

# Adaptabilidade e satisfação com a carreira entre universitários finalistas: o papel mediador da empregabilidade

**Mariana Ramos de Melo**

Pesquisadora da Universidade Federal do Espírito Santo (Brasil)

[mariramos.melo@gmail.com](mailto:mariramos.melo@gmail.com)

**Priscilla de Oliveira Martins Silva**

Professora da Universidade Federal do Espírito Santo (Brasil)

[priscillamartinssilva@gmail.com](mailto:priscillamartinssilva@gmail.com)

**Alexsandro Luiz de Andrade**

Professor da Universidade Federal do Espírito Santo (Brasil)

[alexsandro.deandrade@yahoo.com](mailto:alexsandro.deandrade@yahoo.com)

**Júlia Mulinari Peixoto**

Pesquisadora da Universidade Federal do Espírito Santo (Brasil)

[juliamulinari3@gmail.com](mailto:juliamulinari3@gmail.com)

## Resumo

Este estudo objetivou verificar o efeito preditivo da Adaptabilidade de Carreira sobre a Satisfação com a Carreira, por meio das percepções de Empregabilidade, de estudantes finalistas da educação superior. A amostra incluiu 384 universitários brasileiros. Trata-se de pesquisa quantitativa com análise de mediação. Os resultados indicaram efeito indireto significativo e positivo de adaptabilidade de carreira em satisfação com a carreira pela empregabilidade, e efeito direto de adaptabilidade em satisfação com a carreira, caracterizando mediação parcial. Conclui-se que as percepções de empregabilidade atuam como mediadoras e facilitadoras na relação indireta de adaptabilidade de carreira e satisfação com a carreira.

## Palavras-Chave

Adaptabilidade de carreira; Empregabilidade; Satisfação com a carreira

## ***Adaptability and career satisfaction among final-year university students: the mediating role of employability***

### **Abstract**

This study aimed to verify the predictive effect of Career Adaptability on Career Satisfaction, through perceptions of Employability, held by senior undergraduate students. The sample included 384 Brazilian undergraduate students. It was a quantitative research with mediation analysis. The results indicated a significant and positive indirect effect of career adaptability on career satisfaction through employability, and a direct effect of adaptability on career satisfaction, characterizing partial mediation. It is concluded that employability perceptions act as mediators and facilitators in indirect relationship between career adaptability and career satisfaction.

### **Keywords**

Career adaptability; Employability; Career satisfaction

## ***Adaptabilidade y satisfacción laboral en estudiantes universitarios de último año: el papel mediador de la empleabilidad***

### **Resumen**

Este estudio tuvo como objetivo verificar el efecto predictivo de Adaptabilidad de la Carrera sobre Satisfacción con la carrera, por medio de mediación de percepciones de Empleabilidad, de estudiantes terminando la graduación. La muestra incluyó a 384 estudiantes universitarios brasileños. Es una investigación cuantitativa con análisis de mediación. Los resultados indicaron un efecto indirecto significativo y positivo de adaptabilidad sobre satisfacción por medio de empleabilidad percibida, y un efecto directo de adaptabilidad sobre satisfacción, que caracteriza la mediación parcial. Se concluye que percepciones de empleabilidad actúan como mediadoras y facilitadoras en relación indirecta entre adaptabilidad y satisfacción con la carrera.

### **Palabras clave**

Adaptabilidad de la carrera; Empleabilidad; Satisfacción con la carrera

**Dados para Contato | Contact Details | Detalles de Contacto:** Mariana Ramos de Melo - Universidade Federal do Espírito Santo. Av. Fernando Ferrari, 514 - Goiabeiras, Vitória - ES, 29075-910, Brasil. **URL:** <https://www.ufes.br/>.

**Recebido em | Received in | Recibido en:** 01/09/2023 - **Aprovado em | Approved in | Aprobado en:** 14/11/2025

**DOI:** <http://dx.doi.org/10.23925/recape.v16i1.63452>

# INTRODUÇÃO

Muitas crises econômicas e financeiras vêm ocorrendo em todo o mundo, o que impacta a sociedade em formas diversas. Por exemplo, aumentando o desemprego e a instabilidade nas relações de emprego, modificando as formas de trabalho, reforçando trabalhos informais e temporários e, com isso, provocando maior vulnerabilidade da maior parte dos trabalhadores (Brown & Lent 2019; Hirschi, 2018; Pires et al., 2020). No Brasil, características como essas já vêm configurando o mundo do trabalho brasileiro há alguns anos (IBGE, 2020, 2022; Ribeiro, 2020).

Conforme dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2020) referentes a 2020 – destaque para a pandemia da Covid-19 no período –, no primeiro trimestre, a taxa de desocupação chegou a 12,2 %, o que correspondeu a aproximadamente 12,9 milhões de pessoas brasileiras desocupadas. Mais recentemente, no primeiro trimestre de 2022, a taxa de desocupação média nacional foi de 11,1% (IBGE, 2022), sendo considerada elevada uma vez que representa aproximadamente 12,0 milhões de brasileiros desocupados. Vale o comparativo com tempos anteriores, por exemplo, no 1º trimestre de 2012, em que o contingente dos desocupados no Brasil foi estimado em 7,7 milhões de pessoas (IBGE, 2022).

Esse contexto reforça os inúmeros desafios e dificuldades que são experimentadas pelos indivíduos e pelas organizações frente ao contexto incerto em que se vive. Por isso, estudos atuais que promovam discussões sobre atitudes, comportamentos e percepções dos indivíduos frente ao mundo do trabalho, e, mais especificamente, sobre carreira e seu desenvolvimento, se tornam tão importantes. São exemplos de temas envolvidos em estudos a inserção e a manutenção no mercado de trabalho, o autogerenciamento de carreira, as vivências profissionais e acadêmicas, e os impactos favoráveis no desempenho, no bem-estar e na satisfação (Almeida & Teixeira, 2018; De Andrade, Teixeira, et al., 2022; Ladeira et al., 2019; Melo et al., 2022; Melo et al., 2021).

Dentre essas temáticas que abarcam atitudes, comportamentos e percepções dos indivíduos, pode-se destacar a Adaptabilidade de Carreira e a Empregabilidade percebida. A adaptabilidade de carreira é conceituada como os recursos individuais utilizados para o enfrentamento de transições profissionais, como por exemplo, a vivência de novas situações ocupacionais, sem dificuldade elevada (Savickas, 1997, 2005; Savickas & Porfeli, 2012). Já a empregabilidade é definida como uma percepção de resultado na carreira acerca do desenvolvimento de ótimas competências para o alcance de objetivos futuros (De Vos et al., 2011; Van Der Heijden & Van Der Heijden, 2006). Pesquisas recentes evidenciaram que a adaptabilidade prediz a percepção de empregabilidade em contextos variados, incluindo o cenário de transição entre educação superior e trabalho (Gamboa et al., 2014; Ladeira et al., 2019; Melo et al., 2021; Praskova et al., 2015). Com isso, pode-se assumir que, quanto maior o desenvolvimento de habilidades de adaptabilidade de carreira pelo indivíduo (preocupação, controle, curiosidade, confiança), mais favoráveis serão as percepções

de empregabilidade. Estudos prévios demonstraram em seus achados que as percepções de empregabilidade impactam positivamente as percepções de sucesso na carreira – englobando a própria Satisfação com a Carreira (Ladeira et al., 2019; Melo et al., 2021; Lo Presti & Pluviano, 2016; Silva & De Andrade, 2019; Gamboa et al., 2014).

No entanto, apesar desses resultados já evidenciados em investigações anteriores, uma análise mais aprofundada de como ocorre a relação entre as variáveis mencionadas (Adaptabilidade de Carreira, Empregabilidade e Satisfação com a Carreira) torna-se importante, principalmente no que toca a processos de causalidade e mecanismos explicativos. Considerando isso, busca-se neste estudo um avanço do entendimento na relação entre tais variáveis por meio da avaliação junto a estudantes universitários finalistas. Define-se, pois, o seguinte objetivo: verificar o efeito preditivo da Adaptabilidade de Carreira sobre o nível de Satisfação com a Carreira, por meio da mediação das percepções de Empregabilidade, de estudantes finalistas da educação superior.

Justifica-se a relevância deste estudo a partir do argumento principal de que são investigadas diferentes dimensões consideradas fundamentais para o desenvolvimento de carreira (Ambiel, Hernandez, et al., 2016; Audibert & Teixeira, 2015; De Vos et al., 2011; Fiorini et al., 2016; Gamboa et al., 2014). Busca-se a compreensão mais detalhada da relação e da interação entre elas. Para tanto, assume-se que práticas, procedimentos e ações – tanto organizacionais, quanto individuais – devem ser direcionadas para a adaptabilidade e para a empregabilidade, com a finalidade de aumentar a satisfação com a carreira. Nesta pesquisa, a empregabilidade é hipotetizada como o mecanismo que explica a relação indireta entre adaptabilidade e satisfação com a carreira. Ressalta-se, a partir de tal hipótese teórica, o quanto o conceito da empregabilidade tornou-se urgente e importante para os mais diversos públicos (trabalhadores, gestores, acadêmicos, etc.) (Lo Presti & Pluviano, 2016; Melo et al., 2021).

Para alcançar o objetivo, o plano metodológico baseou-se em uma pesquisa do tipo **survey**, de técnica quantitativa e descritiva (Cozby, 2003). A questão motivadora engloba a percepção de discentes universitários de cursos de áreas afins em Ciências Sociais Aplicadas e vinculados a diferentes Instituições de Educação Superior (IES). Para o maior aprofundamento teórico das relações entre as variáveis, um modelo teórico é sugerido e hipóteses são definidas baseando-se em argumentos teóricos e empíricos prévios.

## 1. CONSTRUTOS E DESENVOLVIMENTO DAS HIPÓTESES

A adaptabilidade pode ser conceituada, em sentido amplo, como os recursos e as habilidade para lidar com situações imprevisíveis, sendo fundamental durante diferentes momentos de toda a vida do indivíduo (Savickas, 1997). Ao aplicar o conceito no contexto atual de desenvolvimento de

carreira, assume-se a importância do indivíduo assumir papel ativo para buscar oportunidades, manter domínio sobre a sua própria carreira, adotar ações que busquem o aprendizado e o alcance de objetivos, se autoconhecer e conhecer a sua carreira, e manter atitude positiva em relação às próprias competências (Savickas, 1997, 2005; Savickas & Porfeli, 2012).

Nesse sentido, a Adaptabilidade de Carreira é considerada um construto multidimensional que envolve quatro aspectos necessários para o desenvolvimento da carreira. (i) Preocupação (**Career Concern**), relacionada a uma visão de futuro, a uma preparação para o que virá a seguir. (ii) Controle (**Career Control**), referente a uma postura individual responsável que engloba autodisciplina e persistência. (iii) Curiosidade (**Career Curiosity**), associada a ações e comportamentos exploratórios, incluindo a reflexão do indivíduo sobre si mesmo em situações distintas e em papéis variados. (iv) Confiança (**Career Confidence**), a qual diz respeito às aspirações de carreira e ao alcance de resultados (Savickas, 1997, 2005; Savickas & Porfeli, 2012; Savickas et al., 2018). Juntas, as quatro habilidades constituem recursos de adaptabilidade no contexto de carreira, os quais se baseiam em estratégias de autorregulação (Savickas & Porfeli, 2012). Tal conceituação demonstra-se relevante em estudos que englobam o desenvolvimento individual de carreira, principalmente por considerar o atual contexto de imprevisibilidade, não linearidade e mudanças no mundo do trabalho (Audibert & Teixeira, 2015; Brown & Lent, 2019; Hirschi, 2018).

Ao desenvolver habilidades inerentes à Adaptabilidade de Carreira, o indivíduo estará direcionando esforços para crenças, atitudes e comportamentos que poderão facilitar o desenvolvimento de sua carreira (Savickas & Porfeli, 2012). Pode-se mencionar, por exemplo, habilidades como o planejamento e senso de orientação quanto ao futuro profissional, o empreendimento de esforços para o alcance de objetivos, o preterimento da procrastinação e a experiência em diferentes atividades (Savickas, 1997, 2005; Savickas & Porfeli, 2012). Tais aspectos favorecem a inserção e a manutenção do indivíduo no mercado de trabalho (Ambiel, Hernandez, et al., 2016). Assume-se, nesse sentido, que o desenvolvimento dessas habilidades impactarão as percepções individuais de resultados alcançados na carreira (Ambiel, Hernandez, et al., 2016; Melo et al., 2021; Silva & De Andrade, 2019).

Dentre as percepções de resultados alcançados na carreira que são influenciadas pelas habilidades de Adaptabilidade, destaca-se a Empregabilidade. Esta é definida como o conjunto de aspectos sociais e psicológicos que envolvem o desenvolvimento e a realização contínua de habilidades para a carreira por meio de ótimas competências (De Vos et al., 2011; Gamboa et al., 2014; Ladeira et al., 2019; Van Der Heijde & Van Der Heijden, 2006). Ademais, a Empregabilidade pode ser também considerada como um construto que engloba dimensões internas e externas. As dimensões internas estão relacionadas ao reconhecimento de atributos individuais importantes no desenvolvimento profissional, na busca e na manutenção de emprego – como o esforço, o compromisso e a persistência. Já as dimensões externas incluem questões dos contextos de trabalho, do ambiente e da aprendizagem – como o nível de ocupação na área profissional escolhida,

o prestígio da organização no qual o indivíduo está vinculado e as próprias características do mercado de trabalho (Gamboa et al., 2014; Ladeira et al., 2019; Rothwell et al., 2009).

A Empregabilidade percebida favorece as crenças dos indivíduos quanto ao valor que possuem diante do mercado de trabalho, envolvendo fatores objetivos e subjetivos, e o alcance de metas e planos futuros na carreira (Melo et al., 2021; Praskova et al., 2015). Assim com a adaptabilidade, ela torna-se um fator estratégico para a conquista e manutenção do emprego (Gamboa et al., 2014). Propõe-se, com isso, a primeira hipótese a ser verificada neste estudo:

- H1: A Adaptabilidade de Carreira prediz as percepções de Empregabilidade de forma significativa e positiva.

Assume-se ainda que a Empregabilidade favorece as percepções individuais de sucesso na carreira, uma vez que envolve as crenças sobre habilidades atuais desenvolvidas para o trabalho na área de formação (Ladeira et al., 2019; Lo Presti & Pluviano, 2016; Silva & De Andrade, 2019). Nesse sentido, ressalta-se a influência que a Empregabilidade percebida exerce na Satisfação com a Carreira (Gamboa et al., 2014; Melo et al., 2021; Sullivan & Baruch, 2009) – sendo esta última definida como uma avaliação individual positiva em relação à carreira escolhida, incluindo julgamento objetivos e subjetivos do que é considerado sucesso (Bardagi & Hutz, 2010; Kuipers et al., 2006). Logo, propõe-se a segunda hipótese:

- H2: As percepções de Empregabilidade predizem a Satisfação com a Carreira de forma significativa e positiva.

Destaca-se, por fim, que as percepções de Empregabilidade envolvem as crenças sobre as habilidades desenvolvidas, até o momento presente, que possam auxiliar futuramente o alcance de resultados e metas (Praskova et al., 2015; Silva & De Andrade, 2019; Sullivan & Baruch, 2009). Dessa forma, por incluírem percepções sobre habilidades consideradas essenciais para o desenvolvimento da carreira (De Vos et al., 2011; Praskova et al., 2015; Savickas & Porfeli, 2012), e por impactarem as avaliações em relação à carreira escolhida (Praskova et al., 2015; Silva & De Andrade, 2019; Sullivan & Baruch, 2009), a Empregabilidade percebida constitui um mecanismo pelo qual as habilidades desenvolvidas da Adaptabilidade de Carreira influenciam o nível de Satisfação com a Carreira. Com base no exposto, define-se, portanto, a terceira e principal hipótese a ser averiguada:

- H3: As percepções de Empregabilidade são mediadoras na relação indireta de Adaptabilidade de Carreira sobre Satisfação com a Carreira.

## 2. MÉTODO

### 2.1. PARTICIPANTES E ASPECTOS ÉTICOS

A amostra teve característica não probabilística e foi acessada por conveniência, sendo composta por estudantes finalistas da educação superior. As IES envolvidas se localizaram nos estados do Espírito Santo e de Minas Gerais. No momento da pesquisa, os universitários participantes cursavam um dos três últimos semestres da graduação, todos da área de Ciências Sociais Aplicadas, incluindo os cursos de Administração, Ciências Contábeis e Comércio Exterior. Foram obtidas na totalidade 384 respostas válidas. A maior parte dos participantes era do sexo feminino (N=222; 58%), com média de idade de 27 anos (DP=6,07). Houve prevalência de pessoas solteiras (N=266; 69%) e que exerciam alguma atividade remunerada no momento da pesquisa (N=329; 86%). De todos os alunos, 72% (N=277) estavam vinculados a IES de natureza privada.

Os procedimentos adotados nesta investigação obedeceram aos critérios da ética em pesquisa com seres humanos, conforme resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos sob o parecer número 2.264.099. Todos os participantes assinaram e obtiveram uma cópia disponível do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) referente à aplicação dos instrumentos para a coleta de dados.

### 2.2. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Este estudo adota a abordagem de pesquisa quantitativa e descritiva (Cozby, 2003). Dessa forma, foi realizada uma **survey**. Para medir cada construto, foi aplicado um instrumento que incluiu as escalas indicadas a seguir. Além disso, foram incluídas também perguntas sobre o perfil social e demográfico dos participantes.

Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC): desenvolvida por Savickas e Porfeli (2012), adaptada por Audibert e Teixeira (2015), avalia percepções sobre recursos e habilidades desenvolvidas pelos indivíduos para o desenvolvimento e construção de suas carreiras. Os 24 itens foram organizados em escala do tipo **Likert** de cinco pontos (1-Muito pouco a 5-Plenamente) nestas quatro dimensões: Preocupação (ex. Preparar-me para o futuro); Controle (ex. Fazer o que eu considero certo para mim); Curiosidade (ex. Explorar as opções antes de fazer uma escolha); e, Confiança (ex. Aprender novas habilidades).

Escala de Empregabilidade Percebida (EEP): desenvolvida por Silva e De Andrade (2019), mensura percepções sobre o desenvolvimento de habilidades para o trabalho e para o alcance de objetivos



de carreira. Os 8 itens foram organizados em escala do tipo **Likert** de cinco pontos (1-Não acredito a 5-Acredito muito). Exemplo de item: Acredita que com suas atuais habilidades de trabalho você conseguiria um estágio/emprego em sua área de formação?

Escala de Satisfação com a Carreira (ESC): desenvolvida por Greenhaus et al. (1990), e adaptada por Silva e De Andrade (2019), avalia níveis gerais de satisfação com a carreira. Os 5 itens foram organizados em escala do tipo **Likert** de cinco pontos (1-Muito insatisfeito a 5-Muito satisfeito). Exemplo de item: Estou satisfeito com o sucesso que tenho alcançado em minha carreira.

Questionário Sociodemográfico: composto por perguntas sobre características sociais e demográficas dos participantes, incluindo: Qual a sua idade? Qual o seu estado civil? Você desenvolve alguma atividade remunerada?

## 2.3. PROCEDIMENTOS DE COLETA E DE ANÁLISE DE DADOS

Os participantes desta pesquisa foram alunos matriculados em IES públicas e privadas. As IES foram escolhidas pelo critério da conveniência (Cozby, 2003), sendo selecionadas aquelas que demonstraram abertura para a realização da pesquisa. No total, dezesseis IES foram contatadas, e sete delas permitiram a coleta presencial. Ao todo, doze visitas foram realizadas. Para o acesso aos alunos, contou-se com o apoio de coordenadores de cursos, professores e funcionários das IES. Os dados foram coletados de forma voluntária e coletiva, durante horários de aula. O tempo médio de resposta total do instrumento foi de 30 minutos.

No tocante à análise dos dados coletados por meio dos questionários, utilizou-se inicialmente o **Microsoft Office Excel** para tabular e organizar a base de dados. A partir da base de dados organizada, foram verificados os **missing values** e os instrumentos que apresentavam problemas de preenchimento de resposta. Sequencialmente, o poder do teste alcançado (análise **post hoc**) pelo tamanho da amostra foi verificado pelo **software G\*Power** (versão 3.1) (Faul et al., 2009). Na sequência, o **software Statistical Package for Social Sciences (SPSS)** (versão 22) foi selecionado para condução de técnicas estatísticas descritivas a fim de caracterizar os participantes da pesquisa de acordo com os dados sociodemográficos, e para averiguar média, desvio-padrão e correlações de **Pearson** entre os construtos. O **software** estatístico JAMOV (versão 1.6.15) foi utilizado para calcular o coeficiente de consistência interna **Ômega McDonald ( $\omega$ )** (Trizano-Hermossila & Alvarado, 2016). Valores deste coeficiente acima de 0,70 são considerados aceitáveis, e acima de 0,80 são considerados excelentes (Trizano-Hermossila & Alvarado, 2016).

Com a finalidade de verificar a adequação da estrutura fatorial dos modelos nas escalas utilizadas, o **JASP** (versão 0.16.4.0) foi utilizado para evidenciar indicadores de qualidade de ajuste. Para



isso, foram utilizados os seguintes parâmetros:  $[(X^2/gl): \leq a\ 5\ \text{ou preferencialmente } \leq a\ 3,1]$ ; [*Comparative Fit Index* (CFI):  $\geq 0,90$  e preferencialmente  $> 0,95$ ]; [*Tucker-Lewis Index* (TLI):  $\geq 0,90$  e preferencialmente  $> 0,95$ ]; e, [*Standardized Root Mean Residual (SRMR) / Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA):  $> 0,05$  e  $\leq 0,08$  e preferencialmente  $\leq 0,06$ , com intervalo de confiança / limite superior  $\leq 0,10$  para 90% de confiança] (Brown, 2015). A análise foi implementada utilizando o método de estimação *Robust Diagonally Weighted Least Squares (R-DWLS)* (Li, 2016). Foram também avaliados os coeficientes de determinação ( $R^2$ ) das variáveis observadas, em que valores de  $R^2$  entre 13% e 25% são considerados efeitos médios, e valores acima de 26% são considerados efeitos grandes (Cohen, 1988).

A etapa final de análise dos dados contemplou a utilização da *Macro PROCESS* (extensão do *SPSS*; versão 3.5) para a verificação do processo de interação do modelo conceitual. A interação avaliada refere-se à relação de mediação entre os construtos por meio do *Modelo 4* do *PROCESS* (Hayes, 2018). Ressalta-se que um modelo de mediação envolve um sistema causal, em que a variável preditora (independente) influencia um resultado na variável resposta (dependente) por meio de uma variável mediadora (Hayes, 2018). No modelo de mediação simples, a variável independente ( $X$ ) pode influenciar a dependente ( $Y$ ) por dois possíveis caminhos. O primeiro trata-se do efeito direto de  $X$  em  $Y$  sem passar pela variável mediadora ( $M_i$ ) – denominado como  $c'$ . O segundo caminho refere-se ao efeito indireto de  $X$  em  $Y$  por meio de  $M_i$ , em que inclui o efeito do antecedente  $X$  para o consequente  $M_i$  (denominado como  $a_i$ ), e o efeito do antecedente  $M_i$  para o consequente  $Y$  (denominado como  $b_i$ ). O efeito total do modelo de mediação (denominado como  $c$ ) engloba a soma destes dois caminhos (direto e indireto) (Hayes, 2018).

Considerando isso, conforme estudos recentes, assume-se que haverá mediação significativa quando há efeito indireto significativo de  $X$  em  $Y$  por meio do mediador  $M_i$  (isto é,  $a_i \cdot b_i \neq \text{zero}$ ) (Hayes, 2018; Hayes & Scharkow, 2013; Prado et al., 2014). Para o cálculo da medição, foi utilizada a técnica *Bootstrapping* por 10.000 observações, e foi verificado o Intervalo de Confiança (IC) com o limite inferior (*LI-IC*) e o limite superior (*LS-IC*) (*CI 95%*) para a estimação do modelo (Hayes, 2018).

## 3. RESULTADOS

### 3.1. AVALIAÇÃO DOS MODELOS ESTRUTURAIS

Foram avaliadas as estruturas internas propostas nos modelos das escalas utilizadas por meio da análise fatorial confirmatória, conforme Tabela 1.

**Tabela 1 – Índices de ajuste: avaliação dos modelos estruturais**

Escalas	X <sup>2</sup> (gl)	X <sup>2</sup> /gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
EAC	626,95 (252)	2,49	0,95	0,94	0,08	0,06 (0,06 – 0,07)
EEP	73,82 (20)	3,69	0,94	0,92	0,08	0,08 (0,06 – 0,10)
ESC	2,93 (5)	0,59	1,00	1,00	0,02	0,00 (0,00 – 0,05)

**Fonte:** Dados da pesquisa conforme resultados do JASP e método de estimação R-DWLS.

**Legenda:** Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC); Escala de Empregabilidade Percebida (EEP); Escala de Satisfação com a Carreira (ESC).

**Nota:** X<sup>2</sup> = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation.

De acordo com os índices de ajuste evidenciados, os modelos das escalas utilizadas foram todos suportados por estarem dentro dos parâmetros considerados adequados. Conclui-se que houve bons ajustes dos dados aos modelos. Logo, partiu-se para as próximas análises.

## 3.2. DESCRIÇÃO ESTATÍSTICA E CONSISTÊNCIA INTERNA

A partir da análise de *missing values* e de problemas extremos no preenchimento dos instrumentos de pesquisa, quatro respondentes foram excluídos, o que totalizou 384 respostas válidas. Ao obter este valor total da amostra, o poder do teste alcançado (análise post hoc) foi verificado, em que os resultados foram satisfatórios: Power (1 –  $\beta$  err prob) = 99% (Faul et al., 2009). Na sequência, cada instrumento de pesquisa utilizado foi avaliado considerando estatísticas descritivas, consistência interna ( $\omega$ ) e correlações ( $r$  de Pearson), conforme evidenciado na Tabela 2.

**Tabela 2 – Estatísticas descritivas, consistência interna e correlação**

Escala		M	DP	ω	1	2	3	4	5	6	7
Dimensão											
1	EAC Geral	4,05	0,49	0,91	1,00						
2	Preocupação	4,03	0,63	0,82	0,76**	1,00					
3	Controle	4,06	0,59	0,74	0,71**	0,34**	1,00				
4	Curiosidade	3,86	0,71	0,84	0,86**	0,55**	0,46**	1,00			
5	Confiança	4,26	0,58	0,84	0,82**	0,49**	0,48**	0,63**	1,00		
6	EEP	3,93	0,57	0,81	0,55**	0,34**	0,40**	0,49**	0,51**	1,00	
7	ESC	3,18	0,83	0,88	0,33**	0,22**	0,27**	0,22**	0,34**	0,45**	1,00

**Fonte:** Dados da pesquisa.

**Legenda:** Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC); Escala de Empregabilidade Percebida (EEP); Escala de Satisfação com a Carreira (ESC); Média (M); Desvio Padrão (DP); Coeficiente *Ômega McDonald* ( $\omega$ ).

**Nota:** \*\*A correlação é significativa no nível 0,01.

Ao comparar as escalas, as menores médias se concentraram na ESC (3,18; DP = 0,83) e na dimensão **Curiosidade** da EAC (3,86; DP = 0,71); enquanto as maiores se concentraram nas dimensões **Confiança** (4,26; DP = 0,58) e **Controle** (4,06; DP = 0,59) da EAC. Os escores médios gerais das escalas foram: 4,05 para EAC; 3,93 para EEP; 3,18 para ESC. Todas foram avaliadas em escores de 1 a 5.

Os instrumentos utilizados na pesquisa apresentaram adequados índices de confiabilidade, tendo sido a variação do coeficiente **Ômega McDonald** de  $\omega=0,74$  na dimensão **Controle** da EAC (considerado um bom índice), a  $\omega=0,91$  no escore total da EAC –este considerado um excelente índice (Trizano-Hermossila & Alvarado, 2016).

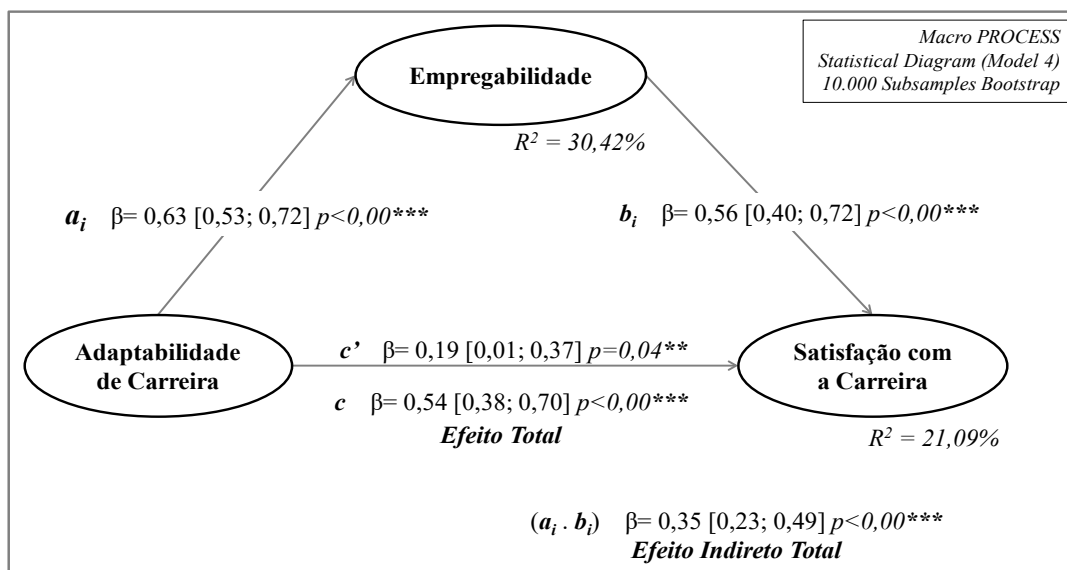
Em relação às correlações, todas as associações foram positivas e significativas entre os construtos mensurados pelas escalas. Os menores valores estiveram entre a dimensão **Preocupação** (EAC) e a ESC ( $r = 0,22$ ;  $p < 0,01$ ), e entre a dimensão **Curiosidade** (EAC) e a ESC ( $r = 0,22$ ;  $p < 0,01$ ). Já os maiores valores estiveram entre a EAC (escore total) e as suas próprias dimensões, entre a EAC (escore total) e a EEP ( $r = 0,55$ ;  $p < 0,01$ ), e entre a dimensão **Confiança** (EAC) e a EEP ( $r = 0,51$ ;  $p < 0,01$ ).

### 3.3. AVALIAÇÃO DO MODELO E DA HIPÓTESE DE MEDIAÇÃO

Por meio da análise fatorial confirmatória, a estrutura do modelo teórico proposto foi verificada a fim de constatar o quão bem a teoria se ajustou aos dados obtidos (Hair et al., 2009). Os índices de ajustes indicaram que o modelo se adequou satisfatoriamente aos dados, conforme valores a seguir: [ $\chi^2 / gl = 1,83$ ; CFI = 0,96; TLI = 0,96; SRMR = 0,08; RMSEA (90% CI) = 0,05 (0,04 – 0,05)]. Os  $R^2$  das variáveis observadas foram os seguintes: [ $R^2 = 44,4\%$  para **Empregabilidade**] e [ $R^2 = 27,7\%$  para **Satisfação com a Carreira**], sendo considerados efeitos grandes para a área (Cohen, 1988).

A partir dos dados satisfatórios obtidos com a avaliação do modelo estrutural, procedeu-se sequencialmente com o teste do modelo teórico de mediação entre as variáveis por meio da **Macro PROCESS** (Hayes, 2018). Para tanto, foram considerados os efeitos evidenciados a seguir. Os resultados são demonstrados na Figura 1.

**Figura 1 – Avaliação do modelo teórico de mediação**



**Fonte:** Dados da pesquisa, conforme PROCESS (SPSS) outputs.

**Legenda:** ( $c'$ ) efeito direto de Adaptabilidade de Carreira em Satisfação com a Carreira; ( $a_i$ ) efeito direto de Adaptabilidade de Carreira em Empregabilidade; ( $b_i$ ) efeito direto de Empregabilidade em Satisfação com a Carreira; ( $a_i \cdot b_i$ ) efeito indireto total de Adaptabilidade de Carreira em Satisfação com a Carreira por meio da Empregabilidade; e, ( $c$ ) efeito total do modelo de mediação.

**Nota:** \*\*\*O  $p$  é significativo em  $p < 0,001$ ; \*\*O  $p$  é significativo em  $p < 0,05$ .

A análise da mediação identificou que são significativos os efeitos de Adaptabilidade de Carreira em Empregabilidade ( $a_i$ ) [ $\beta = 0,63$ ;  $LI-IC = 0,53$ ;  $LS-IC = 0,72$ ] e de Empregabilidade em Satisfação com a Carreira ( $b_i$ ) [ $\beta = 0,56$ ;  $LI-IC = 0,40$ ;  $LS-IC = 0,72$ ]. Com isso, há falha em rejeitar H1 e H2.

O efeito direto de Adaptabilidade de Carreira em Satisfação com a Carreira ( $c'$ ) [ $\beta = 0,19$ ;  $LI-IC = 0,01$ ;  $LS-IC = 0,37$ ] demonstrou-se também significativo. Porém, o efeito é menor quando comparado ao efeito indireto total do modelo ( $a_i \cdot b_i$ ) [ $\beta = 0,35$ ;  $LI-IC = 0,23$ ;  $LS-IC = 0,49$ ], contando com um aumento relevante de 0,16 pontos no efeito. O efeito indireto também demonstrou-se significativo e positivo, caracterizando uma mediação parcial.

Além disso, verificou-se também os valores de  $R^2$  na variável dependente Satisfação com a Carreira considerando a ausência e a presença da variável interveniente do modelo. Os resultados foram: [ausência, com apenas Adaptabilidade de Carreira explicando a Satisfação com a Carreira:  $R^2$  de 10,73%]. E, conforme a Figura 1: [presença, com Adaptabilidade de Carreira e Empregabilidade explicando a Satisfação com a Carreira:  $R^2$  de 21,09%]. Logo, verifica-se um aumento no coeficiente, o que aumenta o poder de explicação na variável dependente Satisfação com a Carreira. Por fim, ao avaliar o efeito mediado [1-Efeito direto/Efeito total) %], verifica-se que a Empregabilidade mediou aproximadamente 64,81% da relação entre Adaptabilidade de Carreira e Satisfação com a carreira. Ao considerar os

resultados, há falha em rejeitar a hipótese principal H3. Conclui-se que a Empregabilidade medeia a relação entre Adaptabilidade de Carreira e Satisfação com a Carreira.

## 4. DISCUSSÃO

Diante o contexto atual de inúmeras e intensas mudanças no mercado e nas condições do mundo do trabalho, a Adaptabilidade de Carreira demonstra-se como uma resposta importante aos indivíduos para lidarem, de forma adequada, com as tarefas de desenvolvimento e preparação para exercerem o papel de trabalhadores (Fiorini et al., 2016). Ao serem questionados sobre as habilidades de Adaptabilidade de Carreira que acreditam terem desenvolvidos, os participantes deste estudo evidenciaram em maior grau a dimensão da Confiança (4,26), apresentando maiores valores médios nos itens referentes à realização de tarefas de forma eficiente, ao cuidado para fazer as coisas bem feitas e ao esforço para realizar o melhor possível dentro das habilidades já desenvolvidas (Ambiel, Hernandez, et al., 2016; Audibert & Teixeira, 2015; Savickas & Porfeli, 2012). De forma geral, a adaptabilidade vem ganhando importância no cenário de constantes mudanças que os indivíduos precisam enfrentar durante o desenvolvimento de suas carreiras, já que inclui a capacidade individual de manter objetivos apesar de obstáculos, além de refletir aspectos como auto-segurança, cuidado na concretização de tarefas e desejo para aprender novas competências (Almeida & Teixeira, 2018; De Andrade, Pires, et al., 2022).

A segunda dimensão da Adaptabilidade de Carreira que apresentou maior média foi Controle (4,06), principalmente em relação a reconhecer a responsabilidade dos próprios atos, a acreditar na capacidade de dirigir a própria vida e a se manter fiel às próprias convicções (Ambiel, Hernandez, et al., 2016; Audibert & Teixeira, 2015; Savickas & Porfeli, 2012). Tal dimensão é fundamental para os indivíduos no que se refere à construção da própria carreira com postura responsável e ativa, favorecendo o processo de escolhas e tomadas de decisão profissional (Ambiel, Santos, et al., 2016, Savickas & Porfeli, 2012). Destaca-se ainda a relevância dessa habilidade pois favorece a autogestão da carreira no mercado de trabalho (Di Fabio, 2019; Lent & Brown, 2013).

Ao avaliar as pontuações reveladas pelo instrumento da Empregabilidade, verificou-se um valor médio (3,93) que indica que os alunos finalistas acreditam terem desenvolvido parcialmente habilidades específicas para o trabalho em suas respectivas áreas de formação. Especificamente, verificando os itens questionados, os participantes evidenciaram maiores pontuações quanto a alcançar no futuro um emprego que lhes satisfaça. Tal resultado evidencia atitude positiva dos indivíduos em relação ao trabalho,

mas externaliza uma visão dirigida essencialmente para o futuro – conforme já revelado em estudos anteriores (Gamboa et al., 2014; Silva & De Andrade, 2019). Em contrapartida, as pontuações mais baixas refletiram maior receio profissional quanto ao conhecimento das oportunidades de emprego disponíveis na área de formação, quanto a atualização sobre novidades e tendências na área de formação, e quanto a dedicação para manter o valor enquanto profissional.

Os resultados da medida de Satisfação com a Carreira (3,18) revelou que, de forma geral, os participantes da pesquisa não estão muito satisfeitos com o sucesso alcançado percebido na carreira até o momento da pesquisa. Dentre as opções avaliadas no instrumento, a maior satisfação dos discentes relacionou-se com o progresso em direção ao desenvolvimento de novas habilidades. Já os menores índices de satisfação referiram-se ao progresso alcançado em direção aos objetivos de renda e de promoção. Tal resultado é influenciado principalmente pelas percepções atuais dos alunos quanto ao valor que possuem frente ao mercado de trabalho – conforme já discutido em outros estudos (Gamboa et al., 2014; Melo et al., 2021; Melo et al., 2022). É possível explicar essa afirmativa tendo em vista que, por ainda não terem finalizado a educação superior, os estudantes percebem um valor de Empregabilidade mais baixo no mercado de trabalho quando se comparam a outros profissionais mais qualificados. Assim, ratifica-se a visão dos alunos de alcançar futuramente, e não no momento presente, um emprego que lhes satisfaçam.

Conforme proposto em H1, os resultados evidenciam que as habilidades desenvolvidas de Adaptabilidade de Carreira predizem positivamente o valor percebido de Empregabilidade, o que vai ao encontro dos achados de estudos prévios (Ambiel, Hernandez, et al., 2016; De Vos et al., 2011; Gamboa et al., 2014; Ladeira et al., 2019; Melo et al., 2021; Praskova et al., 2015; Savickas & Porfeli, 2012; Silva & De Andrade, 2019). É possível concluir, também, conforme teorizado em H2, que o valor percebido pelo indivíduo de Empregabilidade prediz positivamente a Satisfação com a Carreira, o que também reforça a teorização de pesquisas prévias (Gamboa et al., 2014; Melo et al., 2021; Sullivan & Baruch, 2009). Nesse sentido, as pesquisas ainda não haviam evidenciado a compreensão conjunta do fenômeno, e os resultados deste estudo demonstram que é possível assumir que o valor percebido pelo indivíduo quanto a sua Empregabilidade é um mecanismo que explica a relação entre Adaptabilidade de Carreira e Satisfação com a Carreira – conforme hipotetizado em H3.

Vale ressaltar a importância desses achados em termos práticos na ação de gestores, líderes, professores, educadores, dentre outros. O intuito é que tais atores criem condições favoráveis para o desenvolvimento individual de carreira, e o consequente aumento da percepção de alcance de resultados futuros e da satisfação com a carreira escolhida. Inicialmente, ao pensar em adaptabilidade, reforça-se o quanto ela é cada vez mais desejável à luz de todas as mudanças sociais, econômicas e tecnológicas aos quais as

organizações e os indivíduos se deparam recentemente (Johnston, 2018). Adicionalmente, ao aplicar a adaptabilidade às configurações contemporâneas de carreira, evidencia-se a importância da postura ativa, responsável e adaptável que os indivíduos devem manter para obterem sucesso profissional (Johnston, 2018; Sullivan & Baruch, 2009).

Nesse sentido, a Adaptabilidade de Carreira também assume grande relevância quando se analisa trajetórias de carreira e contexto organizacional. Pode-se justificar esse argumento ao considerar que as demandas de gestão nas organizações se alteram em uma velocidade cada vez maior, ocasionadas pelas recorrentes e inúmeras reconfigurações do mundo do trabalho. Isso provoca maior necessidade aos profissionais de adotarem posturas flexíveis, criativas e adaptáveis para, assim, agregarem maior valor em suas ocupações e manterem-se empregados (Fiorini et al., 2016). Logo, diversos recursos envolvidos na Adaptabilidade de Carreira devem ser enfatizados e desenvolvidos nas organizações (educacionais, empresariais, etc.) – como otimismo na orientação para o futuro, preparação para tarefas, autodeterminação, responsabilidade, objetivos adaptativos, persistência e desejo de aprender novas competências (Almeida; Teixeira, 2018).

Um dos achados desta pesquisa evidenciou que é possível as habilidades individuais de Adaptabilidade de Carreira influenciarem direta e positivamente o nível de Satisfação com a Carreira. Porém, verificou-se que esta influência ocorre também por meio do aumento favorável das percepções de Empregabilidade. Assim, ainda em termos práticos, gestores, educadores e outros interessados na articulação de procedimentos organizacionais, cujo objetivo seja aumentar o nível de Satisfação com a Carreira dos indivíduos, devem priorizar o desenvolvimento das habilidades de Adaptabilidade de Carreira. Mas, também, se preocupar com crenças favoráveis dos indivíduos em relação ao quanto são valiosos diante o mercado de trabalho, e o quanto podem alcançar objetivos futuros de carreira na organização em que estão vinculados.

Em outras palavras, ao evidenciar o efeito mediador que a Empregabilidade percebida possui na relação entre Adaptabilidade de Carreira e Satisfação com a Carreira, compreende-se que, aqueles indivíduos que desenvolvem em maior grau habilidades de adaptabilidade no contexto da carreira, influenciarão positivamente o nível de satisfação com a carreira por meio do aumento da percepção favorável de valor da própria empregabilidade. São exemplos de tais habilidades: preocupação com o futuro profissional, planejamento, controle sobre as decisões profissionais, curiosidade e comportamento exploratório de possibilidades, postura ativa em fazer escolhas e atitude positiva em relação à própria competência (Savickas et al., 2018; Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012).

Tendo em vista que as percepções de Empregabilidade se configuram como uma mediadora – isto é, um mecanismo interno – na relação entre Adaptabilidade de Carreira



e Satisfação com a Carreira, vale destacar que tais percepções podem e devem ser trabalhadas, desenvolvidas e priorizadas nas organizações. Praskova et al. (2015) afirmam que os indivíduos precisam desenvolver habilidades de empregabilidade de forma mais antecipatória possível para auxiliar na obtenção e manutenção de emprego. Também, nesse sentido, Gamboa et al. (2014) reconhecem que as Instituições de Educação Superior estão sendo cada vez mais demandadas a promover a empregabilidade de seus estudantes.

Ladeira et al. (2019) explicam que a estabilidade no emprego tem sido substituída pela percepção de empregabilidade, o que é decorrente das constantes modificações na natureza dos contratos de trabalho. Com isso, os autores reforçam a importância dos profissionais buscarem desenvolver características que são valorizadas profissionalmente (conhecimentos, aptidões, etc.) com a finalidade de se manterem inseridos no mundo do trabalho. A Empregabilidade pode ser percebida, dessa forma, como um recurso pessoal que é utilizado pelos indivíduos como forma de ampliar as chances de sucesso na carreira (Gamboa et al., 2014; Ladeira et al., 2019; Lo Presti & Pluviano, 2016).

Ressalta-se ainda que outras questões devem ser consideradas como pontos de atenção aos gestores, líderes organizacionais, educadores e diferentes atores para a elaboração de práticas que possam favorecer as percepções de Empregabilidade. Tais questões podem incluir, por exemplo, aspectos sociais e demográficos (como idade e gênero), e aspectos externos ao indivíduo (como a área de atuação ou o contexto econômico). Ou seja, as práticas devem refletir tanto as dimensões internas quanto as dimensões externas da empregabilidade, incluindo possíveis dificultadores do contexto de trabalho e do ambiente em que se vive (Gamboa et al., 2014; Ladeira et al., 2019; Rothwell et al., 2009). Para exemplificar, destaca-se que pesquisas revelaram que os homens normalmente percebem a empregabilidade de forma mais positiva, e que os alunos de campos de estudo que apresentam menores taxas de desocupação tendem a perceber mais positivamente a empregabilidade (Monteiro et al., 2019).

Consoante aos resultados encontrados nesta pesquisa, pode-se concluir que as organizações e os indivíduos devem priorizar práticas, procedimentos e ações que favoreçam e desenvolvam as habilidades de Adaptabilidade de Carreira e a Empregabilidade. Dessa forma, são maiores as chances de sucesso no enfrentamento de adversidades no mercado de trabalho – como concorrência, desemprego, restrição de oportunidades, informalidade, etc. Consequentemente, são maiores as chances de aumento do nível de satisfação com a carreira. Ratifica-se, por fim, conforme afirmam Lo Presti e Pluviano (2016), que a Empregabilidade tornou-se um conceito urgente e altamente relevante para funcionários, empregadores, acadêmicos, formuladores de política e, de forma geral, para todos os profissionais inseridos no mundo do trabalho.

# CONCLUSÃO

O objetivo desta pesquisa foi verificar o efeito preditivo da Adaptabilidade de Carreira sobre o nível de Satisfação com a Carreira, por meio da mediação das percepções de Empregabilidade, de estudantes finalistas da educação superior. A relevância deste estudo pauta-se no argumento principal de que algumas características individuais são, atualmente, fundamentais e necessárias para o desenvolvimento da carreira, sendo possível destacar a responsabilidade, a iniciativa, a flexibilidade, o autodirecionamento, a resiliência e, conforme objetos desta investigação, a adaptabilidade e a empregabilidade. Os participantes foram estudantes finalistas de cursos da área de Ciências Sociais Aplicadas, vinculados a IES privadas e públicas, localizadas em dois estados da região sudeste brasileira – Espírito Santo e Minas Gerais. Ressalta-se que a escolha por estudantes universitários é justificada considerando o fato de esse público estar vivendo atualmente um dos principais momentos de construção de suas carreiras.

O objetivo da pesquisa foi alcançado, e os resultados evidenciaram que, ao desenvolverem habilidades de adaptabilidade aplicada ao contexto de carreira, os indivíduos impactarão positivamente as suas percepções de empregabilidade. Consequentemente, ao perceberem a própria empregabilidade de forma mais favorável, há o aumento do nível de satisfação com a carreira pelos indivíduos. Corroborando tal relação de causa e efeito entre as variáveis, pode-se assumir, à luz dos achados deste estudo, que as percepções de empregabilidade se comportam como um mecanismo interno na relação entre adaptabilidade de carreira e satisfação com a carreira. Em outras palavras, pode-se afirmar que as percepções de empregabilidade explicam a influência da adaptabilidade de carreira (variável preditora) na satisfação com a carreira (variável resposta).

Este estudo apresentou limitações. Inicialmente, em relação às características da amostra, houve desbalanceamento entre a natureza social das IES participantes, em que prevaleceu IES de natureza privada. Ademais, a pesquisa incluiu apenas dois estados da região sudeste. Outra limitação está na pouca expressividade de estudantes que se dedicam unicamente aos estudos. Em novas investigações, sugere-se o balanceamento entre as IES, bem como a inclusão de novos locais e de perfis diferentes de alunos para que a amostra contemple maior diversidade quanto ao mundo profissional. Por fim, pesquisas futuras podem também se dedicar ao estudo de outras dimensões sociais e psicológicas que possam impactar nas percepções de empregabilidade e no nível de satisfação com a carreira – tendo em vista a grande relevância que tais percepções de resultado exercem, não apenas para o desenvolvimento da carreira, mas também para o bem-estar geral na vida dos indivíduos.

# REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, B. R., & Teixeira, M. O. (2018). Bem-estar e adaptabilidade de carreira na adaptação ao ensino superior. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(1), 19-30. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v19n1p19>
- Ambiel, R. A., Hernández, D., & Martins, G. (2016). Relações entre Adaptabilidade de Carreira e Vivências Acadêmicas no Ensino Superior. *Psicologia Desde el Caribe*, 2(33), 158-168. <http://doi.org/10.14482/psdc.33.2.7296>
- Ambiel, R. A., Santos, A. A. A. D., & Dalbosco, S. N. P. (2016). Reasons for avoidance, academic experiences and career adaptability in university. *Revista Psico*, 47(4), 288-297. <https://dx.doi.org/10.15448/1980-8623.2016.4.23872>
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902015000100009&lng=pt&lng=p](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902015000100009&lng=pt&lng=p)
- Bardagi, M. P., & Hutz, C. S. (2010). Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(1), 159-170. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1809-52672010000100016&lng=pt&lng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672010000100016&lng=pt&lng=pt)
- Brown T. A. (2015). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. Guilford Pub.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2019). Social Cognitive Career Theory at 25: Progress in Studying the Domain Satisfaction and Career Self-Management Models. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 563–578. <https://doi.org/10.1177/1069072719852736>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. New York: Psychology Press.
- Cozby, P. C. (2003). Pesquisa de levantamento: uma metodologia para estimular pessoas a falar sobre si mesmas. In Cozby, P. C. (Ed). *Métodos de Pesquisa em Ciências do Comportamento* (pp. 141-170). Atlas.
- De Andrade, A. L., Pires, F. M., Audibert, A., Oliveira, M. Z. de, & Teixeira, M. A. P. (2022). Evidências psicométricas e invariância da versão reduzida da Career Adapt-Abilities Scale. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 23(1), 39-50. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2022v23n204>

De Andrade, A. L., Teixeira, M., & Oliveira, M. (2022). The Brazilian Portuguese adaptation of Protean Career Orientation Scale: invariance, correlates, and life/career stages. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-19. <https://doi.org/10.1007/s10775-022-09539-x>.

De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 438-447. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.010>

Di Fabio, A. (2019). From career development to career management: A positive prevention perspective. In J. A. Athanasou, & H. N. Perera (Eds.), *International Handbook of Career Guidance*. Springer.

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G\*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41, 1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>

Fiorini, M. C., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2016). Adaptabilidade de carreira: paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(3), 236-247. <https://doi.org/10.17652/rpot/2016.3.676>

Gamboa, V., Paixão, O., & Palma, A. I. (2014). Adaptabilidade de carreira e autoeficácia na transição para o trabalho: O papel da empregabilidade percebida-estudo com estudantes do ensino superior. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 133-156. [https://doi.org/10.14195/1647-8614\\_48-2\\_7](https://doi.org/10.14195/1647-8614_48-2_7)

Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256352>

Hair, Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise Multivariada de Dados (Multivariate Data Analysis)* (6th ed.). Bookman.

Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. The Guilford Press.

Hayes, A. F., & Scharkow, M. (2013). The Relative Trustworthiness of Inferential Tests of the Indirect Effect in Statistical Mediation Analysis: Does Method Really Matter? *Psychological Science*, 24(10), 1918–1927. <https://doi.org/10.1177/0956797613480187>

Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2020). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua: Primeiro Trimestre de 2020. IBGE. Retrieved from: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact\\_2020\\_1tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2020_1tri.pdf)

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2022). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua: Primeiro Trimestre de 2022. IBGE. Retrieved from: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact\\_2022\\_1tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2022_1tri.pdf)

Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>

Kuijpers, M. A., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for career success. *The Career Development Quarterly*, 55(2), 168-178. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00011.x>

Ladeira, M., Oliveira, M., Melo-Silva, L., & Taveira, M. do c. (2019). Adaptabilidade de Carreira e Empregabilidade na Transição Universidade-Trabalho: Mediação das Respostas Adaptativas. *Psico-USF*. 24. 583-595. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240314>

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>

Li, C. H. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavior Research Methods*, 48(3), 936–949. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>

Lo Presti, A., & Pluviano, S. (2016). Looking for a route in turbulent waters: employability as a compass for career success. *Organizational Psychology Review*, 6(2), 192-211. <https://doi.org/10.1177/2041386615589398>

Melo, M. R. de, Anjo, J. E. da S., Bolzan, R. da S. V., & Martins-Silva, P. de O. (2022). “Confesso que...”: um estudo sobre barreiras, autogerenciamento e vivências de carreira de universitários durante a pandemia covid-19. *Revista Eletrônica De Administração (Porto Alegre)*, 28(3), 770–800. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.368.124458>

Melo, M. R. de, Martins-Silva, P. de O., De Andrade, A. L., & Moura, R. L. de. (2021). Barriers, Adaptability, Employability, and Satisfaction: Career Perceptions of Business Students. *Revista de Administração Contemporânea*, 25(6), e190124. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021190124.e>

Monteiro, S., García-Aracil, A., & Almeida, L. S. (2019). Adaptation and Initial Validation of the Perceived Employability Scale. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 29, e2935. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2935>

Pires, F. M., Ribeiro, M. A., & De Andrade, A. L. D. (2020). Teoria da psicologia do trabalhar: uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(2), 203-214. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n207>

Prado, P. H. M., Korelo, J. C., & Silva, D. M. L. (2014). Mediation, moderation and conditional process analysis. *REMark: Revista Brasileira de Marketing*, 13(4), 4-24. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i4.2739>

Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015). Self-Regulatory Processes Mediating Between Career Calling and Perceived Employability and Life Satisfaction in Emerging Adults. *Journal of Career Development*, 42(2), 86–101. <https://doi.org/10.1177/0894845314541517>

Ribeiro, M. (2020). Reforma trabalhista: uma análise psicossocial. (2020). *Revista de Psicologia*, 11(2), p. 49-59. Retrieved from: [https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/53153/1/2020\\_art\\_maribeiro.pdf](https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/53153/1/2020_art_maribeiro.pdf)

Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*. 75(1), 152-161. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.002>

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, v. 45, n. 3, p. 247-259, <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career Development and Counseling: putting theory and research to work*, 1, 42-70.

Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>

Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>

Silva, M. Z., & De Andrade, A. L. (2019). Influência da Carreira e do Capital Psicológico em Aspectos de Vida e Trabalho. *Psico-USF*, 24(1), 55–67. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240105>

Sullivan, S. & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>

Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). Best alternatives to Cronbach's alpha reliability in realistic conditions: congeneric and asymmetrical measurements. *Frontiers in Psychology*, 7, 769. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00769>

Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476. <https://doi.org/10.1002/hrm.20119>