

Adaptabilidade de carreira e sucesso na transição universidade-trabalho: estudo prospectivo com medidas repetidas

Vitória Oliveira Rodrigues

Pesquisadora da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (Brasil)

oliveira.vitoria@outlook.com.br

Marina Cardoso de Oliveira

Professora da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (Brasil)

mco.uftm@gmail.com

Resumo

A transição universidade-trabalho e o sucesso na carreira são temas de interesse no campo de estudos das carreiras. Esta investigação orientou-se por dois objetivos: analisar a variabilidade da adaptabilidade de carreira em dois momentos diferentes da transição universidade-trabalho, e testar o seu poder preditivo sobre o sucesso na transição-universidade-trabalho. A amostra final foi composta por 72 recém-formados que responderam à pesquisa prospectivamente em dois momentos diferentes da transição. Os resultados evidenciaram a variabilidade significativa da dimensão preocupação com a carreira após a conclusão da graduação e o seu poder explicativo sobre os indicadores de sucesso na transição universidade-trabalho.

Palavras-Chave

Adaptabilidade de carreira; Transição universidade-trabalho; Sucesso na carreira

Career adaptability and university-to-work success: prospective study with repeated measures

Abstract

University-to-work transition and career success are themes of interest in the career studies field. This investigation was guided by two objectives: to analyze the variability of career adaptability at two different moments of the university-work transition, and to test the its predictive power on university-work success. The final sample consisted of 72 new graduates who responded to the survey prospectively in two different moments. The results showed the significance variability only f the career concern dimension after graduation and its explanatory power on the university-work success indicators.

Keywords

Career adaptability; University-to-work transition; Career success

Adaptabilidad de la carrera y éxito en la transición universidad-trabajo: estudio prospectivo con medidas repetidas

Resumen

La transición de la universidad al trabajo y el éxito profesional son temas de interés en el campo de los estudios de carrera. Esta investigación se guió por dos objetivos: analizar la variabilidad de la adaptabilidad de la carrera en dos momentos diferentes de la transición de la universidad al trabajo y probar su poder predictivo sobre el éxito en la transición de la universidad al trabajo. La muestra final consistió en 72 graduados recientes que respondieron a la encuesta de manera prospectiva en dos momentos diferentes durante la transición. Los resultados mostraron la variabilidad significativa de la dimensión preocupación por la carrera después de la graduación y su poder explicativo sobre los indicadores de éxito en la transición universidad-trabajo.

Palabras clave

Adaptabilidade de la carrera; Transición de la universidad al trabajo; Éxito profesional

Dados para Contato | Contact Details | Detalles de Contacto: Vitória Oliveira Rodrigues - Universidade Federal do Triângulo Mineiro. Av. Frei Paulino, 30 - Nossa Sra. da Abadia, Uberaba - MG, 38025-180, Brasil. **URL:** <http://www.uftm.edu.br/>.

Recebido em | Received in | Recibido en: 08/07/2021 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 09/11/2022

DOI: <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v13i1.54970>

INTRODUÇÃO

A transição da universidade para o trabalho é uma etapa da trajetória de carreira que requer preparação dos jovens, já que é permeada por inseguranças e dificuldades, principalmente quando considerado o panorama contemporâneo caracterizado por diversas incertezas e mudanças constantes (MARTINS, 2019). Com a finalização da graduação, o estudante pode, muitas vezes, sentir frustração perante a sua expectativa de, imediatamente após a conclusão do curso superior, conseguir utilizar os conhecimentos aprendidos no trabalho, uma vez que, devido às características do mercado de trabalho é comum se depararem com dificuldades de inserção profissional no início de suas carreiras. Além disso, essa transição coincide, em geral, com o momento do ciclo vital em que está acontecendo outra mudança: a da idade adolescente para a idade adulta e isso implica em transformações na identidade, nos papéis sociais e na maneira de se comportar frente às tarefas típicas dessa fase da vida como, por exemplo, a inserção no mercado de trabalho e o estabelecimento na carreira. Sendo assim, pode-se inferir que a transição da universidade para o trabalho é um momento atravessado, não só pelas dúvidas e incertezas frente ao mercado de trabalho, mas também permeado de novas responsabilidades financeiras e pessoais, caracterizando-se em uma nova etapa da vida.

Desse modo constata-se que as transições para o trabalho, dentre elas a transição universidade-trabalho são momentos de muitas transformações, pois resultam em mudanças significativas na rotina, nos papéis sociais e na identidade. Essa etapa do desenvolvimento de carreira, apesar de ser considerada uma transição previsível, as transformações ocorrem em um curto espaço de tempo e os recém-formados são expostos ao estresse e à desorientação, além de terem confrontadas suas expectativas de sucesso de carreira (OLIVEIRA, 2014).

Por outro lado, além dos aspectos conflituosos que permeiam a transição universidade-trabalho, essa fase também propicia sentimentos positivos de realização e contentamento com a conquista de um diploma universitário e com as expectativas de sucesso na carreira. Considerando que as características do processo de transição da universidade para o trabalho podem influenciar as primeiras experiências de inserção profissional e os padrões futuros de carreira, existe a necessidade de estudos que demonstrem quais são os determinantes do sucesso nesta importante transição de carreira (MARTINS, 2019).

O sucesso na carreira tem sido definido a partir de vários indicadores que refletem tanto a forma como os indivíduos percebem o próprio desenvolvimento profissional quanto às expectativas sociais. Judge et. al (1995)¹ citado por Costa (2013, p.5) definem o sucesso na carreira como: “[...]”

1 JUDGE et. al. An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, v. 48, n. 3, p. 485-519, 1995.

o acúmulo de resultados positivos psicológicos e profissionais provenientes de experiências de trabalho. [...]”. É considerado um conceito de natureza avaliativa, ou seja, seu significado dependerá de quem está julgando, podendo ser avaliado por meio de aspectos objetivos e mensuráveis (como salário e número de promoções) ou também de forma subjetiva (sentimentos de realização e satisfação com a própria carreira).

Para Costa (2013) o sucesso na carreira pode ser avaliado considerando um conjunto de indicadores, entre eles a competência, a identidade, a hierarquia, a remuneração, o equilíbrio vida-trabalho, a contribuição à sociedade, a empregabilidade, os valores, o sucesso em equipe, as possibilidades de desenvolvimento e o uso da criatividade. Dessa forma, entende a percepção de sucesso na carreira é um constructo multidimensional, que varia de pessoa para pessoa e do momento da vida e da carreira.

Nessa direção, Szollosi (2019) aborda o conceito de sucesso na carreira como sendo dinâmico e dependente das transformações do contexto social. Por isso, os interessados em estudar o tema devem atentar-se ao enquadramento histórico do mundo e da ética do trabalho vigente. Tendo isso em conta, entende-se que a velocidade das mudanças em curso na morfologia do trabalho e nas trajetórias de vida, trazem consigo novas formas de observar a carreira e o sucesso. Além disso, é fundamental que se considere, ao tentar conceituar o sucesso na carreira, o contexto de vida e trabalho das pessoas e dos grupos ao qual as definições se direcionam.

Nessa direção, buscando explorar o tema sucesso na transição universidade-trabalho, Vieira e Coimbra (2006), apontaram em seu estudo que para descrever o sucesso nesta etapa da carreira a literatura tem utilizado tanto critérios subjetivos quanto objetivos. Entre os indicadores de sucesso subjetivo destacam-se a satisfação no trabalho, a realização profissional, a aprendizagem, a adaptabilidade e o reconhecimento. Já entre os indicadores objetivos de sucesso na transição universidade-trabalho destacam-se o salário, o vínculo empregatício, estar trabalhando/empregado na área de formação e a segurança no emprego. Os autores ainda concluíram que para entender o sucesso na transição universidade-trabalho devem ser levados em conta os aspectos subjetivos juntamente aos objetivos e que, além disso, devem ser analisados em conjunto às realidades e contextos de cada população de estudo.

O estudo de Oliveira, Detomini e Melo-Silva (2013) realizado com estudantes universitários brasileiros concluintes do ensino superior corroboraram a natureza multidimensional do sucesso na transição universidade-trabalho. Os autores concluíram que existe uma multiplicidade de sentidos sobre o conceito, que incluem desde a expectativa de encontrar um emprego na sua área de formação até a possibilidade de se satisfazer com o trabalho realizado. Além disso, observaram que o tempo passado da formação exerceu influência sob a forma dos participantes descreverem o sucesso. A partir dos resultados encontrados, os autores apontam ainda, para a necessidade de

incluir nos modelos explicativos do sucesso na carreira as variáveis subjetivas e contextuais, já que uma transição bem-sucedida depende de ambos fatores.

Santos (2016) em um estudo com estudantes universitários sobre as barreiras para o sucesso na carreira mostrou que o constructo pode ser descrito a partir de indicadores objetivos e subjetivos. Os resultados relatados apontaram como indicadores subjetivos associados a contribuição para o desenvolvimento humano e profissional dos alunos e para o desenvolvimento da sociedade (contribuição para o coletivo); aquisição de conhecimento e aprendizagem contínua; criatividade e inovação; estilo de vida integrativo (ou seja, sucesso em termos de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal); independência e autonomia profissional e pessoal. Em comparação, como indicadores objetivos de sucesso na carreira foram mencionados pelos participantes o reconhecimento e prestígio profissional; o avanço na carreira acadêmica (isto é, sucesso em termos de progresso na hierarquia organizacional); estabilidade profissional; colegialidade e boas relações interpessoais (por exemplo, sucesso em termos de trabalhar bem com colegas e estabelecer amizades de trabalho); aumentos salariais e uma renda adequada; e finalmente, político influência e poder (ou seja, sucesso em termos de ser capaz de influenciar os outros e faça mudanças).

Mais recentemente, Oliveira, Melo-Silva, Taveira e Postigo (2019) realizaram um estudo buscando descrever os sentidos de sucesso na carreira na perspectiva de recém-formados. Entre os indicadores objetivos, os participantes citaram o fato de conseguir trabalho na área de formação, alcançar a independência financeira e o reconhecimento social. Já os indicadores subjetivos foram compreendidos como a construção da confiança no futuro, o comprometimento com as metas e planos de carreira, a construção da identidade profissional, a adaptação ao trabalho e a satisfação com a trajetória de carreira.

Diante do exposto, constata-se que o estudo do sucesso na transição universidade-trabalho é um tema de interesse de pesquisadores e dos profissionais da área de gestão da carreira. Isso porque a conquista do sucesso na transição universidade-trabalho faz parte das expectativas dos recém-formados e contribui com o desenvolvimento das organizações e da sociedade como um todo. Por isso, conhecer os determinantes do sucesso nos anos iniciais da carreira é uma temática que merece ser considerada nos processos de aconselhamento de carreira e de gestão de pessoas (OLIVEIRA *et al.*, 2019).

Em decorrência das características da transição universidade-trabalho e das velozes mudanças no cenário de trabalho, cada vez mais são requeridas habilidades de adaptação às transições de carreira, sendo essa capacidade denominada pela literatura como adaptabilidade de carreira. Segundo Martins (2019), o conceito tem sido associado a capacidade do indivíduo de lidar com as mudanças geradas pelas transições de trabalho e estudo, podendo influenciar nos níveis de confiança com que o mesmo enfrenta e lida com as tarefas relacionadas à transição.

1. Adaptabilidade de Carreira e Sucesso na Transição Universidade-Trabalho

Nas duas primeiras décadas dos anos 2000, o estudo da adaptabilidade de carreira ganhou destaque no escopo da Teoria de Construção de Carreira. Essa teoria, proposta por Mark Savickas (2005; 2013) reconhece o conceito de adaptabilidade de carreira como um construto psicossocial associado a estratégias de autorregulação para lidar com as demandas da construção da carreira. Trata-se então, de um conjunto de recursos psicossociais que ajudam as pessoas a enfrentarem as transições de carreira, que são inerentes ao mundo do trabalho. Também, auxilia no enfrentamento de traumas pessoais e no engajamento nas tarefas típicas do desenvolvimento vocacional.

Savickas (2013) postula que o modelo da adaptabilidade de carreira é composto por quatro dimensões: (a) preocupação com a carreira (*concern*), (b) controle (*control*), (c) curiosidade (*curiosity*), (d) confiança (*confidence*). As quatro dimensões dizem respeito aos recursos psicossociais que são necessários para que o indivíduo seja capaz de lidar e enfrentar as transições e as adversidades profissionais. A dimensão **preocupação com a carreira** está diretamente relacionada com a orientação para o futuro profissional, ou seja, com o planejamento profissional. O **controle** relaciona às crenças do indivíduo acerca da sua responsabilidade diante do futuro e da sua vontade de agir proativamente em prol de seus objetivos. A **curiosidade** reafirma comportamentos de caráter exploratório que permitem ao indivíduo ampliar suas perspectivas de ação no cenário ocupacional. Por último, a **confiança** refere-se às crenças de capacidade para enfrentar os desafios relacionados com a construção da carreira. Essas quatro dimensões são referidas na literatura internacional como os “os quatro Cs” da adaptabilidade de carreira e representam os recursos e as estratégias adaptativas que são úteis ao longo do processo de construção da carreira, auxiliando no gerenciamento de tarefas críticas e de transições (AMBIEL, 2014).

O modelo estrutural da adaptabilidade de carreira explica a inter-relação entre as quatro dimensões. Para a Teoria da Construção da Carreira (SAVICKAS, 2013), indivíduos com recursos psicossociais de adaptabilidade de carreira são aqueles que se preocupam com seu futuro como trabalhador; que buscam aumentar o controle pessoal sobre seu futuro profissional; que mostram curiosidade em explorar “eus” possíveis e cenários futuros, e que buscam o fortalecimento da confiança para perseguir suas aspirações. De acordo com a teoria, a dinâmica da adaptabilidade de carreira se consolida à medida que a interação entre as quatro dimensões evolui. A **preocupação com a carreira** é considerada a primeira e a mais importante dimensão da adaptabilidade de carreira, visto que reflete a capacidade de antecipação e de orientação para o futuro, recursos estes indispensáveis para viabilizar o controle pessoal, a curiosidade e a confiança.

Segundo Savickas (2013) a dimensão **preocupação com a carreira** remete a ideia de preocupação com o próprio futuro profissional, despertando no indivíduo a necessidade de se preparar para o

amanhã, desenvolvendo assim atitudes de otimismo e de planejamento, tomando consciência das tarefas vocacionais e das transições ocupacionais a serem enfrentadas e, também das escolhas a serem feitas em um futuro iminente e distante. Este senso de continuidade, expresso pela preocupação com a carreira, permite aos indivíduos imaginarem como o esforço e o engajamento com a carreira no presente interfere no futuro sucesso de carreira. Além disso, o indivíduo passa a se envolver em atividades e experiências de carreira que promovam competências de planejamento e de preparação para o futuro. O **controle** indica o quanto o indivíduo sente e confia na sua responsabilidade pessoal para a construção da carreira. Embora a rede de apoio seja essencial e deva ser acessada, os indivíduos também precisam responsabilizar-se pela gestão da própria carreira. O **controle** seria a segunda dimensão mais importante no modelo da adaptabilidade da carreira, pois proporciona aos indivíduos condições adequadas para seu engajamento com a carreira. Isso porque, pessoas que possuem **controle** se envolvem ativamente nas tarefas de carreira e se preparam para vivenciar as em transições ocupacionais, em vez de evitá-las, explorando novas possibilidades para torná-las pessoalmente significativas e ajustando as opções disponíveis. Já a dimensão **curiosidade** refere-se à predisposição e ao interesse para exploração de si e do mundo do trabalho, buscando produzir conhecimentos relevantes para a tomada de decisão. A exploração sistemática e a reflexão sobre as experiências movem os indivíduos e os fazem aprender mais sobre si mesmos e as situações e a se abrirem para novas experiências e papéis. A **confiança** é a quarta e última dimensão do modelo da adaptabilidade de carreira. A autoconfiança de carreira denota os sentimentos de autoeficácia para realizar com sucesso as tarefas de carreira as quais os indivíduos são confrontados. Experiências exploratórias reforçam a confiança para tentar novas experiências (SAVICKAS, 2013).

Considerando o exposto, percebe-se que o modelo proposto pela Teoria da Construção da Carreira explica a inter-relação entre as quatro dimensões da adaptabilidade de carreira ressaltando a prontidão e a confiança dos indivíduos para se engajarem ativamente nas tarefas de exploração e de tomada de decisão de carreira. Por suas características, o estudo da adaptabilidade de carreira tem sido um tema recorrente nas publicações sobre transição universidade-trabalho e sucesso na carreira.

No contexto da transição universidade-trabalho, o estudo de Santos e Oliveira (2020), teve como objetivo analisar os indicadores da adaptabilidade de carreira numa amostra de universitários concluintes do ensino superior e compará-los em relação ao sexo, universidade e área de formação. Os resultados evidenciaram que os estudantes concluintes possuíam um nível de adaptabilidade de carreira médio, tendendo para bom com médias ligeiramente acima do ponto médio da escala. De modo geral, o estudo mostrou que os concluintes do ensino superior que participaram da pesquisa possuíam bons recursos psicossociais relacionados à adaptabilidade de carreira, sendo os melhores escores nas dimensões **confiança e controle**. Em relação ao sexo, foi possível concluir que, embora as médias de ambos os sexos estivessem parecidas, os resultados favoreceram aos homens tanto nos escores gerais da adaptabilidade de carreira quanto em suas dimensões. Além

disso, as autoras apontaram uma diferença importante entre estudantes de universidade particular e universidade pública, tendo os da primeira os escores mais altos na dimensão *curiosidade*. Por fim, a pesquisa apontou maiores escores nos universitários da área da saúde, nas dimensões *preocupação com a carreira e confiança*.

Além dos estudos descritivos sobre a adaptabilidade de carreira, tem crescido o interesse dos pesquisadores por estudos preditivos no contexto da transição universidade-trabalho. O estudo de Szollosi (2019) teve como objetivo principal testar as relações entre as variáveis adaptabilidade de carreira, empregabilidade percebida e sucesso na transição universidade-trabalho. O estudo mostrou que duas dimensões da adaptabilidade de carreira, especificamente, a *preocupação com a carreira e confiança*, tiveram impacto significativo em duas dimensões do sucesso na transição universidade-trabalho, a saber *a inserção e satisfação profissional e da confiança no futuro da carreira*.

Ladeira, Oliveira, Melo-Silva e Taveira, (2019) realizaram um estudo com estudantes universitários no último ano da graduação para entender o poder preditivo da adaptabilidade de carreira sobre a empregabilidade dos participantes. Os resultados mostraram que a adaptabilidade de carreira prediz a empregabilidade percebida, sendo esta relação parcialmente mediada pelas respostas adaptativas. Ou seja, esses resultados demonstraram como a adaptabilidade de carreira é um recurso intimamente ligado com a empregabilidade, que por sua vez se pode ser considerada como um dos fatores associados ao sucesso na transição universidade-trabalho.

Nos últimos cinco anos, as investigações sobre a adaptabilidade de carreira cresceram significativamente, isso porque a literatura tem reconhecido que um processo de adaptação bem sucedido relaciona-se positivamente tanto com o sucesso na carreira quanto com o bem-estar subjetivo (RUDOLPH, LAVIGNE & ZACHER, 2017). Pela relevância conceitual e empírica da adaptabilidade de carreira, vários pesquisadores têm se interessado em analisar os indicadores da adaptabilidade de carreira no contexto da transição universidade-trabalho. Apesar do crescente interesse dos pesquisadores pelo estudo dos determinantes do sucesso na transição universidade-trabalho, a maioria das pesquisas realizadas priorizam o delineamento transversal desconsiderando a natureza processual desta transição (OLIVEIRA, 2014).

Cientes da relevância dos estudos sobre os determinantes do sucesso na transição universidade-trabalho e das lacunas neste campo de investigação, esta pesquisa foi estruturada considerando um delineamento prospectivo com medidas repetidas. A investigação orientou-se por dois objetivos: (a) analisar a variabilidade da adaptabilidade de carreira em dois momentos diferentes da transição universidade-trabalho: durante o último ano acadêmico e após a conclusão da graduação; e (b) testar, por meio de um delineamento prospectivo, o poder preditivo da adaptabilidade de carreira sobre o sucesso na transição-universidade-trabalho.

2. Método

2.1. Tipo de Estudo

Esta pesquisa compõe o conjunto de investigações do projeto de pesquisa “Transição universidade-trabalho: trajetórias, projetos de vida, identidade profissional e sucesso na carreira”. O estudo apresentado neste artigo é resultado de uma pesquisa de iniciação científica, financiado pela Fundação de Apoio à Pesquisa do Estado de Minas Gerais, desenvolvida pela primeira autora e orientado pela segunda.

Trata-se de um estudo de natureza quantitativa e com finalidade explicativa, já que os dados foram mensurados e analisados por meio de técnicas estatísticas. Além disso, esse desdobramento do projeto caracteriza-se como uma pesquisa prospectiva visto que para responder ao problema de pesquisa e melhor analisar o fenômeno investigado foi necessário coletar as informações com os participantes da pesquisa em dois momentos diferentes da transição universidade-trabalho: durante o último ano acadêmico e após a conclusão da graduação. Para Back (2008) a pesquisa prospectiva é recomendada quando se quer estudar um processo ao longo do tempo, com etapas sendo conduzidas a partir do momento presente e caminhando em direção ao futuro.

2.2. Participantes

Por se tratar de um estudo prospectivo, os mesmos participantes foram contactados em dois momentos diferentes durante o processo de transição universidade-trabalho: durante o último ano da graduação e após a conclusão dos estudos em um intervalo de até 24 meses. Participaram da pesquisa estudantes universitários de diferentes áreas de formação, que no Tempo 1 da pesquisa estavam matriculados no último ano da graduação, com perspectiva de graduar-se no período de até 12 meses, e que no ato da participação declararam ter disponibilidade para responder ao caderno da pesquisa novamente, em um segundo momento num intervalo de até 24 meses após a conclusão da graduação.

A amostra final foi composta por 72 participantes que responderam à pesquisa nos dois momentos da coleta de dados. No Tempo 2 a faixa etária dos participantes variou entre 21 e 35 anos ($M=25,1$, $DP=2,5$), sendo 53 deles mulheres e 19 homens. O tempo médio de conclusão da graduação variou de 02 (dois) a 24 meses ($M=11,4$ $DP=6,2$).

Os participantes eram provenientes majoritariamente da região Sudeste ($N=68$) do Brasil. Entre eles, 57 se declaram brancos, 12 pardos, 02 negros e 01 se declarou indígena. Já em relação à

universidade, 61 participantes afirmaram ter estudado em instituições públicas e 11 afirmaram ter estudado em instituições privadas. Os participantes concluíram a graduação em 45 cursos distintos, que foram subdivididos de acordo com as grandes áreas da Capes: Engenharias (N=4); Ciências da Saúde (N=20); Ciências Exatas e da Terra (N=2); Ciências Sociais (N=4); Ciências humanas (N=35); Outros (N=7).

2.3. Instrumentos

Por se tratar de um estudo prospectivo foi elaborado um caderno de pesquisa contendo um questionário com os dados pessoais e socioprofissionais (informações como nome, **email**, idade, estado civil, nacionalidade, localidade foram solicitadas) no intuito de realizar um perfil demográfico dos participantes de modo que os mesmos fossem identificados nos dois momentos da coleta de dados.

Para o Tempo 1 da coleta de dados, realizada durante o último ano da graduação, foi utilizado como instrumento a Escala de Adaptabilidade de Carreira. Para o Tempo 2, após a conclusão da graduação, a Escala de Adaptabilidade de Carreira foi replicada em conjunto com a Escala de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho.

A **Escala de Adaptabilidade de Carreira** - EAC (AUDIBERT & TEIXEIRA, 2015), trata-se de um instrumento que tem por objetivo avaliar o constructo da adaptabilidade de carreira e suas dimensões apoiada na Teoria da Construção da Carreira (SAVICKAS, 2005; 2013). A escala é composta por 24 itens, subdivididos em quatro dimensões: **preocupação com carreira**, **controle**, **curiosidade** e **confiança**. Cada uma dessas dimensões diz respeito aos recursos que o indivíduo pode utilizar nas tarefas do desenvolvimento vocacional, como nas transições ocupacionais e de carreira. A primeira dimensão **preocupação com carreira** avalia a preocupação do indivíduo em relação ao próprio futuro; a dimensão **controle** refere-se à sensação de ser responsável por construir a própria carreira; a dimensão **curiosidade** objetiva medir o grau de iniciativa para fazer descobertas e buscar aprendizados; e por fim, a dimensão **confiança** diz respeito à auto crença do indivíduo a respeito da sua capacidade. Essa divisão se justifica partindo do pressuposto que a adaptabilidade é um construto multidimensional (AUDIBERT & TEIXEIRA, 2015). Em relação à fidedignidade do instrumento, que foi avaliada por meio do coeficiente alfa de Cronbach, verificou-se que a escala total e cada uma das quatro subescalas apresentaram consistência interna consideradas excelentes, sendo $\alpha = 0,88$ (preocupação); $\alpha = 0,83$ (controle); $\alpha = 0,88$ (curiosidade), $\alpha = 0,89$ (confiança) e $0,94$ (total) (AUDIBERT; TEIXEIRA, 2015).

A **Escala de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho** (OLIVEIRA, MELO-SILVA, TAVEIRA & GRACE, 2016) é um instrumento multifatorial, composto por 22 itens, subdivididos em quatro fatores capazes de avaliar quatro diferentes indicadores do sucesso na transição universidade-

trabalho. A dimensão *Inserção e Satisfação com a Carreira* busca avaliar fatores relacionados à inserção profissional e a satisfação com as conquistas após a graduação, itens incluem indicadores como atuar profissionalmente na área de formação até o sentimento de estar trabalhando na área que gosta. A dimensão *Confiança no Futuro de Carreira* busca avaliar os sentimentos de confiança e perseverança necessários para o alcance dos objetivos profissionais após a conclusão da graduação e incluem itens que avaliam a confiança em relação ao futuro profissional e a paciência para conquistar os objetivos de carreira. Já a dimensão *Remuneração e Independência Financeira* avalia a remuneração e a independência financeira alcançadas pelo recém-formado. Os itens dessa dimensão refletem a capacidade dos recém-formados conseguirem pagar suas contas, sair de casa e comprar coisas de interesse, por exemplo. Por fim, a dimensão *Adaptação ao Trabalho* busca avaliar os resultados decorrentes da adaptação do recém-formado às demandas do mundo do trabalho. Os itens avaliam se o recém-formado está adaptado às exigências do mundo do trabalho ou se tem sido indicado por pessoas que conhecem para oportunidades de trabalho. Com relação à validação e fidedignidade, o coeficiente alfa de Cronbach geral foi de .92, e os valores para cada um de seus fatores variando de .75 a .86 (OLIVEIRA *et al.*, 2016). Em ambas as escalas as opções de resposta estão em formato Likert de 5 pontos, sendo: 1 (não muito/discordo totalmente) a 5 (sempre/concordo totalmente).

2.4. Procedimentos éticos, de coleta e análise de dados

A presente pesquisa encontra-se aprovada junto ao Comitê de Ética em Pesquisa de uma Universidade Federal (CAAE: 50824115.7.0000.5154 parecer nº 1.376.349), e adotou os procedimentos éticos de acordo com as normativas do Ministério da Saúde e do Conselho Federal de Psicologia. Os participantes foram contatados por conveniência e a coleta de dados ocorreu pessoalmente ou via meios eletrônicos. Os participantes contactados pessoalmente responderam ao caderno de pesquisa impresso e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o TCLE. Para os participantes que responderam à pesquisa via plataforma eletrônica foi encaminhado um link para acessarem o TCLE e responderem ao caderno de pesquisa. Independente da forma de coleta, todos os participantes foram informados acerca dos objetivos da pesquisa, da confidencialidade dos dados, assim como do caráter voluntário da sua participação.

Os dados coletados foram analisados pelo programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* –for Windows (IBM SPSS versão 23), um pacote estatístico com diferentes módulos que permitem realizar análises estatísticas e gráficas com amplitude de dados. Foram realizadas análises descritivas, como o cálculo das frequências e médias, e análises inferenciais como a análise de regressão linear múltipla para testar o poder preditivo da adaptabilidade de carreira sobre o sucesso na transição universidade-trabalho. Antes de iniciar as análises inferenciais, os pressupostos para a realização da análise de regressão foram analisados considerando a ausência de singularidade e de multicolinearidade e a independência das observações. Para garantir que os

pressupostos de ausência de *outliers* e da distribuição normal fossem atendidos recorreu-se ao método *Bootstrapping*.

3. RESULTADOS

O presente estudo embasou-se em torno de dois objetivos. O primeiro, de natureza descritiva, buscou analisar a variabilidade da adaptabilidade de carreira em dois momentos diferentes da transição universidade-trabalho: durante o último ano acadêmico e após a conclusão da graduação. O segundo, de natureza explicativa, testou, por meio de um delineamento prospectivo, o poder preditivo da adaptabilidade de carreira sobre o sucesso na transição-universidade-trabalho.

Em relação aos resultados do estudo descritivo. A Tabela 1 apresenta as médias e os indicadores de comparação nos dois momentos da pesquisa. Os valores de t, são indicadores da variação entre as médias e deve ser analisado em conjunto com os valores de p, que por sua vez, indicam a significância da estatística t.

Tabela 1 - Comparação das médias das dimensões da Adaptabilidade de Carreira durante e após a conclusão da graduação

Dimensões	Tempo da Coleta		DP (T1/T2)	t	p
	Durante a graduação Média	Após a conclusão da graduação Média			
1. Preocupação com a carreira	3,84	4,04	,71/,64	-2,22	,02*
2. Controle	4,04	4,01	,57/,73	0,22	0,82
3. Curiosidade	3,84	3,95	,65/,71	-1,2	0,23
4. Confiança	4,06	4,12	,64/,66	-0,68	0,49

Nota: *p 0.05

Os dados indicaram que os participantes possuíam um nível de adaptabilidade de carreira ligeiramente acima do ponto médio da escala nos dois momentos do estudo. As dimensões confiança (M = 4,06; DP = ,64) e controle (M = 4,04; DP = ,57) foram as que obtiveram as maiores médias durante o último ano da graduação, seguidas por preocupação com a carreira (M = 3,84; DP = ,71) e confiança (M = 3,84; DP = ,64). Após a conclusão da graduação, os participantes mantiveram como maior média a confiança (M = 4,12; DP = ,66), seguida pela preocupação com a carreira (M = 4,04; DP = ,64), controle (M = 4,01; DP = ,73), e curiosidade (M = 3,95; DP = ,71).

No que se refere aos recursos da adaptabilidade de carreira, os resultados do estudo descritivo mostraram que, nos dois momentos da transição universidade-trabalho, os participantes possuíam boa confiança de carreira, sendo maior após a conclusão da graduação. A **confiança** é um recurso psicossocial importante para viabilizar a conquista de bons resultados na carreira, pois está associada ao sentir-se capaz de realizar as tarefas propostas pela carreira escolhida (SAVICKAS, 2013). Esses resultados estão em consonância com outros estudos, como o de Ladeira et al. (2019), em que a dimensão confiança também foi a que obteve as maiores médias da escala (M= 4,08 DP= 0,65).

Nesse estudo, outra dimensão da adaptabilidade de carreira que apresentou bons indicadores nos dois tempos da pesquisa foi o **controle**, o que sinaliza que os participantes nos dois momentos da pesquisa demonstravam responsabilidade pessoal para a construção e a gestão da própria carreira. Bons resultados na variável **controle** fortalecem os indicadores da adaptabilidade de carreira já que o mesmo favorece o envolvimento nas tarefas e o preparo para gerir as transições ocupacionais (SAVICKAS, 2013). A **curiosidade** foi a dimensão em que os participantes obtiveram menores indicadores nos dois momentos da pesquisa, indicando uma menor predisposição e interesse para exploração de si e do mundo de trabalho, quando comparado com os indicadores das demais dimensões da adaptabilidade. A literatura reconhece que a **curiosidade** é uma importante atitude para enfrentar os desafios relacionados com a construção da carreira, já que permite vivenciar experiências que amparam as mudanças situacionais (SAVICKAS, 2013), por isso precisa ser incentivada nos momentos de transição na carreira.

Por fim, a **preocupação com a carreira** foi a única dimensão da adaptabilidade de carreira em que houve uma variação significativa nas médias nos dois momentos da pesquisa. Os resultados evidenciaram aumento da preocupação com o futuro da carreira depois da conclusão da graduação. Entendendo que esta dimensão se relaciona às atitudes de planejamento do futuro e de tomada de decisão, parece que para os recém-formados, participantes deste estudo, a conclusão da graduação mobilizou atitudes direcionadas ao futuro e ao planejamento de carreira contribuindo com o incremento dos indicadores de preocupação com a carreira no Tempo 2 da pesquisa.

Dando sequência na descrição e discussão dos resultados, em relação ao estudo prospectivo no qual se testou o poder preditivo das dimensões da adaptabilidade de carreira, (avaliadas no último ano acadêmico) sobre os indicadores de sucesso na transição universidade-trabalho (acessados após a conclusão da graduação) optou-se pelo controle da variável tempo de conclusão da graduação em um dos modelos de regressão. A Tabela 2 mostra os resultados das Análises de Regressão Linear e seus coeficientes.

Analisando os dados apresentados na Tabela 2 constata-se que apenas uma das quatro dimensões da adaptabilidade de carreira apresentou coeficientes de regressão estatisticamente significativos. A **preocupação com a carreira** medida durante o último ano acadêmico foi a única

dimensão da adaptabilidade de carreira que apresentou coeficientes de regressão significativos, capazes de explicar a variação de dois indicadores de sucesso na transição universidade-trabalho. A *preocupação com a carreira* explicou 7% da variância da *adaptação ao trabalho* ($F=5,180, p=0,026$) e 6% da variância da *confiança no futuro de carreira* ($F = 4,428, p= 0,039$). De modo geral, os resultados obtidos mostraram que a dimensão *preocupação com a carreira* foi o único preditor significativo capaz de explicar a variação na adaptação ao trabalho ($\beta=0,264, t=2,276, p<0,01$) e na confiança no futuro de carreira ($\beta=0,246, t=2,104, p<0,01$).

De modo geral estes resultados sinalizaram que os recursos psicossociais da adaptabilidade de carreira associados a atitudes de otimismo e de planejamento diante da transição se mostraram significativos para explicar a adaptação do recém-formado às demandas do mundo do trabalho após a conclusão da graduação, bem como os sentimentos de confiança e perseverança necessários para o alcance dos objetivos profissionais.

Tabela 2- Resultados da regressão linear múltipla e seus coeficientes (N=72)

<i>Variáveis Dependentes</i>	ISC			CFC			RIF			AT		
	R ²	ΔR ²	B	R ²	ΔR ²	B	R ²	ΔR ²	B	R ²	ΔR ²	B
<i>Variáveis Independentes</i>												
Preocupação	0,015	0,001	0,123	,060*	0,047	0,246	000	0,014	0,021	0,070*	0,056	0,264
Preocupação e Controle	0,027	-0,002	0,044	0,082	0,055	0,183	0,005	0,024	0,085	0,076	0,049	0,099
Preocupação, Controle e Curiosidade	0,028	-0,016	-0,039	0,089	0,049	-0,117	0,006	0,039	-0,031	0,081	0,039	-0,091
Preocupação, Controle, Curiosidade e Confiança	0,048	-0,010	-0,225	0,089	0,034	000	0,006	0,055	0,010	0,085	0,029	-0,100
Preocupação, Controle, Curiosidade, Confiança e Tempo Conclusão. Graduação	0,067	0,005	0,147	0,096	0,027	0,087	0,073*	0,001	0,274	0,103	0,034	1,148

Nota: grau de significância adotado como $p < 0,05$

Legenda:

- **ISC:** Inserção e Satisfação com a carreira;
- **CFC:** Confiança no Futuro da Carreira;
- **RIF:** Remuneração e Independência Financeira;
- **AT:** Adaptação ao Trabalho.

Diante do exposto, tanto os resultados do estudo descritivo quanto do explicativo evidenciaram o poder da dimensão **preocupação com a carreira** no contexto da transição universidade-trabalho. Esses resultados encontram respaldo teórico. Como apontado por Savickas (2013) o movimento dinâmico da adaptabilidade de carreira se consolida à medida que ocorre a interação entre as suas quatro dimensões. Numa perspectiva dinâmica, a **preocupação com a carreira** é considerada a primeira e a mais importante dimensão do modelo, visto que reflete a capacidade de antecipação e de orientação para o futuro, recursos estes indispensáveis para viabilizar **o controle pessoal, a curiosidade e a confiança**. Essa dimensão faz-se importante na medida em que se entende que os processos de transição de carreira são permeados por desafios e obstáculos, e que através da crença do indivíduo em sua competência para enfrentá-los é possível que o mesmo perceba de maneira objetiva suas habilidades e como usá-las para obter resultados de uma maneira eficiente. Por outro lado, a falta de confiança em relação a carreira pode gerar bloqueios e dificuldades no indivíduo ao ter que agir quando não se sente competente para alcançar seus projetos de vida (SILVEIRA, 2013).

Na mesma direção dos resultados encontrados neste estudo, Szollosi (2019), verificou que as dimensões **confiança e preocupação com a carreira** também foram preditoras de indicadores de sucesso na transição universidade-trabalho associadas a **inserção e satisfação profissional** e a **confiança no futuro da carreira**. A autora apontou em sua discussão a importância da orientação positiva para o futuro profissional como preditor do sucesso na transição universidade-trabalho.

Outro resultado que chamou a atenção no processo de análise dos dados foi o efeito do tempo de conclusão da graduação no indicador de sucesso relacionado à remuneração e independência financeira. Quando o tempo de conclusão de graduação foi incluído no modelo de regressão em conjunto com as dimensões da adaptabilidade de carreira foi capaz de explicar 7% da variação da remuneração e independência financeira, contudo nas análises de significância, o modelo não se mostrou significativo ($F=1,017$, $p= 0,415$). Estes resultados sinalizaram que para prever a remuneração e a independência financeira após a conclusão da graduação a variável tempo parece ser um indicador a ser considerado. Estes resultados reforçam a necessidade de mais estudos sobre os impactos do tempo de formação nos indicadores de remuneração e independência financeira dos recém-formados. Nesta mesma direção (OLIVEIRA *et al.*, 2019) alertam que a conseguir um emprego na área de formação com um bom salário, logo após a conclusão da graduação, faz parte das expectativas sociais de muitos recém-formados. Contudo, faz-se importante mencionar que nem sempre isso acontece, seja devido as especificidades dos planos de carreira ou devido as condições do mercado de trabalho. Por isso, existe a necessidade das práticas de aconselhamento de carreira e de gestão fornecerem informações para ajudar os universitários em final de curso e os recém-formados a formularem percepções precisas sobre os indicadores de sucesso associados a remuneração e independência financeira.

CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo se desenvolveu no campo da Psicologia das Carreiras e teve por objetivo produzir conhecimentos sobre processo de construção da carreira de recém-formados, abarcando a adaptabilidade de carreira como um dos determinantes do sucesso na transição universidade-trabalho. A utilização de um desenho prospectivo possibilitou uma visão mais abrangente do fenômeno investigado e ajudou a compreender a transição de uma forma mais dinâmica. Através dos dois momentos da pesquisa foi possível descrever a variabilidade da adaptabilidade de carreira durante o último ano acadêmico e após a conclusão da graduação, e explicar o poder preditivo da adaptabilidade de carreira sobre o sucesso percebido na transição universidade-trabalho.

Ao buscar descrever a variabilidade da adaptabilidade de carreira nos dois diferentes momentos da transição universidade-trabalho, o presente estudo pôde evidenciar a dimensão **preocupação com a carreira** como tendo o resultado mais significativo e assumindo, após a conclusão da graduação, um caráter mais expressivo. Para os participantes deste estudo, parece que o momento de transição mobilizou atitudes e comportamentos relacionados ao planejamento da carreira, a preparação para o futuro e a reflexão cuidadosa sobre as próprias escolhas, que serão necessárias para a inserção profissional e a conquista do sucesso na transição universidade-trabalho.

Nesta mesma direção, a partir do delineamento prospectivo, pode-se explicar o poder preditivo da dimensão *preocupação com a carreira* sobre dois indicadores de sucesso na transição universidade-trabalho. Neste estudo, a *preocupação com a carreira* medida no último ano da graduação foi capaz de prever a *confiança* e perseverança no alcance dos objetivos profissionais e a adaptação do recém-formado às demandas do mundo do trabalho após a conclusão da graduação. Estes resultados reforçam a centralidade da dimensão *preocupação com a carreira* no escopo do modelo estrutural da adaptabilidade de carreira como mencionado por Savickas (2005; 2013). Ademais, pôde-se observar o efeito do tempo de conclusão da graduação no indicador de sucesso relacionado à *remuneração e independência financeira*, resultado que precisa ser melhor explorado em pesquisas futuras.

Vale ressaltar que apesar de suas contribuições, o estudo enfrentou algumas limitações, como, por exemplo o número de participantes. Devido ao delineamento prospectivo houve uma perda amostral significativa, maior que 80% da amostra inicial alcançada no Tempo 1 da pesquisa. Apesar das inúmeras tentativas para a coleta de dados não foi possível ampliar a amostra no escopo de um projeto de iniciação científica. Para mitigar esta limitação, o número mínimo de participantes para realização das análises estatísticas foi considerado. Os resultados aqui apresentados podem ter sido afetados pelas características da amostra, e por isso não podem ser generalizados.

Além disso, os índices preditivos da *preocupação com a carreira* sobre os indicadores de sucesso na transição universidade-trabalho foram de magnitudes baixas, entretanto significativos. Isso sugere que os recursos psicossociais da adaptabilidade de carreira, isoladamente, não são suficientes para explicar as variações do sucesso na transição universidade-trabalho. Nesse sentido, sugere-se a inclusão de outras variáveis antecedentes, mediadoras e moderadoras do sucesso na carreira, como por exemplo aquelas previstas no Modelo da Adaptação da Carreira (HIRSCHI, HERRMANN, 2015; RUDOLPH et al., 2017) e na Teoria da Psicologia do Trabalho (MASDONATI, KOOROSH, BLUSTEIN, & DUFFY, 2021).

Apesar da investigação não ser de natureza aplicada seus resultados podem ser úteis para o planejamento de intervenções com universitários e recém-formados no contexto da transição para o trabalho. Programas de orientação profissional na educação superior tem grande potencial para desenvolver importantes recursos psicossociais que serão úteis para o enfrentamento de situações de transição ao longo da vida acadêmica e profissional. Nesse sentido, o modelo de oficina proposto no âmbito do Programa Oriente-se pode ser consultado (BARBOSA, OLIVEIRA, MELO-SILVA, & TAVEIRA, 2018).

Dada a significância da dimensão preocupação com a carreira seria aconselhável que os serviços de carreira direcionados aos universitários e recém-formados, incluíssem em suas atividades meios para desenvolver a preocupação com a carreira e com o futuro profissional, uma vez que esta dimensão da adaptabilidade de carreira foi a única capaz de explicar a variabilidade

nos indicadores de confiança no futuro de carreira de adaptação ao trabalho. Por fim, espera-se que esta pesquisa incentive novos estudos sobre os determinantes do sucesso na transição universidade-trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMBIEL, Rodolfo A. M. **Adaptabilidade de carreira:** uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. Revista Brasileira de Orientação Profissional, São Paulo, v. 15, n.1, p.15-24, jun. 2014. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902014000100004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 27 jun. 2021.

AUDIBERT, Alyane; & TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira. **Escala de adaptabilidade de carreira:** evidências de validade em universitários brasileiros. Revista Brasileira Orientação profissional, São Paulo, v. 16, n. 1, p. 83-93, jun. 2015. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902015000100009&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 29 jun. 2021.

BACK, Suzana. **Pesquisa de tendências:** um modelo de referência para pesquisa prospectiva. 2008. Dissertação de mestrado - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

BARBOSA, Marcela de Moura Franco; OLIVEIRA, Marina Cardoso de; MELO-SILVA, Lucy Leal e TAVEIRA, Maria do Céu. **Delineamento e avaliação de um programa de adaptação acadêmica no ensino superior.** Revista Brasileira de Orientação Profissional, Florianópolis, v. 19, n. 1, p. 61-74, jun. 2018. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16793902018000100008&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 27 jun. 2021.<http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2019v19n1p61>

COSTA, Luciano Venelli. **Construção e validação de uma escala de percepção de sucesso na carreira.** Revista de Carreira e Pessoas, São Paulo, v.03, p. 2-19, Fev 2013. doi:<https://doi.org/10.20503/recape.v3i1.15435>

HIRSCHI, Andreas; HERRMANN, Anne & KELLER, Anita C. **Career adaptivity, adaptability, and adapting:** A conceptual and empirical investigation. Journal of Vocational Behavior, v. 87, p. 1-10, april. 2015. doi: 10.1016/j.jvb.2014.11.008.

LADEIRA, Mariana Rita Machado; OLIVEIRA, Marina Cardoso de; MELO-SILVA, Lucy Leal & TAVEIRA, Maria do Céu. **Adaptabilidade de Carreira e Empregabilidade na Transição Universidade-Trabalho:** Mediação das Respostas Adaptativas. Psico-USF, Campinas, v.24, n.3, p.583-595, Sept.

2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-82712019240314>>. Epub 10 Out 2019. ISSN 2175-3563. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240314>.

MARTINS, Isabela Rigo Caldeira. **Autoeficácia na transição universidade-trabalho e adaptabilidade de carreira em finalistas do ensino superior**. 2019. Dissertação (Mestrado em Psicologia em Saúde e Desenvolvimento) - Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2019. doi:10.11606/D.59.2020.tde-20112019-214750. Acesso em: 2021-06-28.

MASDONATI, Jonas; KOOROSH Massoudi; BLUSTEIN, David L & DUFFY, Ryan. D. **Moving toward decent work: Application of the Psychology of Working Theory to the school-to-work transition**. Journal of Career Development, p. 1-19, 2021. <https://doi.org/10.1177/0894845321991681>

OLIVEIRA, Marina Cardoso de. **Sucesso na carreira depois da graduação**: estudo longitudinal prospectivo da transição universidade-trabalho. 2014. Tese (Doutorado em Psicologia) - Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2014. doi:10.11606/T.59.2014.tde-13112014-101423. Acesso em: 2021-06-27.

OLIVEIRA, Marina Cardoso de; DETOMINI, Vitor Corrêa; MELO-SILVA, Lucy Leal. **Sucesso na transição universidade-trabalho**: expectativas de universitários formandos. Psicol. rev., v. 19, n. 3, p. 497-518, 2013. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682013000300011&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 27 jun. 2021. <http://dx.doi.org/DOI-10.5752/P.1678-9563.2013v19n3p497>.

OLIVEIRA, Marina Cardoso de; Melo-Silva, Lucy Leal; TAVEIRA, Maria do Céu, GRACE, Randolph C. **Measuring university-to-work success**: development of a new scale. Career Development International, v. 21, p. 85-104, 2016.

OLIVEIRA, Marina Cardoso de, MELO-SILVA, Lucy Leal, TAVEIRA, Maria do Céu., & POSTIGO, Flávia Leandra Jorge. **Career Success According to New Graduates**: Implications for Counseling and Management. Paidéia (Ribeirão Preto), [S. l.], v. 29, p. e2913, 2019. DOI: 10.1590/1982-4327e2913. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/paideia/article/view/158233>. Acesso em: 2 jul. 2021.

RUDOLPH, Cort. W., LAVIGNE, Kristi. N., ZACHER, Hannes. **Career adaptability**: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation result. Journal of Vocational Behavior, v. 98, p. 17-34. 2017. doi: 10.1016/j.jvb.2017.05.008

SANTOS, Amanda Espagolla; OLIVEIRA, Marina Cardoso de. **Análise da adaptabilidade de carreira em estudantes concluintes do ensino superior**. Interação em Psicologia, Curitiba, v. 24, n. 1, abr.

2020. ISSN 1981-8076. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/62877>>. Acesso em: 27 jun. 2021. doi:<http://dx.doi.org/10.5380/psi.v24i1.62877>.

SANTOS, Gina Gaio. **Barreiras de carreira influenciando o sucesso de carreira: Um foco nas percepções e experiências de acadêmicos**. Career Development International, v. 21 n. 1, p. 60-84. 2016. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0035>

SAVICKAS, Mark 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, Mark L. (2013). The theory and practice of career construction. Em S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), **Career development and counselling: Putting theory and research to work** (2a. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley

SILVEIRA, Alyane Audibert. (2013). **Escala de adaptabilidade de carreira**: evidências de validade e fidedignidade em uma amostra de universitários brasileiros. Dissertação de mestrado – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Instituto de Psicologia. <http://hdl.handle.net/10183/95379>

SZOLLOSI, Teresa Daros. **Adaptabilidade, Empregabilidade e Sucesso na Carreira na Perspectiva de Graduados**. 2019. 155 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia, Área de Conhecimento de Psicologia Vocacional, Universidade do Minho, Portugal, 2019. Cap. 4.

VIEIRA, Diana; COIMBRA, Joaquim Luís. Sucesso na transição escola-trabalho: a percepção de finalistas do ensino superior português. Rev. bras. **orientac. prof**, São Paulo , v. 7, n. 1, p. 1-10, jun. 2006. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902006000100002&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 27 jun. 2021