitas vezes em contextos informais. O percurso de Reconhecimento de Competências permite ao formando demonstrar conhecimentos e competências, evidenciá-los durante o seu percurso e vê-los reconhecidos, ou seja, de alguma forma valorizar o seu percurso de vida que lhe permitiu reunir as competências necessárias para concluir um nível de ensino. O formando que ingresse num percurso de Aprendizagem, não necessita de recorrer ou evidenciar os seus conhecimentos, competências ou experiências de vida, pois irá aprendê-los em contexto formativo.

Considerações Finais e Implicações Futuras

Este estudo teve como principal objetivo analisar se o percurso frequentado pelos estudantes, os diferenciam ao nível da adaptabilidade de carreira, autoeficácia na transição para o trabalho e empregabilidade percebida, tendo em conta o motivo pelo qual o estudante pretende elevar o seu nível de escolaridade. Neste sentido, analisámos os níveis de adaptabilidade, autoeficácia na transição e empregabilidade percebida numa amostra de estudantes maioritariamente com experiência de trabalho. Os valores médios obtidos sugerem oferecer suporte empírico para a existência de uma diferença entre os estudantes do percurso de Aprendizagem, face aos estudantes do percurso de Reconhecimento de Competências, apresentando os últimos valores superiores. A análise de correlações salientou a relação significativa da variável Percurso com as variáveis Sexo, Idade, Anos de experiência na profissão e Para sua valorização pessoal. Através da análise de variância evidenciou-se a existência de diferenças em relação à variável Para sua valorização pessoal, em função do percurso frequentado. Embora modestos, os resultados obtidos no presente estudo, sugerem a existência de diferenças entre os estudantes (e.g. Para sua valorização pessoal), em função do Percurso formativo que estão a frequentar, no entanto, os resultados não suportam a hipótese geral H1: O percurso formativo (1 - Aprendizagem; 2 - Reconhecimento de Competências), diferenciam os estudantes nos níveis de adaptabilidade de carreira (H1a), autoeficácia na transição (H1b) e empregabilidade percebida (H1c).

Foram, no entanto, encontradas relações estatisticamente significativas entre as variáveis em estudo: adaptabilidade de carreira, autoeficácia na transição para o trabalho

e empregabilidade percebida, considerando os participantes do estudo, no seu global. Concluiu-se, com base dos vários estudos empíricos referenciados e dos resultados deste estudo, que estes estudantes possuem os recursos e estratégias adaptativas, necessárias para gerir tarefas críticas e transições ao longo do processo de construção das suas carreiras, com autoeficácia na transição para o trabalho, e com a perceção para obterem emprego equivalente ao seu nível de qualificações.

Para além das relações encontradas entre estes construtos, já bem referenciados na literatura, foram ainda encontradas relações significativas em algumas variáveis introduzidas neste estudo, e que fazem parte de um instrumento utilizado num Centro Qualifica, aquando a inscrição e subsequente orientação de um adulto que pretenda ingressar num percurso de formação, onde é questionado o motivo pelo qual pretende elevar a sua escolaridade, que se traduz maioritariamente nas respostas: para Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade), Para progredir na carreira, Para mudar de carreira, Para sua valorização pessoal, ou Para procurar um trabalho que seja bem remunerado. Os resultados encontrados foram muito positivos, no sentido em que todas as variáveis introduzidas se correlacionam significativamente com, pelo menos, uma variável em estudo, destacando-se o valor encontrado através da análise de variância, estatisticamente significativo para a variável Para sua valorização pessoal em função do tipo de percurso, confirmando assim a existência de diferenças em função do percurso frequentado. Neste sentido, considera-se importante o estudo destas variáveis, para uma compreensão mais profunda, no sentido de contribuir para futuras intervenções, quer em contexto de consulta de orientação vocacional, ou em programas de intervenção direcionados para a gestão de carreira.

8. Limitações

Sobre as limitações identificadas neste estudo, as quais deverão ser consideradas na realização de investigações futuras, está relacionada com a amostra de participantes utilizados, na sua totalidade pertencentes ao mesmo agrupamento escolar, sendo relevante, num futuro estudo, a inclusão de participantes oriundos de outras regiões e outros agrupamentos escolares, no sentido de se analisar alterações nos resultados.

Outra limitação ainda relacionada com a amostra, foi o número reduzido de participantes. Considera-se que seria relevante dar continuidade a esta investigação, aumentando o tamanho da amostra.

O estudo efetuado, pelo motivo de cumprimentos de prazos e tendo em conta os recursos disponíveis, foi transversal, no entanto considera-se relevante um estudo longitudinal, que permita comparar os resultados no início do percurso e no fim do percurso, assim como o acompanhamento no ingresso para o ensino superior ou a continuidade no mercado de trabalho, dando conta das trajetórias de desenvolvimento dos construtos em análise.

Por fim, considera-se como uma limitação a escassa literatura sobre a população adulta a frequentar o ensino não superior, o que dificultou a comparação de resultados estatísticos.

Referências Bibliográficas

Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal (2011). acessado em 20-06-2017, <http://www.portugalglobal.pt>

ANQEP - Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (2017) acessado em 20-06-2017, através de <https://www.portugal2020.pt/Portal2020/lancamento-do-programa-qualifica-destinado-a-educacao-e-formacao-de-adultos>

Araújo, Alexandra M., Almeida, Leandro S., Costa, Alexandra R., Alfonso, Sonia, Conde, Ángeles, & Deaño, Manuel. (2015). Variáveis pessoais e socioculturais de diferenciação das expectativas académicas: Estudo com alunos do Ensino Superior do Norte de Portugal e Galiza. *Revista Portuguesa de Educação*, 28(1), 201-220. Recuperado em 26 de setembro de 2019, de http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0871-91872015000100009&lng=pt&tlng=pt.

Azevedo, J.; Silva, A. S.; Fonseca, A. M.; (2000) O Futuro da Educação em Portugal - Tendências e Oportunidades - *VALORES E CIDADANIA; Lisboa*.

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. l'her. & Exp. Psychiat*, 26(3), 179-190.

Boto, B. (2011) *Relação entre adaptabilidade e empregabilidade : um estudo exploratório com uma amostra do sector da construção civil*. (Dissertação de Mestrado, Universidade de

Lisboa, Faculdade de Psicologia, Lisboa). Acedido em 14-09-2019 através de <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/4963>

Campos, K. C. L., Vieira, V. F., Camargo, A. P., Scheguschewski, A., Tavares, F. T., Piovezan, N. M., Alkschbirs, S. R. (2008). Empregabilidade e competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. *Revista de Psicologia: Organização e Trabalho*, 8(2), 159-183.

CEDEFOP – European Centre for the Development of Vocational Training (2010). Access to success, lifelong guidance for better learning and working in Europe. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission.

Cizel, R. (2018). Gender and Emotional Intelligence as Predictors of Tourism Faculty Students' Career Adaptability. *Advances in Hospitality and Tourism Research (AHTR)*. V6. doi:10.30519/ahtr.431014.

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.

Decreto-Lei n.º 74/91 de 9 de Fevereiro. Diário da República n.º 34/1991, Série I-A de 1991-02-09. Ministério da Educação. Acedido em 20-06-2017, através de <http://data.dre.pt/eli/dec-lei/74/1991/02/09/p/dre/pt/html>

De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57 (3), 488-509.

- 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.
- Fortin, Marie-Fabienne (1999) *O processo de investigação : da concepção à realização*. Loures : Lusociência, 388 p. . ISBN 972-8383-10-X
- 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.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14- 38.
- Gamboa, V., Paixão, O., & Palma, A.I. (2014). Adaptabilidade de carreira e autoeficácia na transição para o trabalho: O papel da empregabilidade percebida – Estudo com estudantes do ensino superior, *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 48(2),133-156. doi:10.14195/1647-8614_48-2_7
- Gamboa, V., Paixão, O., & Rothwell, A. (2015). *Estudo preliminar de validação da versão portuguesa da escala de empregabilidade percebida, numa amostra de estudantes universitários portugueses*. Paper presented at the Congresso Post-Bologna Higher Education, Time to Evaluate, Time to Change, Coimbra, Portugal.
- Gamboa, V., Paixão, O., Gomes, J., Silva, A. & Bento, P. (2018) Empregabilidade percebida, adaptabilidade de carreira e autoeficácia na transição para o trabalho: Diferenças entre estudantes e trabalhadores estudantes. *Educação, Sociedade & Culturas*, (52), 65-82.

- Ginsberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). Occupational choice: an approach to a general theory. New York, NY, US: Columbia University Press.
- Gomes, C. (2016) *A adaptabilidade de carreira em candidatos ao ensino superior*. (Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia, Lisboa). Acedido em 14-09-2019 através de <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/26510>
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570. doi:10.1016/j.jvb.2013.09.003
- Guzman, A., & Choi, K. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 199-207. doi:10.1016/j.jvb.2013.01.009
- Herr, E. L., e Cramer, S.H. (1996). Career guidance and counselling trough the life span (5 th. Ed.). New York: Harper Collins.
- 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.
- Hirschi, A. & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88. 220–229. doi:10.1016/j.jvb.2015.03.010
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. doi:10.1016/j.jvb.2014.11.008

- Kim, J. G.; Kim, H. J.; Lee, K. (2019) Understanding behavioral job search self-efficacy through the social cognitive lens: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 17-34. doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.004
- Koen, J., Klebe, U.-C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. doi: 10.1016/j.jvb.2012.10.003
- Lent, R.W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unified theory of career and academic interests, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45 (1), 79-122.
- 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
- Minor, C. W. (1992). Career development theories and models. In H. D. Lea & Z. D. Leibowitz (Eds.). *Adult career development: Concepts, issues and practices*. (2nd edition). Alexandria, VA: The National Career Development Association.
- Mortimer, J., Harley, C., & Staff, J. (2002). The quality of work and youth mental health. *Work and Occupations*, 29, 166-197.
- Moynihan, L.M., Roehling, M.V., LePine, M.A. & Boswell, W.R. (2003). A longitudinal study of the relationships among job search self-efficacy, job interviews, and employment outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 18 (2), 207-233.

- Palma, A. (2013). *Empregabilidade percebida e auto-eficácia na transição para o trabalho: O papel da adaptabilidade de carreira – estudo com finalistas do ensino superior* (Dissertação de Mestrado, Universidade do Algarve, Algarve). Acedido em 05-08-2019 através de <https://sapientia.ualg.pt/bitstream/10400.1/6689/1/2325-7615-1-PB.pdf>
- Perera, H. N., & McIlveen, P. (2017). Profiles of career adaptivity and their relations with adaptability, adapting, and adaptation. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 70-84. doi: 10.1016/j.jvb.2016.10.001
- Rogers, M., Creed, P., & Glendon, I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132-142.
- Rothwell A., 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. doi:10.1016/j.jvb.2007.12.001
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. doi:10.1016/j.jvb.2016.09.002
- 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). Acedido em 05-08-2019 através de

https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/902/1/18396_ulsd_dep.17714_Dissertacao_Sara_Samssudin.pdf.

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

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

Savickas, M. L. (2012). Constructing careers: Actors, agents and authors. *The Counseling Psychologist*, 1-15. doi: 10.1177/0011000012468339

Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2a ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.

Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist* The dynamics of vocational adjustment. New York: Harper & Brothers.

Super, D. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper & Brothers.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. doi: 10.1016/0001-8791(80)90056-1

- Super, D. E. (1990). The life span, life space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development*, (2 nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks & Associates (orgs.), *Career Choice and Development* (pp. 121-178). San Francisco: Jossey Bass.
- Thijssen, J. G. L., van der Heijden, B., & Rocco, T. S. (2008). Toward the Employability-link model: Current employment transition to future employment perspectives. *Human resource development review*, 7(2), 165-183. DOI: 10.1177/1534484308314955
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13, 29-51.
- Van der Heijde, C. M. & Van der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45, 449–476.
- 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. & Coimbra, J. L. (2005). *University-to-work transition: The development of a self-efficacy scale*. Paper presented at the Congresso Internacional da International Association of Vocational and Educational Guidance (IAVEG), Careers in context: New challenges and tasks for guidance and counselling, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.

- Wanberg, C.R., Kanfer, R., & Rotundo (1999). Unemployed individuals: Motivation, job search competencies, and situational constraints as predictors of job-seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84 (6), 897-910.
- 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

Anexo 1 - Questionário de dados Sociodemográficos

No âmbito do Mestrado em Psicologia da Educação, da Universidade do Algarve, estou a desenvolver um estudo, sob a orientação do Professor Doutor Vítor Gamboa, sobre Adaptabilidade e Autoeficácia na Transição de carreira: O Papel da Empregabilidade Percebida. Para tal, solicito a sua participação no preenchimento de um breve questionário, com uma duração total de aproximadamente 15 minutos. Não existem respostas certas nem erradas, o que interessa é o que pensa e sente realmente. É importante que leia atentamente e responda a todas as questões. A participação nesta investigação tem um carácter voluntário, pelo que pode negá-la ou decidir interromper o preenchimento do questionário, a qualquer momento, se assim o entender. Todos os dados recolhidos são anónimos e confidenciais. Se pretender algum esclarecimento sobre este estudo, por favor contacte a investigadora através do email: a60043@ualg.pt.

Tendo tomado conhecimento sobre a informação acerca do estudo, declaro que tenho mais de 18 anos e que aceito participar nesta investigação.

Aceito participar

NEXT

Género *

Masculino

Feminino

Idade *

Your answer

Nacionalidade: *

Your answer

Residente na freguesia de: *

Your answer

Estado Civil *

- Solteiro/a
- Casado/a
- União de facto
- Viúvo/a
- Separado/a - Divorciado/a

Exerceu alguma profissão ao longo da sua vida? *

- Sim
- Não

Anos de experiência na Profissão: *

Your answer

Situação Profissional *

- Trabalhador por conta própria
- Trabalhador por conta de outrem (Contrato temporário/a termo)
- Trabalhador por conta de outrem (Contrato sem termo)
- Desempregado/a à menos de 6 meses
- Desempregado/a à mais de 6 meses

Se atualmente está desempregado, indique quanto tempo (em meses) teve de atividade no seu último emprego? *

Your answer

Se atualmente está empregado/a, indique o número de meses que esteve desempregado à procura de novo emprego: *

Your answer

Indique o número de vezes ficou desempregado/a voluntariamente (por sua vontade)? *

Your answer

Indique o número de vezes ficou desempregado/a involuntariamente (por termino de contrato ou outro)? *

Your answer

Percurso que está a realizar: *

- Processo RVOC Nível Básico (9º ano)
- Processo RVOC Nível Secundário (12º ano)
- Processo RVOC Profissional (Nível 4)
- EFA Tipo A (2 anos)
- EFA Tipo B (1 ano)
- EFA Tipo C (6 meses)
- Formação modular para concluir o Ensino Secundário

BACK

NEXT

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12

Porque motivo pretende elevar a sua escolaridade?

Por favor, leia atentamente as opções e, usando a escala, (1 – NADA IMPORTANTE a 5 – MUITO IMPORTANTE), assinale o número que melhor reflete o seu grau de importância para com cada uma das afirmações apresentadas.

Prosseguir estudos (ex.: ir para a universidade) *

	1	2	3	4	5	
Nada Importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Importante

Para progredir na carreira *

	1	2	3	4	5	
Nada Importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Importante

Para mudar de carreira *

	1	2	3	4	5	
Nada Importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Importante

Para sua valorização pessoal *

	1	2	3	4	5	
Nada Importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Importante

Para procurar um trabalho que seja bem remunerado *

	1	2	3	4	5	
Nada Importante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Importante

BACK

NEXT