
EMPREGABILIDADE PERCEBIDA, ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E AUTOEFICÁCIA NA TRANSIÇÃO PARA O TRABALHO

Diferenças entre estudantes e trabalhadores estudantes

Vítor Gamboa*, Olímpio Paixão*, João Gomes*, Alex Silva* & Patrícia Bento*

Resumo: Os constructos de adaptabilidade, empregabilidade percebida e autoeficácia têm vindo a ser referenciados como ferramentas essenciais no desenvolvimento e gestão da carreira, particularmente para estudantes de ensino superior, numa fase de preparação da transição para o mundo do trabalho. Neste âmbito, a literatura tem sublinhado a importância das experiências ao trabalho na promoção de competências facilitadoras da transição para a vida profissional, ainda que os resultados dos estudos empíricos não sejam suficientemente conclusivos. O presente estudo ($N = 391$; 80.6% sexo feminino) teve como objetivo analisar as diferenças entre estudantes (71.6%) e trabalhadores-estudantes (28.4%), 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. Por último, são discutidas as implicações destes resultados nas práticas de apoio à inserção profissional dos estudantes levadas a cabo pelas instituições de ensino superior.

Palavras-chave: empregabilidade percebida, adaptabilidade de carreira, autoeficácia na transição, ensino superior

PERCEIVED EMPLOYABILITY, CAREER ADAPTABILITY AND SCHOOL-TO-WORK TRANSITION SELF-EFFICACY: DIFFERENCES BETWEEN STUDENTS AND STUDENT WORKERS

Abstract: The constructs of adaptability, perceived employability and self-efficacy have been referred to as critical processes in career development and management, particularly to higher education students preparing their transition to the labor market. In this context, the research has highlighted the importance of work experiences in promoting skills that facilitate the transition to working life. However, empirical studies focusing on the influence of real work environment experiences on the career development process do not present sufficient and conclusive results. This study ($N = 391$; 80.6% female) aimed to analyze the differences between full time students (71.6 %) and student

* Universidade do Algarve (Faro, Portugal).

workers (28.4%), regarding career adaptability, perceived employability and self-efficacy to work transition. The results were favorable to student workers group for all the assessed variables. Lastly, we discussed the implications of these results for the practices of higher education institutions that support employability.

Keywords: perceived employability, career adaptability, transition's self-efficacy, higher education

EMPLOYABILITÉ PERÇUE, ADAPTABILITÉ DE CARRIÈRE ET AUTO-EFFICACITÉ DANS LA TRANSITION VERS LE TRAVAIL: DIFFÉRENCES ENTRE LES ÉTUDIANTS ET LES ÉTUDIANTS SALARIÉS

Résumé: L'adaptabilité, l'employabilité et l'auto-efficacité ont été décrites comme les bases du développement et du management de carrière, en particulier pour les étudiants de l'enseignement supérieur préparant leurs transitions vers le marché travail. Dans ce contexte, l'étude met en évidence l'importance de l'expérience professionnelle acquise en tant qu'agent facilitateur au cours de cette transition. Néanmoins, les études empiriques qui mettent en exergue l'influence de l'expérience professionnelle dans le développement de la carrière de l'individu ne présentent pas de résultats concluants. Cette étude ($N = 391$; 80.6% de sexe féminin) a pour but d'analyser les différences entre les étudiants (71.6%) et les étudiants salariés (28.4%) vis à vis de l'adaptabilité, de l'employabilité perçue et de l'auto-efficacité dans ce processus de transition entre le milieu scolaire et le milieu professionnel. Les résultats sont favorables aux étudiants ayant suivi une première immersion dans le monde du travail en ce qui concerne toutes les variables analysées. Pour conclure, nous débattons de l'impact de ces résultats sur les pratiques actuelles des institutions de l'enseignement supérieur qui promeuvent l'insertion professionnelle.

Mots-clés: employabilité perçue, développement de carrière, transition école-monde du travail, l'enseignement supérieur

Introdução

Por se considerar que as taxas de inserção profissional traduzem, em grande medida, a qualidade da formação prestada (Possá, 2006), temos vindo a assistir, sobretudo na última década, a uma crescente preocupação das instituições de ensino superior com os níveis de empregabilidade dos seus estudantes (Rego, 2014). Por conseguinte, ganham particular relevo as iniciativas destinadas à promoção do desenvolvimento de competências de gestão de carreira (Andrews & Higson, 2008; Tymon, 2013), uma vez que, no âmbito das atuais exigências do mercado de trabalho, a formação de cariz mais técnico e científico parece já não ser suficiente para garantir o acesso ao emprego (Van der Heijde & Van der Heijden, 2005), sobretudo num mercado de trabalho que se caracteriza nos dias de hoje por uma elevada imprevisibilidade (Blustein, 2006; Guichard, 2012). Nesta perspetiva, e por se reconhecer cada vez mais o papel da

agência individual na organização do comportamento vocacional (Lent, Brown, & Hackett, 1994; Nurmi, Salmela-Aro, & Koivisto, 2002), os constructos adaptabilidade, empregabilidade percebida e a autoeficácia são apontados como ferramentas essenciais no desenvolvimento e gestão da carreira (Duffy, 2010; Van der Heijde, 2014; Kuijpers & Scheerens, 2006), muito em particular para os estudantes do ensino superior, no decurso das atividades de preparação da transição para a vida profissional. Neste âmbito, a literatura tem vindo a sugerir a relevância das abordagens experienciais ao mundo do trabalho na promoção de competências facilitadoras da transição para a vida profissional (Andrews & Higson, 2008; Muldoon, 2009), uma vez que as experiências de trabalho (estágios, trabalho a tempo parcial) poderão constituir-se numa excelente oportunidade para o estudante universitário experimentar novos papéis e desenvolver novos conhecimentos acerca de si próprio e da realidade ocupacional (Mortimer & Zimmer-Gembeck, 2007; Silva, Coelho, & Teixeira, 2013; Vieira, Caires, & Coimbra, 2011; Watts, 1996). Por conseguinte, no presente estudo temos como principal objetivo analisar de que forma os estudantes do ensino superior se diferenciam ao nível da adaptabilidade de carreira, da autoeficácia e da empregabilidade percebida, considerando a sua participação ou não em experiências de trabalho, uma vez que estes processos auto-referentes parecem ter um evidente impacto nas estratégias de procura de emprego (Koen, Klehe, Van Vianen, Zikic, & Nauta, 2010). Para tal, após uma primeira parte dedicada à revisão da literatura, a qual se desenvolveu no eixo experiências de trabalho e desenvolvimento vocacional, o artigo estrutura-se ainda numa segunda parte dedicada ao enquadramento e desenvolvimento da parte empírica do estudo.

Experiência de trabalho e desenvolvimento vocacional

Não sendo ainda conclusivas, encontramos na literatura vocacional suficientes evidências de que as experiências de trabalho têm impacto no desenvolvimento vocacional dos jovens (Barling & Kelloway, 1999; Mortimer & Zimmer-Gembeck, 2007; Watts, 1996). No que diz respeito aos estudantes do ensino superior, as experiências em contexto real de trabalho oferecem uma oportunidade de exploração direta, relativamente a uma realidade que é frequentemente mediada por outras fontes e agentes de informação (Csikszentmihalyi & Schneider, 2000). Autores como Brooks, Cornelius, Greefield, e Joseph (1995) e Vondracek, Lerner, e Schulenberg (1986) salientam o valor da experiência em contexto real de trabalho, apontando-a como a modalidade mais realista de exploração vocacional. Spokane (1991) integra este tipo de experiências nas modalidades distais de recolha de informação para a tomada de decisão vocacional, precisamente as modalidades que, ao contrário das estratégias mais proximais, promovem uma maior complexidade e integração cognitivas no processo de escolha e de ajustamento relativa-

mente à carreira. Por sua vez, Mortimer, Zimmer-Gembeck, Holmes, e Shanahan (2002) salientam que o contexto de trabalho favorece a exploração de diferentes facetas do *self*; através do desempenho de novos papéis e do desenvolvimento de competências sociais e de tomada de decisão. Em síntese, a par do desenvolvimento de competências para um determinado domínio profissional, as experiências de trabalho permitem ainda a testagem da preferência vocacional e promovem um conhecimento alargado sobre a realidade ocupacional (Billett, 2005; Watts, 1996).

Estudantes com versus sem experiência de trabalho: impacto na adaptabilidade de carreira, na autoeficácia e na empregabilidade percebida

Como referimos anteriormente, a adaptabilidade de carreira, a autoeficácia e a empregabilidade percebida são tidas como fatores estratégicos na gestão da carreira, uma vez que favorecem a conquista e manutenção do emprego (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Van der Heijde, 2014; Rothwell, Jewell, & Hardie, 2009). A adaptabilidade de carreira tem sido definida como um constructo psicossocial que denota a prontidão com que o indivíduo lida com as diferentes tarefas vocacionais e com as transições de carreira (Savickas, 1997, 2005). Por se processar na interface entre o *self* e as expectativas socialmente determinadas, a adaptabilidade de carreira diz assim respeito ao esforço que os indivíduos fazem para implementar o *self* às múltiplas situações ocupacionais, convocando para tal diversas respostas de *coping*, sendo que este processo é particularmente importante aquando da transição entre a formação académica e o mundo do trabalho (Creed, Patton, & Prideaux, 2007; Koen, Klehe, & Van Vianen, 2013). Muitos dos estudos empíricos por nós analisados sustentam a premissa de que as experiências de trabalho têm impacto nas diferentes dimensões da adaptabilidade de carreira, designadamente na exploração e planeamento de carreira (Cheung & Arnold, 2010) e na tomada de decisão de carreira (Creed & Patton, 2003). Por exemplo, Borges (2007) procurou estudar o efeito da experiência de trabalho no desenvolvimento vocacional de uma amostra de estudantes de Medicina, tendo como objetivo verificar se uma experiência de prática clínica ajudaria os estudantes na escolha da sua área de especialidade. Os resultados das análises de variância revelaram que o nível de indecisão subiu do primeiro para o segundo momento. Ou seja, após a prática clínica, os estudantes manifestaram maior indecisão no que se refere à escolha do domínio de especialidade. Para explicar os resultados encontrados, o autor do estudo considera que o primeiro contacto sistemático com a prática clínica pode ter desafiado a estrutura do autoconceito vocacional, conduzindo a um acréscimo da incerteza quanto aos planos e decisões futuras. No entanto, em sentido contrário, encontramos os estudos de Creed et al. (2007) e de Skorikov e Vondracek (1997), os quais não encontraram diferenças significativas na indecisão de carreira quando compararam grupos de estudantes com

e sem experiência de trabalho. Numa outra linha de análise, Brooks et al. (1995) relacionaram a qualidade da experiência de trabalho (variedade, autonomia, feedback, relações com os outros, identificação com a tarefa e relações de amizade) com diferentes dimensões da maturidade vocacional (informação recolhida, exploração vocacional). De uma forma geral, todas as qualidades da experiência de trabalho surgem significativamente associadas com a exploração vocacional, sendo que a variável informação recolhida correlaciona apenas com a variedade de tarefas e com o *feedback*, o que sugere que nem todas as dimensões do contexto de trabalho são igualmente facilitadoras do desenvolvimento vocacional. Por sua vez, Gamboa, Paixão, e Jesus (2014), num estudo longitudinal, com dois momentos de recolha de dados, verificaram que a qualidade do estágio curricular tem um efeito significativo nos comportamentos de exploração de carreira, sendo que esse efeito é mais pronunciado nos alunos que pretendem ingressar de imediato no mercado de trabalho (Gamboa, 2011). No mesmo sentido, na investigação de Sekiguchi (2012), a qualidade das experiências de trabalho surge como variável moderadora da relação entre intensidade do trabalho e as medidas do desenvolvimento de carreira.

Por seu turno, porque surge fortemente associada à perceção de controlo (Duffy, 2010; Guan et al., 2013), a autoeficácia é particularmente relevante nos níveis de confiança com que os estudantes do ensino superior encaram e resolvem as tarefas associadas à transição para o mundo do trabalho. Na teoria sociocognitiva da carreira (Lent et al., 1994), a principal fonte deste importante processo parece residir precisamente nas experiências de aprendizagem anteriores, sendo desejável que estas mesmas experiências (e.g., estágios, formação em contexto de trabalho) resultem de um processo intencional e estruturado de desenvolvimento de competências de exploração do *self* da realidade ocupacional, garantindo, dessa forma, uma abordagem realista às exigências e aos desafios inerentes à transição para o mundo do trabalho (Lent, 2004). Neste mesmo quadro conceptual, Vieira et al. (2011), quando compararam estudantes com experiência e sem experiência de estágio, verificaram que os primeiros apresentavam níveis superiores de autoeficácia relativamente à transição para o trabalho, designadamente nas dimensões adaptação ao trabalho e procura de emprego. Contudo, e de acordo com os resultados do estudo de Sekiguchi (2012), também com estudantes universitários ($N = 190$), o efeito é positivo quando a experiência de trabalho não ultrapassa as 18 horas por semana.

A par da adaptabilidade de carreira e da autoeficácia, as competências de empregabilidade também são tidas como um factor estratégico na conquista e manutenção do emprego (Fugate et al., 2004; Van der Heijde, 2014; Rothwell et al., 2009). Neste caso, pese embora as dificuldades evidenciadas na delimitação conceptual de empregabilidade (Tyson, 2013), a literatura tem vindo a sugerir que estamos na presença de um constructo multidimensional (Fugate et al., 2004; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006), o qual inclui simultaneamente dimensões internas, que se prendem com o reconhecimento de atributos individuais relevantes na pro-

cura de emprego e no desempenho profissional, e dimensões externas, as quais devem traduzir as mais-valias associadas à qualidade dos contextos de aprendizagem ou de trabalho (Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell et al., 2009). Atualmente, podemos encontrar diversos estudos que abordam a empregabilidade percebida na sua relação com a satisfação no trabalho, o bem-estar subjetivo, a intensidade na procura de emprego, entre outras medidas de resultado (De Cuyper, Baillien, & De Witte, 2009; Koen et al., 2013), em amostras de adultos e de estudantes universitários. No que se refere ao impacto das experiências de trabalho na empregabilidade, Jackson (2014), num estudo com estudantes universitários de gestão ($N = 1008$), concluiu que as experiências de trabalho (autónomas ou com supervisão) predizem significativamente os níveis de empregabilidade percebida. No mesmo sentido, Muldoon (2009), também num estudo com estudantes universitários, verificou que o trabalho em *part-time* favorece o desenvolvimento de diferentes competências pessoais e profissionais, nomeadamente ao nível da empregabilidade.

Enquadramento ao estudo

Quando nos orientámos para os estudos empíricos que se debruçam sobre a relação entre as experiências de trabalho e os indicadores de desenvolvimento de carreira, concluímos que os seus resultados não são suficientemente conclusivos. Por conseguinte, parece-nos importante um investimento continuado em estudos que pretendam esclarecer de que forma as experiências levadas a cabo em contexto real de trabalho influenciam os processos vocacionais tidos como essenciais à inserção profissional bem-sucedida dos estudantes universitários, como parece ser o caso da adaptabilidade de carreira, da empregabilidade percebida e da autoeficácia na transição para o mundo do trabalho. Neste sentido, a organização do estudo baseou-se na expectativa de que a adaptabilidade de carreira, a empregabilidade percebida e autoeficácia na transição para o mundo do trabalho se correlacionam positivamente (H1), tal como se observou nos estudos de Forstenlecher, Selim, Baruch, e Madi (2014), Gamboa et al. (2014) e Saks, Zikic, e Koen (2015). Para além deste aspeto, esperávamos que os trabalhadores-estudantes, quando comparados com os colegas sem atividade profissional, apresentariam níveis mais elevados de empregabilidade, adaptabilidade e autoeficácia na transição para o trabalho (H2) (Cheung & Arnold, 2010; Muldoon, 2009; Vieira et al., 2011). De referir ainda que foram tomadas como variáveis de controlo o sexo, a idade, o nível socioeconómico e o ano frequentado, uma vez que estas variáveis surgem na literatura como correlatos dos processos vocacionais abordados no presente estudo (Koen et al., 2010; Rogers & Creed, 2011).

Método

Participantes

Neste estudo participaram 391 alunos do ensino superior (80.6% sexo feminino, 19.4% sexo masculino), com idades compreendidas entre os 17 e os 39 anos ($M = 21.85$; $DP = 4.84$). O nível socioeconómico (NSE), que foi determinado pela habilitação mais elevada entre os pais do participante, organiza-se em três níveis, a saber: baixo (até 9º ano – 44.1%), médio (ensino secundário – 35.6%) e elevado (ensino superior – 20.3%). Relativamente à situação dos alunos perante o mercado de trabalho, 280 alunos referiram ser estudantes a tempo inteiro (71.6%), enquanto 111 afirmaram ser trabalhadores-estudantes (28.4%). A maioria dos trabalhadores-estudantes (47.7%) afirmou serem as necessidades financeiras a principal razão pela qual trabalhavam no momento em que os dados foram recolhidos.

Medidas

Foi aplicado um *questionário sociodemográfico* que solicitava informação relativa à idade, sexo, situação profissional e qualificações dos pais.

A *adaptabilidade de carreira* foi avaliada através da versão portuguesa da Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS) (Duarte et al., 2012), a qual é composta por 28 itens ($\alpha = .90$), organizados equitativamente em quatro subescalas, 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 corresponde a *muito pouco*, e 5 corresponde a *muito*), sendo que as pontuações mais elevadas traduzem maiores níveis de adaptabilidade. 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). No presente estudo, os valores de consistência interna foram próximos dos encontrados no estudo de validação para Portugal, uma vez que oscilaram entre .77 (Controlo) e .83 (Confiança).

A *empregabilidade percebida* foi avaliada com recurso à Escala de Empregabilidade (Rothwell et al., 2008), validada para a população portuguesa por Gamboa, Paixão, e Rothwell (2015). Trata-se de um instrumento composto 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 cinco pontos (1 *discordo bastante*, 5 *concordo bastante*) indicando qual o nível que melhor os descreve. Tal como no original (Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008), a versão portuguesa também é constituída por duas dimensões (AFE): *empregabilidade interna* e *empregabilidade externa*. A primeira relaciona-se com as perceções dos estudantes universitários 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*, 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. Esta dimensão é composta pelos itens 2a, 2b, 3a, 3b, 5b e 6b (ex.: *Os empregadores estão muito interessados em empregar diplomados da minha universidade*, $\alpha = .73$).

A *autoeficácia relativa aos processos de transição para o trabalho* foi avaliada com recurso à Escala de Auto-eficácia na Transição para o Trabalho (AETT) (Vieira & Coimbra, 2005). Trata-se de uma escala constituída 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 face às tarefas que emergem numa atividade profissional ou num novo contexto laboral (item 24: *Ser empenhado/a no cumprimento das minbas funções profissionais*); *autoeficácia na regulação emocional*, constituída por nove itens ($\alpha = .94$), e que avalia a confiança face à autorregulação emocional e cognitiva no desenrolar do processo de procura de emprego (item 13: *Não desanimar perante as dificuldades encontradas na procura de emprego*); e a *autoeficácia na procura de emprego* composta por sete 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).

Procedimentos de recolha e análise dos dados

Inicialmente foram estabelecidos os contactos necessários com o objetivo de sensibilizar os alunos para a importância da temática em estudo, sendo que os mesmos foram ainda informados acerca da confidencialidade dos dados, bem como do cariz voluntário da sua participação.

A aplicação dos instrumentos decorreu em contexto de sala de aula e teve uma duração aproximada de 20 minutos. Por último, importa referir que foi utilizado um nível de significância de .05 nos testes estatísticos efetuados, sendo as análises realizadas com recurso ao programa de tratamento de dados estatísticos SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 22.

Resultados

A Tabela 1 apresenta os valores médios, desvios padrão, consistência interna e correlações entre as variáveis em estudo. Relativamente à «Escala de Adaptabilidade de Carreira» ($M = 3.98$; $DP = .43$), os valores médios variam entre 4.10 (Controlo) e 3.90 (Preocupação). Para as dimensões que compõem a «Escala de Empregabilidade Percebida» ($M = 3.19$; $DP = .46$), a *empregabilidade interna* ($M = 3.64$; $DP = .68$) apresenta valores médios e de desvio padrão superiores à *empregabilidade externa* ($M = 2.90$; $DP = .59$). Por último, a «Escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho» ($M = 4.58$; $DP = .73$) revela valores médios que oscilaram entre 4.94 (autoeficácia na adaptação ao trabalho) e 4.05 (autoeficácia na procura de emprego).

TABELA 1
Médias, desvios-padrão, consistência interna e correlações das variáveis em estudo ($N = 391$)

	<i>M</i>	<i>DP</i>	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Adaptabilidade de Carreira	3.98	.43	(.93)											
2. Preocupação	3.90	.49	(.78)	.74*										
3. Controlo	4.10	.54	(.84)	.85*	.49*									
4. Curiosidade	3.91	.52	(.83)	.82*	.50*	.59*								
5. Confiança	4.02	.57	(.89)	.83*	.50*	.67*	.57*							
6. Empregabilidade Percebida	3.19	.46	(.79)	.34*	.25*	.31*	.27*	.29*						
7. Empregabilidade Interna	3.64	.68	(.71)	.46*	.33*	.40*	.32*	.42*	.57*					
8. Empregabilidade Externa	2.90	.59	(.80)	.18*	.09	.18*	.15*	.14*	.82*	.21*				

(cont.)

	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>α</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
9. Autoeficácia na Transição para o Trabalho	4.58	.73	(.96)	.56*	.38*	.50*	.42*	.53*	.39*	.50*	.20*			
10. Autoeficácia na Procura de Emprego	4.05	.89	(.84)	.44*	.31*	.34*	.39*	.37*	.34*	.40*	.20*	.81*		
11. Autoeficácia na Regulação Emocional	4.50	.89	(.93)	.47*	.31*	.47*	.32*	.47*	.32*	.40*	.18*	.88*	.61*	
12. Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho	4.94	.79	(.95)	.56*	.39*	.49*	.43*	.52*	.36*	.50*	.16*	.89*	.58*	.64*

Nota: * $p < .01$.

Também na Tabela 1, no que se refere às variáveis sociodemográficas (idade, género e nível socioeconómico), apenas a idade apresenta associações significativas com as variáveis vocacionais em estudo, sendo que os valores de correlação mais elevados foram observados com a Confiança ($r = .23$; $p < .01$) e Controlo ($r = .20$; $p < .01$). As análises correlacionais revelam ainda associações elevadas entre as diferentes dimensões da adaptabilidade de carreira. Neste caso as correlações mais elevadas foram observadas entre o Controlo e a Confiança ($r = .67$; $p < .01$). Para além disso, as dimensões da adaptabilidade de carreira apresentam correlações positivas com a *empregabilidade percebida*, sendo de sublinhar os valores encontrados entre as medidas globais de adaptabilidade e empregabilidade ($r = .46$; $p < .01$) e entre a Confiança e a *empregabilidade interna* ($r = .42$; $p < .01$). Também podemos observar correlações positivas 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 Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho e o Controlo ($r = .49$; $p < .01$) e a Confiança ($r = .52$; $p < .01$), e entre a Autoeficácia na Regulação Emocional e o Controlo ($r = .47$; $p < .01$), e a Confiança ($r = .47$; $p < .01$). Em relação à empregabilidade, todas as correlações com as dimensões da Autoeficácia na Transição para o Trabalho apresentam sinal positivo, sendo as mais elevadas entre a *empregabilidade interna* e o indicador global da escala ($r = .50$; $p < .01$) e entre a *empregabilidade interna* e a Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho ($r = .50$; $p < .01$).

Realizámos análises de covariância para analisar as diferenças entre estudantes e trabalhadores-estudantes nas variáveis em estudo (ANCOVA), tendo considerado a idade e o sexo como

covariáveis. Podemos observar os resultados destas análises na Tabela 2, os quais revelam que os trabalhadores-estudantes apresentam valores médios de Adaptabilidade de Carreira significativamente mais elevados do que os estudantes a tempo inteiro ($M_{diferença} = -.124$), $F(1.351) = 3.97$, $p < .05$, $\eta^2 = .011$. Ainda no âmbito da Adaptabilidade de Carreira, as dimensões de Controlo ($M_{diferença} = -.151$), $F(1.366) = 3.95$, $p < .05$, $\eta^2 = .011$) e Confiança ($M_{diferença} = -.189$), $F(1.369) = 5.96$, $p < .05$, $\eta^2 = .016$) apresentam diferenças significativas, favoráveis aos trabalhadores-estudantes. No que se refere à empregabilidade percebida, embora não tenham atingido a significância estatística, importa referir que os trabalhadores-estudantes apresentam maiores níveis de *empregabilidade interna* ($M_{diferença} = -.161$), ocorrendo a situação inversa quanto à *empregabilidade externa*. Por último, verificam-se diferenças significativas entre os grupos, favoráveis aos trabalhadores-estudantes, para a Autoeficácia na Transição para o Trabalho ($M_{diferença} = -.297$) ($F(1.369) = 8.57$, $p < .01$, $\eta^2 = .024$), e nas suas dimensões: Autoeficácia na Procura de Emprego ($M_{diferença} = -.382$) ($F(1.369) = 9.70$, $p < .05$, $\eta^2 = .026$), Autoeficácia na Regulação Emocional ($M_{diferença} = -.265$) ($F(1.369) = 4.42$, $p < .05$, $\eta^2 = .012$), e Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho ($M_{diferença} = -.317$) ($F(1.369) = 8.40$, $p < .05$, $\eta^2 = .022$).

TABELA 2
Médias, desvio-padrão, análises de covariância (ANCOVA) e valores de magnitude de efeito para todas as variáveis em estudo (N = 391)

	Estudantes		Trabalhadores-Estudantes		F	η^2
	M	DP	M	DP		
Adaptabilidade de Carreira	3.94	.44	4.10	.38	3.97*	.011
Preocupação	3.91	.50	3.91	.47		
Controlo	4.03	.56	4.25	.46	3.95*	.011
Curiosidade	3.87	.52	4.02	.48		
Confiança	3.95	.58	4.21	.50	5.96*	.016
Empregabilidade Percebida	3.19	.47	3.18	.44		
Empregabilidade Interna	3.56	.70	3.82	.63		
Empregabilidade Externa	2.91	.59	2.86	.58		
Autoeficácia na Transição para o Trabalho	4.47	.73	4.84	.65	8.57**	.024

(cont.)

	Estudantes		Trabalhadores-Estudantes		<i>F</i>	η^2
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>		
Autoeficácia na Procura de Emprego	3.93	.88	4.34	.86	9.70**	.026
Autoeficácia na Regulação Emocional	4.38	.90	4.73	.82	4.42**	.012
Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho	4.83	.82	5.21	.63	8.40**	.022

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

Discussão dos resultados

No presente estudo tivemos como principal objetivo analisar em que medida os estudantes (a tempo inteiro) se diferenciam dos trabalhadores-estudantes ao nível da adaptabilidade de carreira, da autoeficácia na transição para o trabalho e da empregabilidade percebida. Num primeiro momento, tal como esperávamos, as análises de correlações sugerem associações positivas e significativas entre a adaptabilidade de carreira e empregabilidade percebida, sobretudo na dimensão interna (Duffy, 2010; Savickas, 2005), e entre adaptabilidade de carreira e autoeficácia na transição para o trabalho (Forstenlecher et al., 2014; Guan et al., 2013; Saks et al., 2015). Tendo em conta estes resultados, podemos inferir então que a adaptabilidade de carreira, enquanto recurso psicossocial que remete para as competências individuais na gestão da carreira (ex.: na exploração, no planeamento, na resolução de problemas e na tomada de decisão) (Savickas, 2005), surge associada, por um lado, à dimensão da empregabilidade considerada mais próxima da agência individual, a empregabilidade interna (Duffy, 2010; Fugate et al., 2004; Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell et al., 2009), e, por outro lado, aos níveis de confiança com que os estudantes encaram a resolução das diferentes tarefas inerentes à transição para o mundo do trabalho (e.g., Guan et al., 2013), sobretudo através das suas dimensões controlo e autoeficácia. Para além disso, e adotando como referencial a teoria sociocognitiva da carreira (Lent et al., 1994; Krumboltz & Worthington, 1999), a associação entre empregabilidade percebida e autoeficácia na transição para o trabalho deve-se, muito provavelmente, ao facto de os níveis de empregabilidade percebida decorrerem de experiências de aprendizagem anteriores proximais (muito diretamente relacionadas) às atividades de procura de emprego. Efetivamente, e tendo

em consideração a definição de empregabilidade que nos é oferecida pelo modelo heurístico de Fugate et al. (2004), estes dois processos influenciam-se mutuamente, sendo que os níveis de empregabilidade decorrem em parte da confiança e da capacidade de cada um para responder às exigências da situação. Para além disso, são também diversos os estudos empíricos que suportam a existência de uma relação entre empregabilidade e auto-eficácia no domínio da carreira (Koen et al., 2010). Num segundo momento, e procurando responder ao principal objetivo do estudo, verificámos que, depois de controlados os efeitos da idade e do sexo, os trabalhadores-estudantes apresentam valores médios mais elevados em todos os processos vocacionais analisados, o que parece reforçar a importância das abordagens experiências ao mundo do trabalho no desenvolvimento de carreira dos jovens (Brooks et al., 1995; Creed & Patton, 2003; Gamboa et al., 2014; Mortimer & Zimmer-Gembeck, 2007). Este resultado inscreve-se ainda na expectativa que decorre de alguns dos principais modelos da literatura vocacional (Lent, 2004; Savickas, 2005), os quais sugerem que as experiências de aprendizagem em contexto real de trabalho favorecem, por um lado, a emergência de visões menos idealizadas das competências pessoais e das exigências relativas ao mundo ocupacional e, por outro lado, a atualização das competências e dos comportamentos *coping* necessários à resolução das diversas tarefas vocacionais ou transições de carreira (ex.: procurar emprego, trabalhar em equipa). Por conseguinte, e em linha com as nossas expectativas iniciais, os trabalhadores-estudantes estarão mais bem preparados para lidar de forma bem-sucedida com as exigências associadas ao processo de transição para o mundo do trabalho. Importa notar ainda que o efeito é mais pronunciado ao nível dos processos mais proximais à transição para o mundo do trabalho (ex.: ser capaz de procurar emprego) (Forstenlecher et al., 2014; Lent, 2004) do que ao nível das estratégias mais gerais e abstratas que caracterizam a adaptabilidade de carreira (Savickas, 2005), as quais, porque resultam de uma complexa interação entre atitudes, crenças e competências, poderão não traduzir de forma tão evidente, ou direta, as diferenças individuais no que se refere à participação em experiências de trabalho. Por último, e contrariamente à nossa expectativa, não se observaram diferenças significativas nas variáveis empregabilidade, podendo este resultado ficar a dever-se ao facto de estas variáveis, sobretudo no que diz respeito à empregabilidade externa, se encontrarem mais afastadas do controlo e da agência individual (Rothwell et al., 2008). Na verdade, a empregabilidade externa representa os fatores associados à reputação da instituição ou à procura de diplomados de uma determinada área de formação e não tanto às competências que cada estudante poderá ter desenvolvido em função das experiências de trabalho tidas no decurso da sua formação superior.

Considerações finais e futura investigação

Tendo em conta que as instituições de ensino superior são chamadas a dar um contributo relevante nos processos de inserção profissional dos seus diplomados, o presente estudo, ao evidenciar a vantagem dos estudantes-trabalhadores em processos vocacionais tidos como essenciais na inserção profissional, sublinha a importância das abordagens experienciais ao mundo do trabalho no decurso do processo de formação no ensino superior. Por conseguinte, para além das competências mais gerais, no domínio da gestão de carreira, que poderão ser promovidas pelos serviços de orientação e aconselhamento de carreira, as instituições de ensino superior devem proporcionar um conjunto de atividades mais concretas, como será o caso dos estágios ou da observação da prática profissional, favorecendo desse modo a empregabilidade percebida e os níveis de confiança com que os estudantes encaram a transição para o mundo do trabalho. Em futura investigação, e assinalando desde já uma das principais limitações do trabalho aqui apresentado, sugerimos um estudo com um desenho longitudinal, que nos possa oferecer indicadores quantitativos e qualitativos da inserção profissional dos diplomados do ensino superior (ex.: satisfação com o emprego, período de procura do primeiro emprego), considerando a influência da adaptabilidade de carreira, da autoeficácia e da empregabilidade percebida, em estudantes com e sem experiências de trabalho. Igualmente importante será analisar se as experiências de trabalho dos trabalhadores-estudantes são entendidas como relevantes para a prática profissional futura. Este aspeto, não tendo sido considerado no presente estudo, poderá esclarecer o eventual valor instrumental das experiências de trabalho na concretização de objetivos de carreira de médio e longo prazo. Por fim, consideramos que futura investigação terá de contemplar estudantes de diferentes instituições de ensino superior e de diversos cursos, no sentido de melhor se esclarecer o efeito das experiências de trabalho na empregabilidade externa, ou seja, no valor atribuído à instituição de ensino superior frequentada.

Correspondência: Universidade do Algarve, Campus de Gambelas, 8005-139 Faro, Portugal.
Email: vgamboia@ualg.pt

Referências bibliográficas

- Andrews, Jane, & Higson, Helen (2008). Graduate employability, «soft skills» versus «hard» business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe* 33(4), 413-422. doi:10.1080/03797720802522627
- Barling, Julian, & Kelloway, E. Kevin (1999). Introduction. In Julian Barling & E. Kevin Kelloway (Eds.), *Young workers: Varieties of experience* (pp. 3-15). Washington: American Psychological Association.

- Billett, Stephen (2005). Learning about the world of work: Co-opting school students' paid work experiences. *The Australian Educational Researcher*, 32, 49-66.
- Borges, Nicole J. (2007). Behavioral exploration of career and specialty choice in medical students. *The Career Development Quarterly*, 55(4), 351-358. doi:doi/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00089.x
- Blustein, David L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Brooks, Linda, Cornelius, Allen, Greefield, Ellen, & Joseph, Robin (1995). The relation of career-related work or internship experiences to the career development of college seniors. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 332-349. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1995.1024>
- Cheung, Raysen, & Arnold, John (2010). Antecedents of career exploration among Hong Kong chinese university students: Testing contextual and developmental variables. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 25-36. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.006>
- Creed, Peter A., & Patton, Wendy (2003). Differences in career attitude and career knowledge for high school students with and without paid work experience. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 21-33. doi:10.1023/A:1022674528730
- Creed, Peter A., Patton, Wendy, & Prideaux, Lee-Ann (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of Adolescence*, 30, 377-392. <http://dx.doi.org/10.1016/j.adolescence.2006.04.003>
- Csikszentmihalyi, Mihaly, & Schneider, Barbara (2000). *Becoming adult: How teenagers prepare for the world of work*. New York, NY: Basic.
- De Cuyper, Nele, Baillien, Elfi, & De Witte, Hans (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 23, 206-224. doi:10.1080/02678370903257578
- Duarte, M., Soares, M., Fraga, S., Rafael M., Lima, M., Paredes I., Agostinho R., & Djaló A. (2012). Career adapt-abilities scale-Portugal form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 725-729. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.019
- Duffy, Ryan D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420-430. doi:10.1177/1069072710374587
- Forstenlechner, Ingo, Selim, Hassan, Baruch, Yehuda, & Madi, Mohamed (2014). Career exploration and perceived employability within an emerging economy context. *Human Resource Management*, 53(1), 45-66. doi:10.1002/hrm.21553
- Fugate, Mel, Kinicki, Angelo J., & Ashforth, Blake E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Gamboa, Vítor (2011). *O impacto da experiência de estágio no desenvolvimento vocacional de alunos dos cursos tecnológicos e profissionais do ensino secundário* (Tese de doutoramento não publicada). Universidade do Algarve, Faro, Portugal.
- Gamboa, Vítor, Paixão, Maria Paula, & Jesus, Sául Neves (2014). Vocational profiles and internship quality among Portuguese VET students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 14(2), 221-244. doi:10.1007/s10775-014-9268-0
- Gamboa, Vítor, Paixão, Olímpio, & Rothwell, Andrew (2015, novembro). *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.
- Guan, Yanjun, Deng, Hong, Sun, Jiaqing, Wang, Yanan, Cai, Zijun, Ye, Lihui, Fu, Ruchunyi, Wang, Yang, Zhang, Shu, & Li, Yuhui (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 561-570. doi:10.1016/j.jvb.2013.09.003
- Guichard, Jean (2012). Quais os desafios para o aconselhamento em orientação no início do século 21?. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 139-152.
- Hill, Manuela Magalhães, & Hill, Andrew (2008). *Investigação por questionário* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Jackson, Denise (2014). Testing a model of undergraduate competence in employability skills and its implications for stakeholders. *Journal of Education and Work*, 27(2), 220-242. doi:10.1080/13639080.2012.718750
- Koen, Jessie, Klehe, Ute-Christine, & Van Vianen, Annelies E. M. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort?. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 37-48. doi:10.1016/j.jvb.2012.11.001
- Koen, Jessie, Klehe, Ute-Christine, Van-Vianen., Annelies E. M., Zikic, Jelena, & Nauta, Aukje (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126-139. doi:10.1016/j.jvb.2010.02.004
- Kuijpers, Marinka, & Scheerens, Jaap (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*, 32, 303-319. doi:10.1177/0894845305283006
- Lent, Robert W. (2004). Social cognitive career theory, career education, and school to work transition: Building a theoretical framework for career preparation. In Helena Coelho, Maria do Céu Taveira, Joana Leonardo, & Helena Oliveira (Eds.), *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: Fundamentos, princípios e orientações* (pp. 13-23). Coimbra: Almedina.
- Lent, Robert W., Brown, Steven D., & Hackett, Gail (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. doi:10.1006/jvbe.1994.1027
- Mortimer, Jeylan T., & Zimmer-Gembeck, Melanie (2007). Adolescent paid work and career development. In Wendy Patton & Vladimir B. Skorikov (Eds.), *Career development in childhood and adolescence* (pp. 255-275). Rotterdam: Sense Publishers.
- Mortimer, Jeylan T., Zimmer-Gembeck, Melanie, Holmes, Mikki, & Shanahan, Michael J. (2002). The process of occupational decision making: Patterns during the transition to adulthood. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 439-465. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2002.1885>
- Muldoon, Robyn (2009). Recognizing the enhancement of graduate attributes and employability through part-time work while at university. *Active Learning in Higher Education*, 10, 237-252. doi:10.1177/1469787409343189
- Nurmi, Jari-Erik, Salmela-Aro, Katariina, & Koivisto, Petri (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocation school or work: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 241-261. doi:10.1006/jvbe.2001.1866
- Possa, Guido (2006). Europe's universities response to Europe's challenges. *Higher Education in Europe*, 31(4), 355-357. doi:10.1080/03797720701302907

- Rego, Miguel Santos (2014). Fines de la universidad y retos de la empleabilidad en la educación superior. *Social and Behavioral Sciences*, 139, 16-25. doi:10.1016/j.sbspro.2014.08.014
- Rogers, Mary E., & Creed, Peter A. (2011). A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence*, 34, 163-172. doi:10.1016/j.adolescence.2009.12.010
- Rothwell, Andrew, & Arnold, John (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36, 23-41.
- Rothwell, Andrew, Herbert, Ian, & Rothwell, Frances (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1-12. doi:10.1016/j.jvb.2007.12.001
- Rothwell, Andrew, Jewell, Steven, & Hardie, Marie (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 152-161. doi:10.1016/j.jvb.2009.05.002
- Saks, Alan M., Zikic, Jelena, & Koen, Jessie (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104-114. doi:10.1016/j.jvb.2014.11.007
- Savickas, Mark 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, Mark L. (2005). The theory and practice of career construction. In Steven D. Brown & Robert W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Sekiguchi, Tomoki (2012). Part-time work experience of university students and their career development. *Japan Labor Review*, 9(3), 5-29.
- Silva, Cláudia, Coelho, Paola, & Teixeira, Marco (2013). Relações entre experiências de estágio e indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 1, 35-46.
- Skorikov, Vladimir B., & Vondracek, Fred W. (1997). Longitudinal relationships between part-time work and career development in adolescents. *The Career Development Quarterly*, 45, 221-235. doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00466.x
- Spokane, Arnold R. (1991). *Career intervention*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Tymon, Alex (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841-856. doi: 10.1080/03075079.2011.604408
- Van der Heijde, Claudia M. (2014). Employability and self-regulation in contemporary careers. In Melinde Coetzee (Ed.), *Psycho-social career meta-capacities: Dynamics of contemporary career development* (pp. 7-17). New York: Springer.
- Van der Heijde, Claude M., & Van der Heijden, Beatrice (2005). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resources Management*, 45(3), 449-476. doi:10.1002/hrm.20119
- Vieira, Diana A., Caires, Susana, & Coimbra, Joaquim L. (2011). Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para inserção profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 29-36.
- Vieira, Diana A., & Coimbra, Joaquim L. (2005, setembro). *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.

Vondracek, Fred W., Lerner, Richard M., & Schulenberg, John E. (1986). *Career development: A life-span developmental approach*. London: Lawrence Erlbaum Associates.

Watts, Anthony Gordon (1996). Experienced-based learning about work. In Anthony Gordon Watts, Bill Law, John Killeen, Jennifer M. Kidd, & Ruth Hawthorn (Eds.), *Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice* (pp. 233-246). London: Routledge.