

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS E LETRAS DE RIBEIRÃO PRETO
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

**Significados do trabalho e identidade profissional como preditores de
empregabilidade autopercebida em estudantes de graduação**

STÉPHANIE ANDRADE SILVA

Ribeirão Preto

2025

Significados do trabalho e identidade profissional como preditores de empregabilidade autopercebida em estudantes de graduação

Versão Original

STÉPHANIE ANDRADE SILVA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Psicologia em Saúde e Desenvolvimento

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Thaís Zerbini

Coorientador: Prof. Dr. Jorge Fernando Pereira Sinval

Ribeirão Preto

2025

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Silva, Stéphanie Andrade

Significados do trabalho e identidade profissional como preditores de empregabilidade autopercebida em estudantes de graduação. Ribeirão Preto, 2025.

169 p.

Dissertação de Mestrado, apresentada à Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto/USP. Área de concentração: Psicologia.

Orientadora: Zerbini, Thaís.

1. Empregabilidade. 2. Identidade Profissional. 3. Significado do Trabalho. 4. Educação Superior.

Nome: Silva, Stéphanie Andrade

Título: Significados do trabalho e identidade profissional como preditores de empregabilidade autopercebida em estudantes de graduação

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Aprovada em:

Banca Examinadora

Profa. Dra. Thaís Zerbini - Presidente da Comissão Julgadora

Instituição: Universidade de São Paulo, SP, Brasil.

Prof. Dr. Alexsandro Luiz de Andrade

Instituição: Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil.

Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel

Instituição: Pontifícia Universidade Católica de Campinas, SP, Brasil.

Sumário

Resumo	7
Abstract	8
Apresentação	9
Capítulo 1. Introdução	11
1.1 Significado do Trabalho	16
1.2 Identidade Profissional	19
1.3 Objetivo Geral e Objetivos Específicos.....	21
1.4 Modelo de Investigação e Hipóteses	22
Capítulo 2. Método	23
2.1 População	23
2.2 Amostra	23
2.3 Instrumentos de Medida	24
2.3.1 Escala de Empregabilidade Autopercebida	24
2.3.2 Questionário de Status de Identidade Profissional	25
2.3.3 Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho.....	26
2.3.4 Questionário de Informações Sociodemográficas e Acadêmicas.....	27
2.4 Procedimentos de Adaptação dos Instrumentos de Medida	28
2.5 Aspectos Éticos	28
2.6 Coleta de Dados.....	29
2.7 Análise de Dados	29
Capítulo 3. Artigo “Entendendo A Interconexão Entre Empregabilidade e Identidade Profissional: Uma Revisão de Escopo”	31
Capítulo 4. Artigo “Uma Revisão de Escopo Sobre o Significado Trabalho para Estudantes Universitários”	50
Capítulo 5. Artigo “Escala de Empregabilidade Autopercebida: Evidências de Validade para Estudantes de Graduação Brasileiros”	72
Capítulo 6. Artigo “Questionário de Status de Identidade Profissional: Evidências de Validade para Estudantes de Graduação Brasileiros”	95
Capítulo 7. Artigo “Como Significado do Trabalho e Identidade Profissional Influenciam a Empregabilidade Autopercebida de Estudantes de Graduação”	115
Capítulo 8. Síntese dos Resultados	138

8.1	Características dos Participantes	138
8.2	Adaptação e Evidências de Validade dos Instrumentos	140
8.2.1	Escala de Empregabilidade Autopercebida	140
8.2.2	Questionário de Status de Identidade Profissional	140
8.2.3	Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho.....	141
8.3	Modelo de Investigação e Hipóteses	144
Capítulo 9. Discussões e Considerações Finais		146
9.1	Implicações Teóricas	149
9.2	Implicações Metodológicas	150
9.3	Implicações Práticas	151
9.4	Limitações	152
9.5	Direcionamentos Futuros.....	153
Referências		156
Apêndices.....		166
Apêndice A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido		166
Anexos.....		168
Anexo A - Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho.....		168

Resumo

Silva, S. A. (2025). *Significados do trabalho e identidade profissional como preditores de empregabilidade autopercebida em estudantes de graduação* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo.

A empregabilidade tem atraído crescente interesse na literatura de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT). Esse tema é particularmente relevante no contexto da transição para o mercado de trabalho, pois, diante das novas configurações laborais, os indivíduos constroem percepções distintas sobre sua empregabilidade em resposta às demandas do mercado. Assim, torna-se fundamental aprofundar a investigação sobre os fatores que influenciam essa percepção, orientando, consequentemente, o desenvolvimento de trajetórias profissionais. Diante do impacto da empregabilidade para indivíduos, organizações e sociedade, esta pesquisa teve como objetivo investigar variáveis individuais que predizem a empregabilidade autopercebida, com ênfase no significado do trabalho e na identidade profissional. Considerando a empregabilidade autopercebida como um construto multidimensional, composto por autoconfiança nas habilidades e competências, percepções sobre a reputação da universidade, avaliação do status e da credibilidade do campo de estudo e percepções das condições do mercado de trabalho, foram analisadas as influências do significado do trabalho e da identidade profissional (fatores psicossociais), bem como da área de formação e do tipo de instituição de ensino superior (perfil acadêmico), diferenciando seus impactos em cada dimensão do construto. Para isso, foram realizadas adaptações de instrumentos para mensuração das variáveis de interesse, seguidas de uma investigação empírica do modelo estrutural. O estudo contou com a participação de 785 estudantes de graduação, com coleta de dados remota. As análises incluíram procedimentos descritivos e exploratórios, análises fatoriais confirmatórias, testes de consistência interna, análise de invariância e análise de Rasch para avaliação das evidências de validade dos instrumentos. A Modelagem por Equações Estruturais foi empregada para examinar as relações entre os construtos propostos. Os resultados corroboraram a estrutura dos instrumentos, ainda que com ajustes, e evidenciaram que o significado do trabalho e a identidade profissional são preditores significativos da empregabilidade autopercebida, sendo que a identidade profissional exerce um papel mediador parcial. Disparidades estruturais foram identificadas: estudantes de Engenharia e aqueles matriculados em instituições públicas apresentaram maiores níveis de empregabilidade autopercebida. Os achados reforçam a compreensão da empregabilidade autopercebida como um construto multidimensional, influenciado tanto por aspectos psicossociais quanto pelo perfil acadêmico. As implicações teóricas, metodológicas e práticas são discutidas, assim como limitações do estudo e sugestões para pesquisas futuras.

Palavras-chave: Empregabilidade, Significado do Trabalho, Identidade Profissional, Estudantes, Educação Superior.

Abstract

Silva, S. A. (2025). *Meanings of work and professional identity as predictors of self-perceived employability in undergraduate students* (Master's Dissertation). Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Employability has garnered increasing interest in Industrial and Organizational Psychology literature. This topic is particularly relevant in the context of transitioning into the labor market, as individuals develop distinct perceptions of their employability in response to market demands amid evolving work configurations. Thus, it is critical to deepen investigations into the factors influencing these perceptions, which subsequently guide the development of professional trajectories. Given the impact of employability on individuals, organizations, and society, this research aimed to investigate individual variables that predict self-perceived employability, with emphasis on the meaning of work and professional identity. Recognizing self-perceived employability as a multidimensional construct comprising self-confidence in skills and competencies, perceptions of the university's reputation, evaluation of the status and credibility of the field of study, and perceptions of labor market conditions, the study analyzed the influences of the meaning of work and professional identity (psychosocial factors), as well as the field of study and type of higher education institution (academic profile), differentiating their impacts on each dimension of the construct. To achieve this, adaptations were made to instruments measuring the variables of interest, followed by an empirical investigation of the structural model. The study involved 785 undergraduate students, with remote data collection. Analyses included descriptive and exploratory procedures, confirmatory factor analyses, internal consistency tests, invariance analysis, and Rasch modeling to assess the validity of the instruments. Structural Equation Modeling (SEM) was used to examine relationships between the proposed variables. Results confirmed the structure of the instruments, albeit with adjustments, and demonstrated that the meaning of work and professional identity are significant predictors of self-perceived employability, with professional identity playing a partial mediating role. Structural differences were identified: Engineering students and those enrolled in public institutions exhibited higher levels of self-perceived employability. The findings reinforce the understanding of self-perceived employability as a multidimensional construct influenced by both psychosocial aspects and academic profile. Theoretical, methodological, and practical implications are discussed, along with study limitations and suggestions for future research.

Keywords: Employability, Meaning of Work, Professional Identity, Students, Higher Education.

Apresentação

Esta dissertação de mestrado é apresentada no formato de coletânea de artigos, sendo constituída por cinco estudos traçados ao longo de sua estrutura para ampliar o entendimento sobre os fatores antecedentes da empregabilidade autopercebida em estudantes de graduação, integrando os aspectos do significado do trabalho e da identidade profissional.

No Capítulo 1 – Introdução, apresenta-se o contexto geral do estudo, as variáveis de interesse, o objetivo geral e os objetivos específicos, o modelo de investigação proposto e as hipóteses de estudo. No Capítulo 2 – Método, apresenta-se as características da população, a forma de amostragem, os instrumentos de medida, os procedimentos de adaptação dos instrumentos, os aspectos éticos, e, por fim, os procedimentos de coleta e análise dos dados.

Partindo da necessidade inicial de mapear a literatura a respeito das variáveis de interesse, o Capítulo 3 apresenta o primeiro artigo, que consiste em uma revisão de escopo intitulada “*Understanding the Interconnection Between Employability and Professional Identity: A Scoping Review*”, que teve como objetivo mapear as evidências e discussões existentes sobre a relação entre empregabilidade e identidade profissional. Essa revisão permitiu consolidar as bases para o entendimento a respeito do que já foi feito e explorado quanto à relação entre empregabilidade e identidade profissional de forma ampla, para que pudessemos verificar o funcionamento dessa interação sem se restringir ao contexto do ensino superior.

O segundo artigo, no Capítulo 4, também se situa diante do objetivo de investigar o que há na literatura científica e situar o trabalho de pesquisa dentro do contexto mais amplo da área de estudo, consistindo em uma segunda revisão de escopo, intitulada “*A Scoping Review on The Meaning of Work for University Students*”, que teve como objetivo sintetizar o conjunto de pesquisas existentes sobre o significado do trabalho para estudantes universitários, considerando o que molda o significado do trabalho para esses indivíduos. Essa revisão permitiu reunir um conjunto diversificado de literatura sobre o tópico, contribuindo para o entendimento da importância do trabalho na vida dessa população e dos fatores que moldam suas percepções.

Uma vez que os instrumentos escolhidos para medição das variáveis de interesse não possuíam adaptações para o contexto brasileiro e/ou de estudantes de graduação, os objetivos específicos da presente dissertação incluíram adaptar e verificar evidências de validade dos instrumentos. Assim, no Capítulo 5, apresenta-se o terceiro artigo, referente à adaptação e verificação de evidências de validade da Escala de Empregabilidade Autopercebida. Esse

estudo foi intitulado “*Self-Perceived Employability Scale: Adaptation and Validity Evidence for Brazilian Undergraduate Students*”. O Capítulo 6 trata do quarto artigo, referente à adaptação e verificação de evidências de validade do Questionário de Status de Identidade Profissional, intitulado “*Professional Identity Status Questionnaire: Adaptation and Validity Evidence for Brazilian Undergraduate Students*”. Em ambos os estudos de adaptação, foram realizadas análises para avaliar evidências de validade com base na estrutura interna dos instrumentos.

O quinto artigo, no Capítulo 7, apresenta o estudo intitulado “*How Meaning of Work and Professional Identity Shape Self-Perceived Employability in Undergraduates*”, realizado para analisar como o significado do trabalho, a identidade profissional e dados do perfil acadêmico (área de estudo e tipo de instituição) influenciam a empregabilidade autopercebida em estudantes de graduação. Visando atender tal objetivo, um modelo de equação estrutural foi testado. Os resultados deram suporte às relações hipotetizadas, demonstrando relações significativa das variáveis exploradas com as diferentes dimensões da empregabilidade autopercebida.

A síntese dos resultados é apresentada no Capítulo 8 e, no Capítulo 9, apresenta-se uma discussão geral que visa analisar e discutir o percurso dos estudos incluídos, em consonância com os objetivos delineados. Além disso, destacam-se as contribuições deste estudo para o avanço do conhecimento científico no campo de pesquisa e são abordadas as limitações inerentes a este trabalho, bem como são fornecidas sugestões para futuras investigações. Por fim, são disponibilizados os Apêndices e Anexos referenciados ao longo do texto.

Capítulo 1. Introdução

O mundo do trabalho enfrenta um período de profundas transformações marcado por incertezas socioeconômicas, avanços tecnológicos e reconfigurações institucionais. Enquanto algumas profissões desaparecem, outras demandam novas qualificações, exigindo adaptação contínua dos indivíduos em suas trajetórias profissionais (J. G. Maree, 2020). Nesse contexto, a pandemia de COVID-19 intensificou o desemprego, especialmente entre jovens e populações marginalizadas, e ampliou a precarização do trabalho, refletindo-se em implicações psicológicas e na dificuldade de inserção pós-universidade (High Fliers, 2021). Essa instabilidade agrava os desafios enfrentados por estudantes para construir projetos de carreira estáveis, muitas vezes confrontados com a sensação de perda de controle sobre seu futuro laboral (Kee, 2021; J. G. Maree, 2018).

Esse cenário tensiona o alcance do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, aprovado pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2015 (United Nations, 2015), que visa promover trabalho decente e crescimento econômico inclusivo. Concebido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho decente engloba remuneração justa, segurança laboral, igualdade de oportunidades e desenvolvimento profissional. A interligação entre trabalho digno e direitos humanos fundamentais, como acesso à saúde e educação, reforça a urgência de políticas que transcendam a geração de empregos e combatam desigualdades históricas (Burchell *et al.*, 2014; Cruz *et al.*, 2023; Ghai, 2003). A importância de se considerar a interface dos fatores socioeconômicos com as experiências psicológicas dos indivíduos é apontada também como essencial para aprofundar o entendimento a respeito do trabalho decente, com foco no significado e no propósito do trabalho (Blustein, 2023; Lysova *et al.*, 2019).

No Brasil, a taxa de desocupação atingiu 14,9% em 2020, recuando para 8% em 2023, mas persistem disparidades: jovens entre 18 e 24 anos ainda enfrentam 16,6% de desocupação, e a informalidade atinge 39,2% da população ocupada, reduzindo-se a 19% entre graduados (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023). Tais dados revelam um mercado de trabalho fragmentado, onde a formação superior, embora mitigadora de riscos, não garante plena proteção contra a precariedade.

A expansão do ensino superior no contexto brasileiro nas últimas décadas, com matrículas saltando de 1,8 milhões em 1995 para 8,5 milhões em 2018 (Senkevics, 2021), trouxe avanços na democratização do acesso, mas também contradições. Por exemplo, a proliferação de instituições privadas e a expansão do ensino a distância levantam

questionamentos sobre a qualidade da formação e seu alinhamento às demandas do mercado (Oliveira, 2019). Pesquisas evidenciam lacunas entre formação acadêmica e empregabilidade. Enquanto 90% dos egressos de cursos da saúde, como Enfermagem e Medicina, atuam na área (Câmara & Santos, 2012; Purim *et al.*, 2016), apenas 48,9% dos formados em Engenharia em Minas Gerais estão empregados em sua área, muitos com perdas salariais (Calbino *et al.*, 2020). Em cursos como Ciências Contábeis e Administração Pública, currículos desatualizados e distantes das práticas profissionais exacerbam a desconexão (Lousada & Martins, 2005; Cavalcante, 2019). A expansão desordenada do ensino superior, sem sincronia com as demandas do mercado, gera saturação em algumas áreas e déficit em outras (Pereira *et al.*, 2016). Currículos pouco flexíveis e a ênfase em modelos teóricos tradicionais limitam o desenvolvimento de habilidades práticas e empreendedoras, essenciais em um cenário de transformações tecnológicas. Além disso, fatores como raça, gênero e capital cultural continuam a moldar trajetórias profissionais de graduados (Lemos *et al.*, 2009; Ferreira-Vargas, 2011).

A empregabilidade tem se consolidado como tema central no debate sobre ensino superior, especialmente diante das pressões enfrentadas pelas instituições para formar profissionais alinhados às demandas dinâmicas do mercado de trabalho (M. Cheng *et al.*, 2022; Small *et al.*, 2018; Steurer *et al.*, 2022). Em um cenário marcado por rápidas transformações tecnológicas e incertezas econômicas, os graduandos são instados não apenas a dominar competências técnicas, mas também a desenvolver adaptabilidade para transitar entre ocupações (J. G. Maree, 2018). Contudo, a própria noção de empregabilidade permanece polissêmica na literatura, oscilando entre perspectivas que enfatizam a responsabilidade individual do trabalhador e abordagens que consideram fatores contextuais, como políticas públicas e condições do mercado (Di Fabio, 2017; Neroorkar, 2022; Williams *et al.*, 2016). Neste estudo, adota-se uma concepção interativa de empregabilidade, que integra dimensões individuais, como referentes a habilidades e atributos pessoais, a elementos estruturais, como disponibilidade de vagas e demanda profissional (Rothwell *et al.*, 2008). Essa abordagem reconhece que, embora os indivíduos devam aprimorar suas qualificações, sua inserção laboral é também moldada por forças externas, como crises econômicas e mudanças nas exigências dos empregadores. De fato, o diploma universitário, antes considerado diferencial, tornou-se requisito básico, enquanto ganham relevância atributos como prontidão para contribuir imediatamente para os objetivos organizacionais (Small *et al.*, 2018). Tal cenário exige muito mais dos graduandos que apenas conhecimento técnico.

A complexidade desse desafio foi ampliada pela pandemia de Covid-19, que restringiu oportunidades cruciais para o desenvolvimento profissional, como estágios e projetos práticos (Aucejo *et al.*, 2020; Teng *et al.*, 2022). Para muitos estudantes, a transição para o mercado de trabalho ocorreu em um contexto de redução de vagas, aumento da competitividade e defasagem na aquisição de experiências reais. Paralelamente, observa-se uma reconfiguração nas expectativas dos jovens, que buscam não apenas remuneração adequada, mas também realização pessoal e coerência com seus valores (D. D. S. Paulino & Bendassolli, 2018). Essa tensão entre aspirações individuais e realidades do mercado exige análises que integram múltiplos agentes e contextos.

A transição da universidade para o mercado de trabalho permanece repleta de desafios. Muitos graduandos relatam dificuldades em encontrar oportunidades que valorizem sua formação acadêmica, especialmente em um cenário onde a taxa de desemprego entre jovens adultos tem se mantido elevada, chegando a índices que variam entre 15% e 20% (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023). Tendo em vista o impacto da empregabilidade para resultados individuais, organizacionais e sociais, estudos são essenciais para a melhor compreensão dos modelos que integrem os diversos conhecimentos sobre o construto de forma a dar suporte a ações de gestão de carreira que sejam eficazes diante das circunstâncias constantemente em mudança do mercado de trabalho, levando em conta os diversos interesses envolvidos dos vários agentes sociais e as perspectivas incertas que todos enfrentam. Desenvolver a percepção de empregabilidade pode ser crucial em contextos de recessão, de forma que ela impacta trajetórias de carreira individuais de forma positiva mesmo que não solucione as condições externas (Abelha *et al.*, 2020).

É comum o foco no desenvolvimento de habilidades quando se trata da empregabilidade, com pouca preocupação por outros fatores (Cook, 2022; Small *et al.*, 2018), como a interação dos graduados com as forças externas do mercado e várias mudanças que não se limitam à sua vida profissional (Cuadra Martínez *et al.*, 2021). No entanto, perspectivas mais recentes trazem críticas a essa abordagem, reformulando a empregabilidade em termos de um processo ativo que envolve a relação entre um indivíduo e o mercado de trabalho, incluindo atores sociais e fatores que operam ao longo do tempo, e se concentram em vários recursos e formas de capital que caracterizam o perfil de um indivíduo em contextos variados, destacando a importância de processos formativos (Akkermans *et al.*, 2023; Clarke, 2018). Isso se alinha à importância de oportunidades de os estudantes terem prática direta com experiências de trabalho durante a formação, como na forma de estágios, já que essas experiências permitem processos de aprendizagem social e desencadeiam mudanças no desenvolvimento da identidade

de uma pessoa como profissional, aumentando assim os recursos de carreira e a empregabilidade (Inceoglu *et al.*, 2019).

Embora a empregabilidade seja resultante da dinâmica entre políticas governamentais e educacionais, estratégias organizacionais, contexto socioeconômico, cultural e tecnológico e características individuais (Guilbert *et al.*, 2016; van Harten *et al.*, 2022), muitas pesquisas focam na dimensão individual, devido à centralidade de intervenções que promovem a agência pessoal na atuação em desenvolvimento de carreira (Fugate *et al.*, 2021). A empregabilidade pode facilitar uma transição bem-sucedida para o mercado de trabalho e promover o desenvolvimento de carreira e o bem-estar em longo prazo (Jackson & Tomlinson, 2020; Ugwu *et al.*, 2021), bem como ajudar as pessoas a navegar em suas vidas profissionais, lidando com demandas de qualificação, restrições de recursos e pressões do mercado (Small *et al.*, 2018). Na literatura, frequentemente destacam-se algumas variáveis que estão associadas com a empregabilidade, como: autoeficácia (Berntson *et al.*, 2008; Chow *et al.*, 2019), satisfação na carreira (Dacre Pool & Qualter, 2013; Nauta *et al.*, 2009), atitude de carreira proteana e sem fronteiras (Cortellazzo *et al.*, 2020; Lo Presti *et al.*, 2018; Sultana & Malik, 2020), vivências acadêmicas (Lamas *et al.*, 2014), performance acadêmica (Harris-Reeves & Mahoney, 2017), engajamento acadêmico e estresse percebido (Capone *et al.*, 2021; Ma & Bennett, 2021), adaptabilidade e resiliência de carreira (Rossier *et al.*, 2017; Udayar *et al.*, 2018) e sucesso na carreira (Andresen *et al.*, 2022; De Vos *et al.*, 2011). A empregabilidade impacta positivamente as trajetórias de carreira, facilita transições bem-sucedidas para a força de trabalho, promove o desenvolvimento de carreira e o bem-estar de longo prazo e ajuda os indivíduos a navegar em suas vidas profissionais em meio a requisitos de qualificação, restrições de recursos e pressões do mercado (Abelha *et al.*, 2020; Fugate *et al.*, 2021; Jackson & Tomlinson, 2020).

Pesquisas recentes reformularam a empregabilidade como um processo ativo que envolve a relação dinâmica entre os indivíduos e o mercado de trabalho, incluindo a influência de atores e fatores sociais ao longo do tempo, e concentrando-se em vários recursos e formas de capital que caracterizam o perfil de um indivíduo (Akkermans *et al.*, 2023; Clarke, 2018; Fugate *et al.*, 2021). Alguns estudos, ainda, sugerem que se veja a empregabilidade como um projeto de identidade, enfatizando a autoconsciência e a autoconfiança como elementos essenciais (Dacre Pool & Sewell, 2007; Hinchliffe & Jolly, 2011; Holmes, 2013; Jackson, 2016).

Diante desse cenário, a noção de empregabilidade autopercebida surge como um construto relevante, pois reflete a confiança dos estudantes na sua capacidade de inserir-se ou permanecer de forma sustentável no mercado de trabalho, em um emprego adequado ao nível

de qualificação, considerando tanto seus atributos individuais quanto as condições externas (Peixoto *et al.*, 2015; Rothwell *et al.*, 2008). Entre as várias perspectivas da empregabilidade, a empregabilidade autopercebida surgiu como um construto para entender como os indivíduos avaliam sua capacidade de garantir e manter um emprego alinhado com suas qualificações (Rothwell *et al.*, 2008). Para os alunos do ensino superior, a empregabilidade autopercebida serve como um indicador importante de sua preparação para a entrada na força de trabalho, facilitando transições mais suaves de ambientes acadêmicos para ambientes profissionais (Onyishi *et al.*, 2015).

Ao ser medida como um construto de autopercepção, a empregabilidade autopercebida reconhece o papel das crenças da pessoa, as quais se manifestam na relação do indivíduo com o mercado de trabalho e influenciam suas tomadas de decisões (Peixoto *et al.*, 2015). A empregabilidade autopercebida abrange a confiança de um indivíduo em navegar no mercado de trabalho, influenciando comportamentos proativos, como estratégias de busca de emprego, tomada de decisões de carreira e engajamento acadêmico (Capone *et al.*, 2021; Tran *et al.*, 2022; Yizhong *et al.*, 2017). Uma percepção positiva da empregabilidade está associada a vários resultados benéficos, incluindo resiliência, autoeficácia, adaptabilidade de carreira, qualidade de vida e sucesso na carreira em longo prazo (G. H.-L. Cheng *et al.*, 2021; Gomes *et al.*, 2019; Jackson & Wilton, 2017; Rossier *et al.*, 2017; Udayar *et al.*, 2018).

Devido à sua natureza complexa, a empregabilidade autopercebida é amplamente considerada como um construto multidimensional (Duggal *et al.*, 2024), mas poucas ferramentas avaliam a empregabilidade autopercebida de forma abrangente entre os alunos de graduação. Alguns modelos integram diversas variáveis para medir os fatores envolvidos na empregabilidade autopercebida (por exemplo, Álvarez-González *et al.*, 2017; Caballero *et al.*, 2022). A maioria das medidas existentes é projetada para funcionários ou profissionais (por exemplo, Berntson & Marklund, 2007; Lo Presti *et al.*, 2019; Wittekind *et al.*, 2010), ou se concentra na empregabilidade futura como eventos previstos e esperados após a conclusão dos estudos, em vez de percepções da empregabilidade atual (por exemplo, Chen *et al.*, 2023; Gunawan *et al.*, 2019). Outros adotam uma abordagem baseada em competências autorrelatadas, medindo fatores como comunicação, flexibilidade, autogerenciamento, habilidades de estudo e aprendizado de desenvolvimento de carreira (por exemplo, Bennett & Ananthram, 2022; Dacre Pool *et al.*, 2014; Scoupe *et al.*, 2023) ou avaliando diferentes formas de capital ligadas à empregabilidade (por exemplo, Caballero *et al.*, 2020).

A conceitualização proposta por Rothwell *et al.* (2008) para compreender a empregabilidade autopercebida, levando em conta seu entendimento como a capacidade

percebida de conseguir um emprego sustentável adequado ao nível de qualificação, incorpora quatro componentes: autoconfiança nas habilidades e capacidades, percepções da reputação da universidade, percepções do status e da credibilidade do campo de estudo e, por fim, percepções das condições do mercado de trabalho. Essa estrutura oferece uma abordagem abrangente das percepções de empregabilidade entre os alunos de graduação, incorporando elementos internos e externos. O instrumento construído a partir dessa concepção (*Self-Perceived Employability Scale*; Rothwell *et al.*, 2008, 2009) é a escala mais utilizada em estudos para avaliar empregabilidade autopercebida (Duggal *et al.*, 2024), inclusive em contextos culturais diversos, como Espanha (Vargas *et al.*, 2018), Polónia (Domagała-Zyśk *et al.*, 2022), Taiwan (Huang, 2015), Turquia (Karli, 2016), África do Sul (Botha, 2021; Goodman & Tredway, 2016) e Portugal (Gamboa *et al.*, 2022; S. Monteiro *et al.*, 2019).

Portanto, a partir dessa perspectiva multidimensional da empregabilidade autopercebida, pode-se destacar a importância de fatores psicossociais em sua promoção. A integração desses elementos contribui para uma compreensão mais abrangente da empregabilidade, uma vez que reforça a ideia de que obter e manter um emprego não depende somente de competências técnicas: neste estudo, propomos que depende também da maneira como os indivíduos se relacionam com o trabalho (significado do trabalho) e como desenvolvem seu senso de identidade como profissionais em formação (identidade profissional).

1.1 Significado do Trabalho

O significado do trabalho se refere à interpretação de um indivíduo sobre a importância e o papel do trabalho em sua vida (Rosso *et al.*, 2010). Com base em valores históricos, culturais e pessoais, o significado do trabalho é construído por meio de experiências familiares, educacionais e profissionais, refletindo aspirações intrínsecas e realidades extrínsecas (Fernandes *et al.*, 2012). Ele engloba quatro funções inter-relacionadas: (1) o trabalho como fonte de realização pessoal e identidade, (2) o trabalho como oportunidade de promover interações positivas e comunidade, (3) o trabalho como necessidade de subsistência e (4) o trabalho como fonte de impactos negativos, como estresse e fadiga (Fernandes *et al.*, 2012; Gonçalves & Coimbra, 2003). Essas funções destacam o significado variado do trabalho: enquanto alguns o veem como um meio de interação social e autoestima, outros o percebem de forma instrumental, priorizando a renda, principalmente em grupos socioeconômicos mais

baixos (D. D. S. Paulino & Bendassolli, 2018), ou o associam à exploração e à falta de reconhecimento (Dutra-Thomé & Koller, 2014; Oliveira *et al.*, 2011).

Entre jovens e estudantes universitários, o significado do trabalho frequentemente reflete aspirações que evoluem por meio de engajamento acadêmico, estágios e exposição a narrativas sociais sobre o papel do trabalho na formação da identidade e na contribuição social (Masdonati *et al.*, 2022). Os alunos geralmente percebem o trabalho como um meio de autodesenvolvimento, priorizando funções que ofereçam autonomia, expressão de habilidades e oportunidades de realizações significativas (A. Monteiro *et al.*, 2019; Zhou *et al.*, 2012). Estudos mostram que as mudanças geracionais influenciam essas percepções: *millennials*, por exemplo, geralmente enfatizam a autonomia financeira e o autodesenvolvimento, refletindo as pressões econômicas (O'Connor & Raile, 2015). Esse pragmatismo econômico obriga os alunos a priorizar campos estáveis e de alta demanda em vez de caminhos movidos pela paixão, destacando as tensões entre aspirações intrínsecas e restrições extrínsecas (Yoon & Hahn, 2021).

Relacionamentos interpessoais exercem influência crítica nesse processo. Em culturas coletivistas, expectativas familiares, como a piedade filial chinesa ou obrigações comunitárias entre latinos, muitas vezes direcionam escolhas profissionais para papéis que honram o bem-estar coletivo, limitando buscas individuais (Nuñez & Sansone, 2016; Zhou *et al.*, 2012). Paralelamente, redes de colegas e normas sociais pressionam por conformidade a trajetórias lineares, gerando ansiedade durante decisões acadêmicas ou profissionais (Lair & Wieland, 2012). Tais dinâmicas ilustram como o significado do trabalho é negociado entre aspirações pessoais e expectativas externas.

Fatores contextuais, como instabilidade financeira e transformações tecnológicas, também remodelam continuamente essas percepções. A pandemia da COVID-19 exacerbou as incertezas existentes, obrigando os alunos a priorizar a segurança no emprego e a estabilidade financeira em detrimento das aspirações idealistas de carreira (Yoon & Hahn, 2021). Nesse cenário, o mercado global marcado por automação, empregos temporários e carreiras não lineares demanda graduados com competências técnicas e resiliência psicológica (Wu *et al.*, 2022). Ao mesmo tempo, cresce o ceticismo sobre o retorno do investimento em ensino superior, especialmente diante de trajetórias profissionais imprevisíveis (Jackson, 2021; Tomlinson, 2008).

Diante dessas tensões, as universidades assumem papel estratégico. Integrar aconselhamento de carreira e aprendizagem prática aos currículos ajuda os alunos a conciliar realidades econômicas com valores pessoais (Jung, 2022; Masdonati *et al.*, 2022). Estágios e

experiências laborais, por exemplo, expõem os estudantes a culturas organizacionais e designs de trabalho, ajustando expectativas sobre equilíbrio vida-trabalho e responsabilidades (Nuñez & Sansone, 2016; Sallard Barraza *et al.*, 2023).

A volatilidade do mercado atual exige políticas educacionais que ajudem os jovens a articular significados do trabalho alinhados a propósitos individuais e coletivos. Como destacado por Blanch (2014), a emergência de jovens “nem-nem” (que não estudam nem trabalham) reflete transformações nos valores laborais, nos quais o trabalho compete com outras fontes de sentido. Ainda, nota-se que as gerações mais jovens priorizam cada vez mais o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, a autorrealização e as carreiras orientadas por valores em detrimento da estabilidade tradicional, conforme exemplificado por tendências recentes como a “Grande Demissão” e a “Demissão Silenciosa” (Formica & Sfodera, 2022).

A centralidade e o valor que o trabalho assume tem se transformado diante das mudanças socioeconômicas e tecnológicas, podendo o significado atribuído a ele ter impacto sobre a experiência laboral (Goulart, 2009). Por exemplo, a exigência cada vez maior de preparação e qualificação do trabalhador, além de ações educacionais contínuas para ingresso e manutenção no mercado de trabalho, podem influenciar os significados que são atribuídos ao trabalho (Fernandes *et al.*, 2012). Além disso, contextos de trabalho altamente fluidos e flexíveis, nos quais os indivíduos tendem a experimentar maior instabilidade e insegurança, em especial períodos de crise econômica, podem influenciar significativamente as percepções pessoais em relação ao mundo do trabalho e à gestão de carreira, fazendo com que as crenças individuais se tornem mais relevantes.

A exposição a estágios e trabalho de meio período molda ainda mais o significado do trabalho ao apresentar aos alunos as culturas organizacionais e o design do trabalho, promovendo expectativas realistas sobre o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e a responsabilidade no trabalho (Nuñez & Sansone, 2016; Sallard Barraza *et al.*, 2023). Essas experiências preparam os alunos para as demandas dos ambientes de trabalho, em linha com estudos que demonstram que os valores do trabalho melhoram a empregabilidade e que um trabalho que cria um profundo senso de propósito ou significado está associado a empregabilidade autopercebida mais elevada entre os estudantes (Ng *et al.*, 2022; Praskova *et al.*, 2015). As instituições educacionais e os formuladores de políticas devem, portanto, priorizar iniciativas que ajudem os alunos a articular seu significado do trabalho, promovendo a resiliência para lidar com a imprevisibilidade da carreira em face da automação e da evolução das estruturas de trabalho (Blustein, 2023; Stebleton & Kaler, 2020).

1.2 Identidade Profissional

A identidade profissional surge como um conceito pertinente para entender o desenvolvimento em direção à vida profissional e navegar pelas experiências relacionadas ao trabalho (Tomlinson & Jackson, 2021), especialmente em períodos de transição, como a passagem da universidade para o mercado de trabalho (Andrianto *et al.*, 2018). Definida como um conjunto de atitudes, valores, conhecimentos, habilidades e normas compartilhados por membros de um grupo profissional, incluindo identificação com sua comunidade de prática, ética e padrões, a identidade profissional engloba tanto dimensões pessoais quanto sociais (Cruess *et al.*, 2019; Fitzgerald, 2020). Ela não apenas reflete o autorreconhecimento como profissional em um campo específico, mas também o alinhamento com as expectativas sociais associadas a esse papel (Mancini *et al.*, 2015).

O cenário dinâmico atual, marcado por atividades de trabalho imprevisíveis, critérios de sucesso em constante evolução, rupturas de transição significativas e múltiplas trajetórias em potencial, exige que os indivíduos se adaptem continuamente para navegar por uma identidade profissional em transformação (Akkermans *et al.*, 2023; Trede *et al.*, 2012). Esse contexto reforça que o desenvolvimento da identidade profissional não é linear, mas sim um processo contínuo e interativo, moldado por cinco processos dinâmicos: (1) identificação com o compromisso, que envolve escolhas em domínios centrais da carreira e a autoconfiança gerada por essas decisões; (2) exploração aprofundada, caracterizada pela reflexão ativa e busca de novas informações sobre compromissos atuais; (3) reconsideração do compromisso, que compara trajetórias atuais com alternativas potenciais; (4) afirmação, marcada pelo orgulho e apego à categoria profissional; e (5) práticas, que consistem no engajamento comportamental em atividades relevantes para a profissão (Mancini *et al.*, 2015). Esses mecanismos destacam a natureza fluida da identidade profissional, influenciada por experiências educacionais, laborais e contextuais.

Nesse ambiente de incerteza, há uma ênfase crescente na capacidade dos indivíduos de determinar suas próprias práticas para moldar sua identidade profissional e desenvolver empregabilidade. Isso os desafia a refletir criticamente sobre quem são e que tipo de profissional desejam se tornar (Cruess *et al.*, 2019). A universidade, nesse sentido, desempenha um papel crucial como espaço de construção dessa identidade, preparando os alunos para internalizar funções profissionais e adaptar-se às demandas do mercado (Flum & Kaplan, 2012; Kaplan & Flum, 2012). O desenvolvimento da identidade profissional está associado a maiores taxas de conclusão da graduação, de sucesso na transição universidade-trabalho e de melhores

oportunidades no mercado de trabalho (Worthington *et al.*, 2013), satisfação no trabalho e sentimento de realização (Rasmussen *et al.*, 2018), estresse reduzido (Wiles, 2013) e melhor retenção e aquisição de trabalhadores (Sun *et al.*, 2019). Além disso, a globalização intensifica desafios, prolongando a transição para a vida adulta e exigindo que os jovens negociem identidades profissionais em meio a cenários de incerteza e múltiplas trajetórias possíveis (D. de S. Paulino *et al.*, 2021; Tomlinson, 2023).

Para os alunos, a identidade profissional se desenvolve por meio do envolvimento acadêmico, da aprendizagem experimental e das interações com comunidades profissionais. À medida que adquirem conhecimento disciplinar, refinam habilidades transferíveis e aplicam competências em ambientes práticos, passam a se enxergar como profissionais emergentes, assimilando padrões setoriais, normas culturais e estruturas éticas (Jackson, 2016). Experiências como estágios e projetos práticos não apenas reforçam a empregabilidade ao validar a aquisição de habilidades, mas também facilitam a aprendizagem social e a reflexão crítica, ajudando os estudantes a articular melhor suas competências para empregadores (Alexander, 2023; Cherrstrom *et al.*, 2015). Esse processo promove clareza sobre objetivos de carreira e fortalece a capacidade de comunicar valor profissional, aprimorando a empregabilidade autopercebida (Tomlinson & Jackson, 2021). Além disso, o engajamento em atividades profissionais permite que os indivíduos incorporem suas funções por meio de experiência prática, desenvolvendo habilidades técnicas e capital social essenciais para ingressar no mercado (Mistry, 2021; Ramsgaard & Østergaard, 2018).

Contudo, o mercado de trabalho contemporâneo impõe desafios adicionais. Se, no passado, as universidades priorizavam a formação de profissionais com identidades estáveis e conhecimentos disciplinares fixos, a globalização e a volatilidade das carreiras exigem agora adaptabilidade contínua, capacidade de reinventar trajetórias e domínio de competências transversais (M. Cheng *et al.*, 2022; Trede *et al.*, 2012). A individualização das responsabilidades de carreira transfere aos indivíduos a tarefa de gerenciar ativamente seu desenvolvimento, desafiando-os a equilibrar múltiplas identidades em meio a incertezas (Forrier *et al.*, 2018; Grosemans *et al.*, 2017). Nesse contexto, a relação entre identidade profissional e empregabilidade ganha relevância, já que ambas exigem reflexão crítica, autonomia para aprender continuamente e habilidade para articular valor profissional em ambientes mutáveis (Tomlinson, 2023; Alexander, 2023).

Embora pesquisas sobre empregabilidade tenham avançado em explorar sua relação com diversas outras variáveis relevantes para o sucesso profissional, a identidade profissional ainda é pouco estudada nesse contexto (Dinh *et al.*, 2022; Fugate *et al.*, 2021). Além disso, é

importante considerar que muitas profissões continuam sub-representadas na literatura sobre identidade profissional, com foco predominante nas identidades de profissionais da saúde, como enfermeiros e médicos (Cornett *et al.*, 2023; Fitzgerald, 2020) e professores (Cardoso *et al.*, 2014).

Diante disso, ampliar pesquisas sobre as intersecções entre identidade profissional e empregabilidade é essencial. A integração desses conceitos com estratégias de desenvolvimento de carreira promete não apenas melhorar resultados individuais, mas também fortalecer a resiliência coletiva frente às incertezas do futuro do trabalho. Crucialmente, a reflexão sobre experiências práticas permite que os alunos alavanquem seu capital de identidade, combinando habilidades, valores e redes, para garantir funções alinhadas a suas aspirações (Tran *et al.*, 2022). Esse movimento não só consolida a identidade profissional, mas também transforma desafios em oportunidades, preparando os indivíduos para um mercado em constante reinvenção.

1.3 Objetivo Geral e Objetivos Específicos

À luz das transformações no mundo do trabalho e das lacunas identificadas na literatura sobre empregabilidade autopercebida, este estudo buscou analisar a influência de fatores psicossociais e dados acadêmicos na empregabilidade autopercebida de estudantes universitários brasileiros. Partindo das seguintes questões de pesquisa: qual é a influência do significado do trabalho e da identidade profissional, como fatores psicossociais, na empregabilidade autopercebida de estudantes de graduação? Qual é a influência da área de estudo e do tipo de universidade frequentada, como dados do perfil acadêmico, na empregabilidade autopercebida de estudantes de graduação?

Dessa forma, o objetivo geral foi analisar como o significado do trabalho, a identidade profissional, a área de estudo e o tipo de instituição de ensino superior influenciam a empregabilidade autopercebida de estudantes de graduação no Brasil. Os objetivos específicos foram:

- Adaptar e verificar evidências de validade da Escala de Empregabilidade Autopercebida (Rothwell *et al.*, 2008);
- Adaptar e verificar evidências de validade da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (Sobral *et al.*, 2008);
- Adaptar e verificar evidências de validade do Questionário de Status de Identidade Profissional (Mancini *et al.*, 2015);

- Caracterizar o perfil sociodemográfico e acadêmico da amostra, incluindo idade, gênero, região geográfica, área de estudo e tipo de instituição.
- Investigar relações entre:
 - Significado do trabalho e as dimensões Autoconfiança e Mercado de Trabalho da empregabilidade autopercebida;
 - Identidade profissional e todas as dimensões da empregabilidade autopercebida (Autoconfiança, Mercado de Trabalho, Minha Área de Estudo e Minha Universidade);
 - Identidade profissional como mediadora das relações entre significado do trabalho e as dimensões Autoconfiança e Mercado de Trabalho da empregabilidade autopercebida;
 - Diferentes áreas de estudo e a dimensão Minha Área de Estudo da empregabilidade autopercebida;
 - Diferentes tipos de instituição de educação superior (pública ou privada) e a dimensão Minha Universidade da empregabilidade autopercebida.

1.4 Modelo de Investigação e Hipóteses

O modelo teórico proposto integra fatores psicossociais e acadêmicos como antecedentes da empregabilidade autopercebida, operacionalizada em quatro dimensões: Autoconfiança, Mercado de Trabalho, Minha Área de Estudo e Minha Universidade. As hipóteses elaboradas são:

H1: Significado do trabalho está positivamente associado às dimensões Autoconfiança e Mercado de Trabalho da empregabilidade autopercebida.

H2: Identidade profissional está positivamente associada a todas as dimensões da empregabilidade autopercebida.

H3: Identidade profissional é mediadora da relação entre significado do trabalho e as dimensões Autoconfiança e Mercado de Trabalho da empregabilidade autopercebida.

H4: A empregabilidade autopercebida na dimensão Minha Área de Estudo difere significativamente entre estudantes de áreas de estudo diferentes.

H5: A empregabilidade autopercebida na dimensão Minha Universidade difere significativamente entre estudantes de instituições públicas ou privadas.

Capítulo 2. Método

2.1 População

O Censo da Educação Superior (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2022) é uma pesquisa estatística realizada anualmente pelo Inep em articulação com as instituições de educação superior que oferecem cursos de graduação no Brasil, sendo obrigatória para os estabelecimentos públicos e privados. Em 2022, os dados consolidados apontaram que o número total de matrículas em cursos de graduação foi de cerca de 9,4 milhões. Destes, a maior parte dos estudantes está matriculada em instituições privadas (aproximadamente 78%), enquanto cerca de 22% frequentam instituições públicas. Quanto ao tipo de graduação, 80% dos alunos optam pelos cursos tradicionais de licenciatura ou bacharelado, e cerca de 19% seguem a modalidade de tecnólogo.

No que diz respeito à modalidade de ensino, 54% dos estudantes estão matriculados em cursos presenciais, enquanto 46% cursam a distância. Em relação ao perfil de gênero, as mulheres representam quase 59% da população estudantil, superando os homens, que correspondem a aproximadamente 41%. Ao analisar a cor ou raça declarada, observa-se que cerca de 42% dos alunos se identificam como brancos, aproximadamente 30% como pardos e 7% como pretos, enquanto quase 20% optam por não declarar essa informação.

Na distribuição etária, a faixa dos 19 aos 24 anos concentra cerca de 42% dos estudantes, seguida pela dos 25 aos 29 anos, que representa aproximadamente 19,3%, e pela dos 30 aos 34 anos, com quase 12%. Em termos regionais, a Região Sudeste lidera com cerca de 44,2% dos alunos, seguida pela Nordeste (24,1%) e pela Sul (14,7%), enquanto as regiões Norte e Centro-Oeste correspondem a aproximadamente 7,9% e 9,1% das matrículas, respectivamente.

Por fim, entre os cursos com maior número de matrículas, destacam-se Pedagogia (8,7%), Direito (7,1%) e Administração (6,8%). Esses cursos são seguidos por Enfermagem (4,8%), Contabilidade (3,5%), Psicologia (3,3%), Sistemas de Informação (3,3%), Educação Física (2,7%), Medicina (2,6%) e Gestão de Pessoas (2,2%). Coletivamente, esses 10 cursos correspondem a 45% do total de matrículas.

2.2 Amostra

Este estudo adotou um delineamento transversal e utilizou uma estratégia de amostragem não probabilística por quotas baseada na região geográfica, a fim de garantir a

representatividade nacional dos estudantes de graduação alinhando-se à distribuição geográfica do Censo da Educação Superior de 2022. Junto a essa abordagem, foram feitos esforços para incluir participantes de diversas instituições, áreas de estudo e faixas etárias, contribuindo para captar a heterogeneidade do cenário educacional brasileiro.

Para a composição da amostra, os critérios de inclusão estabeleceram que os participantes deveriam ser estudantes de graduação em instituições de ensino no Brasil, ter 18 anos ou mais e possuir acesso a um dispositivo digital – seja smartphone, computador ou tablet – para responder ao questionário eletrônico.

Além disso, foi definida uma meta mínima de 530 participantes para a realização da Modelagem por Equações Estruturais, calculada conforme os critérios propostos por Westland (2010). Este cálculo levou em conta a necessidade de confirmar a estrutura fatorial dos instrumentos, bem como parâmetros estatísticos fundamentais, como um tamanho de efeito mínimo detectável de $\delta = 0,20$, nível de significância de $\alpha = 0,05$ e poder estatístico de 0,80 (ou $\beta = 0,20$), garantindo, assim, a adequação da amostra para as análises propostas.

2.3 Instrumentos de Medida

2.3.1 Escala de Empregabilidade Autopercebida

A Escala de Empregabilidade Autopercebida (*Self-Perceived Employability Scale – SPES*) foi desenvolvida por Rothwell *et al.* (2008), no Reino Unido, com o objetivo de avaliar a percepção de empregabilidade entre estudantes universitários, medindo a confiança dos estudantes em obter e manter empregos alinhados às suas qualificações. Trata-se de um instrumento composto por 16 itens a serem respondidos em uma escala ordinal de 5 pontos (1 = Discordo fortemente a 5 = Concordo fortemente). A SPES avalia a autopercepção da empregabilidade em quatro dimensões inter-relacionadas:

- Autoconfiança (*Self-Belief*): crença nas próprias habilidades e competências para alcançar sucesso profissional.
- Mercado de Trabalho (*Labour Market*): percepção das condições externas do mercado, como disponibilidade de vagas e demanda por graduados.
- Minha Área de Estudo (*My Study Field*): percepção do prestígio, relevância e credibilidade da área de estudo no mercado.

- Minha Universidade (*My University*): impacto da reputação da universidade na empregabilidade.

Essa estrutura oferece uma abordagem abrangente das percepções de empregabilidade entre os alunos de graduação que foi testada em vários contextos culturais, inclusive na Espanha (Vargas *et al.*, 2018), Polônia (Domagała-Zyśk *et al.*, 2022), Taiwan (Huang, 2015), Turquia (Karli, 2016), África do Sul (Botha, 2021; Goodman & Tredway, 2016) e Portugal (Gamboa *et al.*, 2022; Monteiro *et al.*, 2019). Em geral, esses estudos relataram evidências de validade satisfatórias; entretanto, as adaptações da escala frequentemente revelam diferenças em sua estrutura dimensional. Por exemplo, os itens relacionados à reputação da universidade (Domagała-Zyśk *et al.*, 2022; Vargas *et al.*, 2018) ou às prioridades acadêmicas individuais (Gamboa *et al.*, 2022; Monteiro *et al.*, 2019) por vezes são excluídos devido à sua irrelevância percebida para a empregabilidade em contextos culturais específicos. Esses resultados ressaltam a importância de adaptar o SPES para levar em conta os fatores culturais locais, garantindo sua relevância e validade em diferentes contextos. Uma vez que não foi encontrada adaptação da SPES para estudantes de graduação no Brasil, tal adaptação foi realizada neste estudo e é objeto do artigo apresentando no Capítulo 5.

2.3.2 Questionário de Status de Identidade Profissional

O Questionário de Status de Identidade Profissional (*Professional Identity Status Questionnaire – PISQ-5d*) desenvolvido por Mancini *et al.* (2015), na Itália, é usado para medir os processos de construção de identidade profissional em futuros psicólogos. O instrumento busca capturar a interação entre processos intrapessoais (compromisso, exploração) e sociais (pertencimento a grupos profissionais). Ele é composto por 20 itens pontuados em uma escala ordinal de 5 pontos (1 = Nem Um Pouco a 5 = Muito) que avaliam a identidade profissional em cinco dimensões:

- Afirmção (*Affirmation*): trata da importância que se atribui à categoria profissional e o senso de orgulho como membro dessa categoria.
- Exploração Aprofundada (*In-Depth Exploration*): representa o grau de reflexão ativa e busca por novas informações sobre seus compromissos atuais.
- Práticas (*Practices*): diz respeito ao envolvimento em atividades relevantes para a categoria profissional, isto é, a forma comportamental de exploração.

- Identificação com o Compromisso (*Identification with Commitment*): refere-se às escolhas feitas nos domínios centrais da identidade e a autoconfiança que os indivíduos obtêm dessas escolhas, decidindo se seus compromissos se alinham às suas competências e valores pessoais.
- Reconsideração do Compromisso (*Reconsideration of Commitment*): aborda a comparação dos compromissos atuais com compromissos alternativos, quando os atuais não são satisfatórios.

A partir da combinação dessas dimensões, o PISQ-5d demonstra a classificação dos indivíduos em cinco status: Realização/*Achievement* (assumiram um compromisso após um período de exploração), Fechamento/*Foreclosure* (assumiram um compromisso forte sem ter explorado alternativas), Moratória/*Moratorium* (não assumiram um compromisso, mas ainda exploram ativamente possíveis alternativas), Difusão/*Diffusion* (não assumiram um compromisso e não exploram alternativas) e Moratória de Busca/*Searching Moratorium* (buscam revisar um compromisso que já foi assumido), conforme identificado por Mancini *et al.* (2015). A avaliação inicial de suas evidências de validade com estudantes universitários italianos demonstrou propriedades psicométricas gerais satisfatórias, apesar de exigir refinamento na dimensão de Exploração Aprofundada. Os cinco status foram associados a autoestima acadêmica, autoeficácia, valores intrínsecos do trabalho e intenção de desistência (Mancini *et al.*, 2015). Entretanto, as adaptações transculturais são escassas; não foi encontrada adaptação do PISQ-5d para o contexto brasileiro, sendo a adaptação então realizada neste estudo e apresentada no Capítulo 6.

2.3.3 Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho

A Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT) foi desenvolvida por Gonçalves e Coimbra (2003) em Portugal, para avaliar como indivíduos interpretam o significado do trabalho em suas vidas, integrando perspectivas históricas, culturais e pessoais. Inicialmente contando com 56 itens, foram eliminados os itens com menores saturações para aprimorar as capacidades métricas e contribuir para a economicidade da escala, o que originou a ESAT Versão Abreviada composta por 35 itens (Sobral *et al.*, 2008). Os itens são pontuados em uma escala ordinal de 6 pontos (1 = Discordo fortemente a 6 = Concordo fortemente). Os participantes devem avaliar em que medida concordam ou discordam da combinação da frase inicial “Para mim trabalhar significa...” com os itens. A ESAT mede quatro dimensões do significado do trabalho:

- Realização Pessoal (13 itens): ressalta aspectos relacionados a aprendizagem, crescimento, motivação e realização, referindo-se ao modo como o trabalho é fonte de satisfação pessoal, contribuindo para a realização do sujeito e desafiando-o a continuamente aprimorar suas competências.
- Emocional Positiva (9 itens): trata do modo como o trabalho proporciona oportunidades pessoais e sociais satisfatórias, com aspectos relacionais.
- Econômica (7 itens): concerne o modo como o trabalho é um instrumento para responder às necessidades fundamentais no sentido financeiro, como salário, subsistência e estabilidade financeira.
- Emocional Negativa (6 itens): refere-se ao impacto desgastante da atividade do trabalho como fonte de preocupação, stress, monotonia ou cansaço.

Na versão portuguesa, a escala apresentou propriedades psicométricas gerais satisfatórias. Em uma adaptação brasileira (Fernandes *et al.*, 2012), realizada com estudantes do ensino médio do Amazonas, a estrutura fatorial original foi mantida, porém com redução para 25 itens. Os índices de consistência interna ficaram abaixo dos valores na versão original, em especial para a dimensão Econômica, o que foi justificado pelo número reduzido de itens. Apesar disso, a versão adaptada demonstrou qualidades psicométricas adequadas para uso em pesquisas com jovens brasileiros no ensino médio. No entanto, considerando que não foram encontradas evidências de validade da ESAT para a população deste estudo em termos de contexto educacional (graduação) e abrangência geográfica (Brasil), a adaptação foi realizada neste estudo.

2.3.4 Questionário de Informações Sociodemográficas e Acadêmicas

O questionário de informações sociodemográficas e acadêmicas consistiu em questões sobre: idade, unidade da Federação, cor/etnia, gênero, curso de graduação, área de estudo, semestre, tipo de graduação (tradicional ou tecnológica), natureza da instituição (pública ou privada), se é a primeira vez cursando graduação (caso não, se completou a anterior), se está trabalhando atualmente (caso sim, se é em área relacionada ao curso atual), se tem experiência de trabalho anterior (caso sim, se é em área relacionada ao curso atual) e o nível de escolaridade dos pais ou responsáveis. As informações sobre as áreas de estudo foram categorizadas com base no sistema de classificação do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (s.d.): Ciências Agrárias; Ciências Sociais Aplicadas; Ciências Biológicas;

Engenharias; Ciências da Saúde; Ciências Humanas; Linguística, Letras e Artes; e Ciências Exatas e da Terra.

2.4 Procedimentos de Adaptação dos Instrumentos de Medida

A adaptação dos instrumentos para o contexto brasileiro seguiu as Diretrizes da Comissão Internacional de Testes para Tradução e Adaptação de Testes (International Test Commission, 2018). Inicialmente, cada escala foi traduzida para o português brasileiro por dois pesquisadores brasileiros independentes, com proficiência em inglês. Para garantir equivalência semântica e cultural, assim como adequação ao contexto de pesquisa, itens específicos foram ajustados. Por exemplo, no PISQ-5d, referências originais a "psicólogo" foram generalizadas para "profissional da minha área", ampliando a aplicabilidade entre diferentes campos de estudo.

Após a tradução, uma versão consolidada foi submetida à revisão de três especialistas em educação superior e estudos de carreira, que avaliaram clareza, relevância e adequação cultural dos itens. Com base nessas análises, foram realizados ajustes como adequação das instruções e padronização na redação de alguns itens. Em seguida, um estudo piloto foi conduzido com 19 estudantes de graduação para testar a compreensão das instruções e dos itens. Nenhuma modificação adicional foi sugerida, confirmando a versão final dos instrumentos.

Na fase de validação psicométrica, análises fatoriais confirmatórias (AFC) e modelos de teoria de resposta ao item (TRI) foram aplicados, a fim de examinar as propriedades dos itens e dos modelos e dar suporte a modificações finais.

2.5 Aspectos Éticos

O estudo seguiu os protocolos éticos para garantir a proteção dos participantes, tendo sido aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (CAAE: 63215122.6.0000.5407). Todos os participantes forneceram consentimento eletrônico a partir do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) antes de acessar o questionário. O TCLE explicava os objetivos da pesquisa, a voluntariedade da participação, a confidencialidade dos dados e o direito de desistência a qualquer momento (Apêndice A). Os questionários foram hospedados na plataforma LimeSurvey, que utiliza criptografia para garantir segurança durante a transmissão e armazenamento. As informações coletadas foram anonimizadas e agregadas para evitar identificação individual. Aos

participantes que desejaram, foi oferecida a opção de receberem um relatório automático com suas respostas comparadas à média da amostra ao final da coleta de dados, como forma de retorno.

2.6 Coleta de Dados

A coleta de dados foi realizada online por meio de um questionário estruturado na plataforma LimeSurvey (LimeSurvey GmbH, 2024), entre setembro e novembro de 2024. Inicialmente, os participantes eram direcionados ao TCLE. Após o aceite, respondiam a duas perguntas iniciais sobre seu curso de graduação e área de conhecimento. Em seguida, os instrumentos psicométricos eram apresentados em ordem aleatória para reduzir viés de resposta. Por fim, os participantes forneciam as demais informações sociodemográficas, educacionais e laborais.

O recrutamento seguiu uma abordagem não probabilística, com divulgação em redes sociais e e-mails, além de contatos com coordenadores de cursos de graduação para garantir diversidade na amostra. Um relatório automático comparando as respostas do participante com a média da amostra ao final da coleta de dados foi oferecido, como estratégia de incentivo para aumentar o engajamento e uma forma de *feedback* não obrigatório.

A divulgação por meio de contatos com coordenadores de cursos de graduação foi empregada com foco em obter participantes de todos os estados brasileiros e alinhar as quotas baseada na região geográfica, a fim de garantir a representatividade nacional com base na distribuição geográfica do Censo da Educação Superior de 2022 (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2022). Além disso, para equilibrar a amostra em relação às demais características dos estudantes, esforços foram direcionados à diversificação entre instituições públicas e privadas e entre áreas de conhecimento.

2.7 Análise de Dados

Os dados coletados foram submetidos a uma série de análises estatísticas, utilizando R (R Core Team, 2024) no ambiente integrado RStudio (RStudio Team, 2024) e pacotes específicos, como *lavaan* (Rosseel, 2012), *semTools* (Jorgensen *et al.*, 2022) e TAM (Robitzsch *et al.*, 2024). Inicialmente, realizou-se uma análise exploratória para verificar a distribuição das respostas, identificar valores ausentes e avaliar pressupostos de normalidade e homogeneidade de variâncias. Dados ausentes em cada estudo foram tratados com exclusão *listwise*.

Para avaliar a validade de estrutura interna dos instrumentos, aplicou-se Análise Fatorial Confirmatória (AFC) com estimador WLSMV (Weighted Least Squares Mean and Variance), adequado para dados ordinais. Os indicadores de qualidade global de ajustamento dos dados ao modelo usados são: χ^2/df (razão entre Chi-quadrado e graus de liberdade), *CFI* (Comparative Fit Index), *TLI* (Tucker Lewis Index), *SRMR* (Standardized Root Mean Square Residual), e *RMSEA* (Root Mean Square Error of Approximation). Valores acima de .90 são considerados bons e acima de .95 muito bons para *CFI* e *TLI*; valores abaixo de .08 são aceitáveis e de .05 são bons para *RMSEA* e *SRMR* (Byrne, 2016; Hu & Bentler, 1999). Nos modelos estruturais, empregou-se Modelagem de Equações Estruturais (SEM) para testar hipóteses de mediação e efeitos diretos/indiretos.

A consistência interna foi avaliada por meio de α ordinal e ω de McDonald, com valores $\geq 0,70$ considerados aceitáveis (Marôco, 2021). Para fatores de segunda ordem, utilizou-se ω hierárquico e parcial. Adicionalmente, a validade convergente foi verificada via Average Variance Extracted (*AVE*), com valores $\geq 0,50$ indicando adequação.

Para análises baseadas em Teoria de Resposta ao Item (TRI), aplicou-se análise Rasch multidimensional, gerando Mapas de Wright para visualizar a relação entre dificuldade dos itens e traços latentes. Estatísticas de ajuste (*infit/outfit*) foram calculadas, com valores entre 0,80 e 1,20 considerados ideais. Por fim, análises de invariância foram conduzidas para comparar grupos (ex.: gênero), utilizando critérios de $\Delta CFI \leq 0,01$ e $\Delta \chi^2$ não significativo.

Capítulo 8. Síntese dos Resultados

Esta dissertação, desenvolvida em formato de artigos, investigou a influência de fatores psicossociais (significado do trabalho e identidade profissional) e de dados do perfil acadêmico (área de estudo e tipo de instituição) na empregabilidade autopercebida de estudantes de graduação brasileiros. A seguir, sintetizam-se os principais resultados, integrando as contribuições dos artigos que compõem este trabalho.

8.1 Características dos Participantes

A amostra total foi de 1.091 participantes, sendo que, destes, 785 preencheram o questionário de forma completa. Algumas características da amostra são apresentadas na Tabela 1, junto a valores da população. A representatividade nacional por região geográfica foi testada para avaliar se a distribuição geográfica da amostra diferia da distribuição esperada com base nos dados do censo. Os resultados indicaram que não houve diferença significativa ($\chi^2_{(4)} = 3,22$; $p = 0,52$), sugerindo que a amostra é representativa em termos de regiões geográficas. A maioria dos participantes residia na região Sudeste (50,8%), seguida pelas regiões Nordeste (19,5%), Sul (16,8%), Centro-Oeste (6,9%) e Norte (6,0%), alinhando-se com os dados do Censo da Educação Superior de 2022 (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2022). Estudantes de graduação de todos os estados participaram, com as menores proporções nos estados de Amapá, Maranhão e Roraima (0,5% cada um) e as maiores nos estados de São Paulo (32,6%), Minas Gerais (12,2%) e Rio Grande do Sul (9%).

A idade média dos participantes foi de 24,4 anos ($DP = 7,4$), com maior concentração na faixa etária de 19 a 24 anos (42%). A distribuição de gênero mostrou predominância feminina (49,1%), seguida por homens (45,9%) e 5% de participantes que se identificaram com outros gêneros ou preferiram não declarar. A distribuição de raça/etnia demonstrou maior quantidade de estudantes que se declararam brancos (64,1%), seguidos de pardos (26,4%), pretos (7,1%), amarelos (1%) e indígenas (0,5%), sendo que 0,9% preferiram não informar esse dado.

No que se refere às características acadêmicas, os estudantes estavam majoritariamente matriculados em instituições públicas (75,2%) e na primeira graduação (78,9%). Engenharia foi a área mais representativa (29,9%), seguida por Tecnologia, Matemática e Ciências da Terra (17,5%), Ciências Sociais Aplicadas (16,8%), Ciências da Saúde (11,3%), Humanidades (9,4%), Ciências Biológicas (8,9%), Ciências Agrárias (4,5%) e Linguística, Literatura e Artes

(1,7%). Os cursos de graduação mais representados foram: Engenharia Mecânica (12,9%), Ciências Biológicas (6,2%), Ciência da Computação (5,1%), Arquitetura e Urbanismo (4,8%), Engenharia de Produção (4,1%), Psicologia (4,1%), Engenharia Civil (3,7%), Enfermagem (2,9%) e Nutrição (2,9%). Quanto ao estágio da graduação, 42% estavam nos anos finais, 34,3% em anos intermediários e 23,7% no primeiro ano. Aproximadamente 53,5% dos estudantes estavam trabalhando e 63,4% tinham experiência de trabalho anterior. Coletivamente, 48,2% dos participantes relataram possuir experiência profissional relacionada à área de estudo, enquanto 23,2% não tinham qualquer experiência de trabalho.

Tabela 1

Características sociodemográficas e acadêmicas da amostra coletada neste estudo e respectivos valores na população, conforme Censo da Educação Superior 2022.

	Amostra	População		Amostra	População
Sexo/gênero*			Região		
Masculino/homem	45,9%	41,1%	Norte	6,0%	7,9%
Feminino/mulher	49,1%	58,9%	Nordeste	19,5%	24,1%
Outros/Não declarado	5%	-	Centro-Oeste	6,9%	9,1%
Idade			Sudeste	50,8%	44,2%
18	7,4%	2,9%	Sul	16,8%	14,7%
19-24	66,8%	42,0%	Cor/etnia		
25-29	11,5%	19,3%	Branca	64,1%	41,5%
30-34	5,4%	12,0%	Parda	26,4%	29,8%
35-39	4,1%	9,5%	Preta	7,1%	7,2%
40-44	1,5%	6,9%	Amarela	1,0%	1,5%
45-49	0,9%	3,9%	Indígena	0,5%	0,5%
50-54	1,4%	2,0%	Não declarado	-	19,5%
55-59	0,4%	1,0%	Graduação		
60-64	0,5%	0,4%	Tradicional	95,7%	80,4%
65+	0,1%	0,2%	Tecnólogo	4,3%	19,2%
Instituição			Não aplicável	-	0,4%
Pública	75,2%	22,0%			
Privada	24,8%	78,0%			

* Nota: Embora o Censo da Educação Superior 2022 utilize a variável sexo (masculino/feminino) para descrever a população, este estudo coletou dados sobre gênero (homem, mulher, outros/não binário, prefiro não informar). Apesar de serem conceitos distintos, a comparação entre as proporções do censo e da amostra foi realizada para avaliar a representatividade sociodemográfica geral, considerando a ausência de dados oficiais brasileiros sobre gênero na educação superior. Reconhecemos que essa abordagem tem limitações, inviabilizando comparações diretas. No entanto, optou-se por manter a análise para contextualizar a amostra dentro do panorama educacional brasileiro, ainda que parcialmente.

8.2 Adaptação e Evidências de Validade dos Instrumentos

8.2.1 Escala de Empregabilidade Autopercebida

A Escala de Empregabilidade Autopercebida (*Self-Perceived Employability Scale – SPES*) foi adaptada para o contexto brasileiro seguindo etapas metodológicas que incluíram tradução, revisão por especialistas e estudo piloto. A versão final, composta por 13 itens (após remoção de três itens com cargas fatoriais insuficientes) manteve a estrutura de quatro fatores (Autoconfiança, Mercado de Trabalho, Minha Área de Estudo e Minha Universidade). A AFC revelou ajuste aceitável ($CFI = 0,92$; $TLI = 0,89$; $SRMR = 0,07$; $RMSEA = 0,10$), embora o $RMSEA$ tenha excedido levemente o limite recomendado, indicando resíduos de ajuste. As cargas fatoriais variaram entre $\lambda = 0,56$ e $\lambda = 0,89$, confirmando a validade convergente.

A confiabilidade dos fatores foi satisfatória, com α ordinal variando de 0,68 a 0,84 e ω de 0,72 a 0,82, exceto para a dimensão Mercado de Trabalho, que apresentou AVE abaixo do esperado (0,43), sugerindo necessidade de refinamento futuro. A invariância de medida por gênero foi confirmada ($\Delta CFI \leq 0,01$), permitindo comparações entre grupos. A análise de Rasch complementou a validação, demonstrando bom ajuste dos itens ($infit/outfit \approx 1,0$) e distribuição adequada ao longo do continuum de empregabilidade.

Limitações incluem a exclusão de itens da versão original, o que reduz comparabilidade transcultural, e a ausência de validação externa com outros instrumentos. Contudo, a SPES adaptada oferece uma ferramenta válida para avaliar percepções de empregabilidade em estudantes brasileiros, embora com recomendações para aprimorar a precisão de subescalas específicas.

8.2.2 Questionário de Status de Identidade Profissional

O Questionário de Status de Identidade Profissional (Professional Identity Status Questionnaire – PISQ-5d) foi adaptado para o contexto brasileiro com modificações nos itens, que originalmente se referem a "psicólogo" e foram generalizados para "profissional da minha área", ampliando sua aplicabilidade multidisciplinar. A AFC inicial revelou problemas de ajuste, levando à remoção de dois itens da subescala Exploração Aprofundada devido a cargas fatoriais baixas e resíduos elevados. O modelo revisado (18 itens) manteve a estrutura hierárquica de cinco fatores (identificação, exploração, reconsideração, afirmação e práticas).

A AFC do modelo de segunda ordem mostrou ajuste adequado ($CFI = 0,94$; $TLI = 0,92$; $SRMR = 0,08$; $RMSEA = 0,09$), com cargas fatoriais entre $\lambda = 0,40$ e $\lambda = 0,99$. A confiabilidade, com α ordinal variando de 0,73 a 0,90 e ω de 0,82 a 0,99, foi satisfatória para quatro dimensões, exceto Exploração Aprofundada ($\alpha_{\text{ordinal}} = 0,37$; $\omega = 0,34$), replicando limitações observadas em adaptações internacionais e apontando desafios na operacionalização desse construto. A análise de Rasch complementou a validação, demonstrando bom ajuste dos itens ($\text{infit/outfit} \approx 1,0$) e distribuição adequada ao longo do continuum de identidade profissional.

A análise de clusters identificou cinco status de identidade profissional (Realização, Moratória, Dispersão, Fechamento e Moratória de Busca), alinhando-se parcialmente com as hipóteses teóricas. Por exemplo, estudantes em Moratória apresentaram reconsideração elevada, mas exploração abaixo do esperado, sugerindo nuances culturais no processo de formação identitária.

Apesar das limitações (como baixa confiabilidade em subescalas específicas e desenho transversal), o PISQ-5d adaptado fornece um instrumento válido para estudos sobre identidade profissional em estudantes de graduação brasileiros, destacando a interação entre aspectos individuais e sociais na trajetória acadêmico-profissional.

8.2.3 Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho

Uma vez que não foi produzido artigo específico sobre a adaptação e as evidências de validade da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT), neste tópico são expostas tais informações.

As propriedades distribucionais da ESAT são apresentadas na Tabela 2. Nenhum dos itens apresentou violações graves de normalidade. Todos os itens tiveram a amplitude máxima de respostas possíveis.

O modelo inicial de segunda ordem com quatro fatores não convergiu. O item 1 (“Um desafio constante”) precisou ser removido para melhorar o ajuste. O modelo final, com 24 itens, apresentou bom ajuste aos dados ($\chi^2_{(523)} = 3.256,44$, $p < 0,001$; $CFI = 0,92$; $TLI = 0,91$; $SRMR = 0,06$; $RMSEA = 0,07$; $P_{(RMSEA \leq 0.05)} < 0,001$; $90\%CI[0,07, 0,08]$). Conforme ilustrado na Figura 1, as cargas fatoriais em todos os quatro fatores foram significativas ($\geq 0,40$), com a maioria acima de 0,70. Todos os pesos estruturais ($\gamma \geq 0,65$) foram satisfatórios. Os valores de AVE superaram 0,50 para todos os fatores.

Em termos de confiabilidade, os resultados indicaram boa consistência interna (Tabela 3). Para o fator de segunda ordem, os coeficientes foram: $\omega_{L1} = 0,87$; $\omega_{L2} = 0,86$; $\omega_{\text{Partial } L1} =$

0,96. Além disso, os índices de ajuste dos itens apresentaram valores próximos ao ideal: outfit (M = 1,014; DP = 0,195); infit (M = 1,010; DP = 0,162).

Tabela 2

Propriedades dos itens da ESAT (n = 902).

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>P₂₅</i>	<i>Mdn</i>	<i>P₇₅</i>	<i>Max</i>	Histogram	<i>SEM</i>	<i>Mode</i>	<i>sk</i>	<i>ku</i>	<i>Infit</i>	<i>Outfit</i>
Item 1	4.42	1.29	1	4	5	5	6		0.04	5	-0.83	0.27	-	-
Item 2	4.93	1.09	1	4	5	6	6		0.04	5	-1.28	1.90	1.381	1.533
Item 3	3.49	1.41	1	2	4	5	6		0.05	4	-0.15	-0.85	1.056	1.093
Item 4	4.00	1.47	1	3	4	5	6		0.05	5	-0.49	-0.68	1.136	1.180
Item 5	2.90	1.46	1	2	3	4	6		0.05	2	0.42	-0.70	0.842	0.823
Item 6	5.24	0.85	1	5	5	6	6		0.03	6	-1.58	4.52	1.315	1.269
Item 7	5.14	1.02	1	5	5	6	6		0.03	6	-1.51	2.61	1.095	1.158
Item 8	4.29	1.21	1	4	4	5	6		0.04	5	-0.73	0.27	0.993	0.995
Item 9	5.26	0.97	1	5	6	6	6		0.03	6	-1.72	3.66	1.171	1.176
Item 10	3.05	1.31	1	2	3	4	6		0.04	4	0.28	-0.51	0.906	0.901
Item 11	4.81	1.22	1	4	5	6	6		0.04	5	-1.23	1.24	1.060	1.041
Item 12	4.78	1.17	1	4	5	6	6		0.04	5	-1.06	0.97	0.947	0.944
Item 13	3.35	1.58	1	2	3	5	6		0.05	4	0.02	-1.11	1.318	1.515
Item 14	5.01	0.99	1	5	5	6	6		0.03	5	-1.27	2.41	1.217	1.249
Item 15	3.65	1.37	1	3	4	5	6		0.05	4	-0.16	-0.65	0.865	0.858
Item 16	4.61	1.10	1	4	5	5	6		0.04	5	-1.01	1.24	1.024	1.016
Item 17	5.33	0.80	1	5	5	6	6		0.03	6	-1.52	3.53	0.880	0.802
Item 18	3.72	1.33	1	3	4	5	6		0.04	4	-0.29	-0.38	0.826	0.821
Item 19	4.76	1.21	1	4	5	6	6		0.04	5	-1.04	0.79	0.837	0.802
Item 20	2.49	1.17	1	2	2	3	6		0.04	2	0.76	0.38	0.965	0.953
Item 21	4.88	1.05	1	4	5	6	6		0.04	5	-1.09	1.43	0.884	0.842
Item 22	4.91	1.00	1	4	5	6	6		0.03	5	-1.05	1.47	1.057	0.970
Item 23	4.67	1.18	1	4	5	6	6		0.04	5	-0.99	0.81	1.006	1.082
Item 24	4.43	1.36	1	4	5	5	6		0.05	5	-0.81	0.03	0.901	0.909
Item 25	3.24	1.30	1	2	3	4	6		0.04	4	0.11	-0.58	0.905	0.906
Item 26	5.06	0.93	1	5	5	6	6		0.03	5	-1.39	3.18	0.906	0.885
Item 27	5.04	0.96	1	5	5	6	6		0.03	5	-1.25	2.22	0.871	0.827
Item 28	4.05	1.24	1	3	4	5	6		0.04	4	-0.53	0.02	0.818	0.811
Item 29	4.08	1.52	1	3	4	5	6		0.05	5	-0.56	-0.65	0.997	0.983
Item 30	3.91	1.56	1	3	4	5	6		0.05	5	-0.40	-0.87	0.878	0.896
Item 31	3.43	1.31	1	2	3	4	6		0.04	4	0.03	-0.62	1.351	1.361
Item 32	4.99	1.07	1	4	5	6	6		0.04	5	-1.35	2.19	1.139	1.067
Item 33	4.34	1.23	1	4	4	5	6		0.04	5	-0.89	0.64	1.037	1.033
Item 34	3.69	1.53	1	2	4	5	6		0.05	4	-0.26	-0.90	0.919	0.922
Item 35	3.72	1.56	1	3	4	5	6		0.05	4	-0.29	-0.93	0.850	0.847

Figura 1

Análise fatorial confirmatória da estrutura da ESAT.

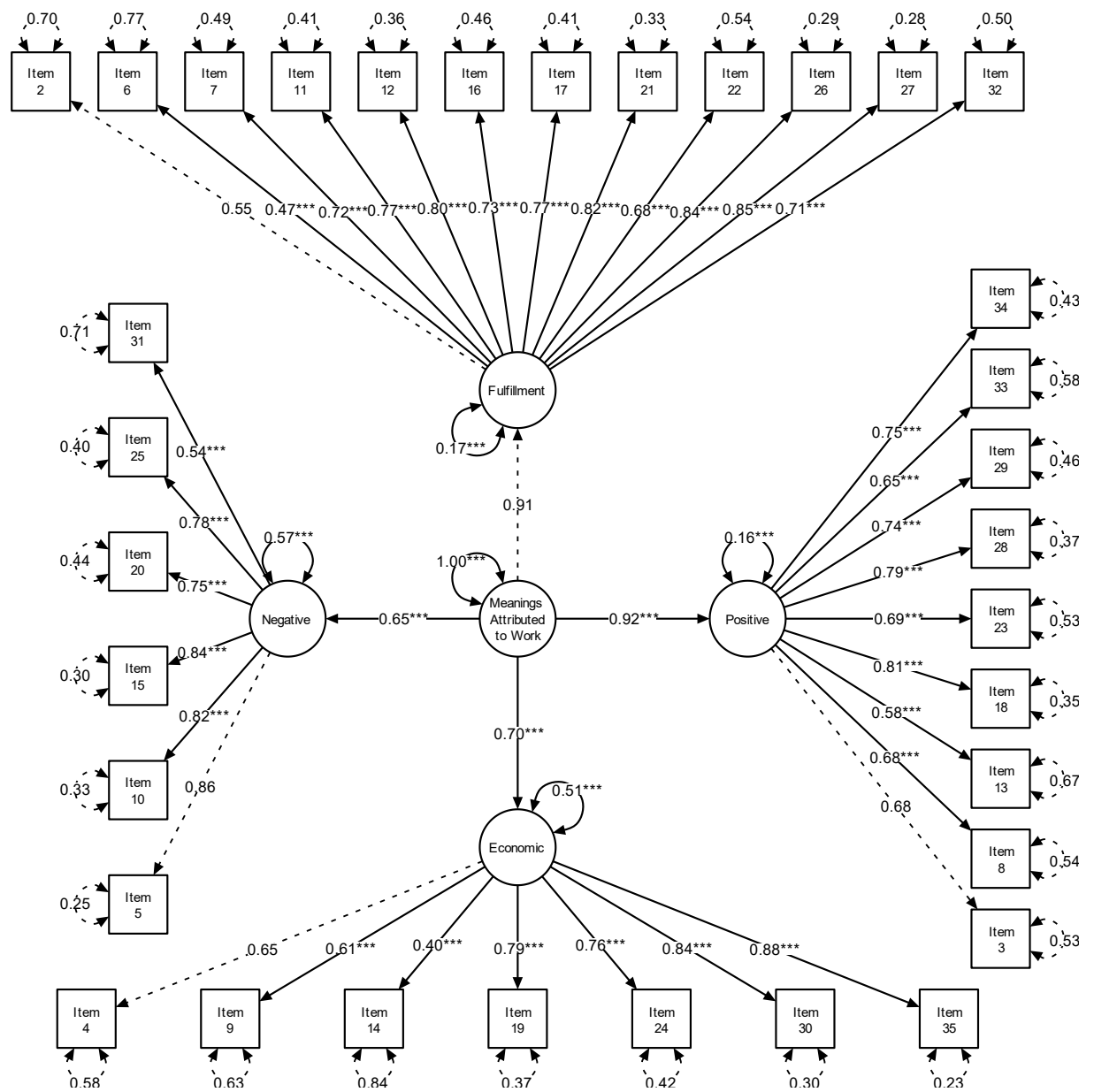
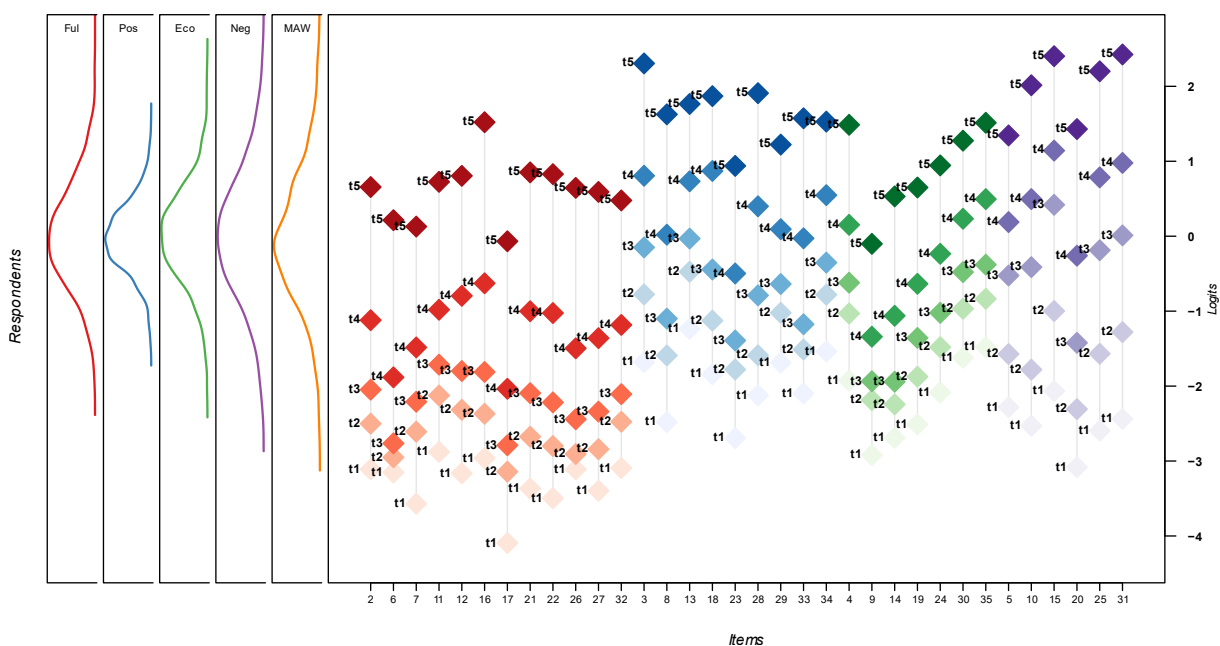


Figura 2

Mapa de Wright ilustrando a distribuição dos itens.

**Tabela 3**

Índices de consistência interna das dimensões da ESAT.

	Realização Pessoal	Emocional Positiva	Econômica	Emocional Negativa
α_{ord}	0,93	0,90	0,85	0,89
ω	0,91	0,88	0,87	0,88
AVE	0,54	0,50	0,52	0,60

8.3 Modelo de Investigação e Hipóteses

O estudo final testou relações entre Significado do Trabalho, Identidade Profissional, as diferentes áreas de estudo e os tipos de instituições de ensino superior com as quatro dimensões da empregabilidade autopercebida (Autoconfiança, Mercado de Trabalho, Minha Área de Estudo e Minha Universidade). O modelo estrutural integrou fatores psicossociais e perfil acadêmico, explicando variações significativas na empregabilidade autopercebida.

Quanto à primeira hipótese (H1: Significado do trabalho está positivamente associado às dimensões Autoconfiança e Mercado de Trabalho da empregabilidade autopercebida), a análise de equações estruturais revelou que significado do trabalho influenciou diretamente Autoconfiança ($\beta = 0,223$; $p < .001$) e Mercado de Trabalho ($\beta = 0,234$; $p < .001$).

No que se refere à segunda hipótese (H2: Identidade profissional está positivamente associada a todas as dimensões da empregabilidade autopercebida), a identidade profissional impactou todas as dimensões da empregabilidade autopercebida ($\beta = 0,355$ a $0,474$; $p < .001$).

Em relação à terceira hipótese (H3: Identidade profissional é mediadora da relação entre significado do trabalho e as dimensões Autoconfiança e Mercado de Trabalho da empregabilidade autopercebida), a identidade profissional mediou parcialmente a relação entre significado do trabalho e as dimensões Autoconfiança ($\beta = 0,232$; $p < .001$) e Mercado de Trabalho ($\beta = 0,205$; $p < .001$).

Ao testar a quarta hipótese (H4: A empregabilidade autopercebida na dimensão Minha Área de Estudo difere significativamente entre estudantes de áreas de estudo diferentes), ficou evidente que estudantes de Engenharia tiveram pontuações mais altas em Minha Área de Estudo, enquanto outras áreas tiveram escores significativamente menores, como Ciências Sociais Aplicadas ($\beta = -0,206$; $p < .001$), Ciências Biológicas ($\beta = -0,341$; $p < .001$), Ciências da Saúde ($\beta = -0,239$; $p < .001$), Humanidades ($\beta = -0,301$; $p < .001$) e Linguística, Literatura e Artes ($\beta = -0,170$; $p < .001$).

Por fim, no que diz respeito à quinta hipótese (H5: A empregabilidade autopercebida na dimensão Minha Universidade difere significativamente entre estudantes de instituições públicas ou privadas), os resultados demonstraram que estudantes de instituições públicas pontuaram mais que estudantes de instituições privadas em Minha Universidade ($\beta = 0,405$; $p < 0,001$).

O modelo explicou de 30 a 41% da variância nas dimensões da empregabilidade autopercebida, destacando a relevância dos fatores psicossociais e estruturais.

Capítulo 9. Discussões e Considerações Finais

A seguir, discutem-se os resultados à luz dos objetivos propostos, destacando contribuições, limitações e direcionamentos para pesquisas futuras.

O primeiro estudo, intitulado “*Understanding the Interconnection Between Employability and Professional Identity: A Scoping Review*”, teve como objetivo mapear evidências e discussões sobre a relação entre empregabilidade e identidade profissional por meio de uma revisão de escopo da literatura. Foram analisados 11 artigos selecionados após buscas sistemáticas em bases como Scopus, Web of Science, PsycNet e ERIC. Os resultados destacam que o desenvolvimento de uma identidade profissional sólida amplia a empregabilidade, permitindo que indivíduos naveguem no mercado de trabalho com maior eficácia. Simultaneamente, demandas relacionadas à empregabilidade (como adaptabilidade e desenvolvimento contínuo) incentivam atividades que moldam a identidade profissional, como estágios, participação em associações profissionais, práticas reflexivas e construção de redes. A revisão identificou que essa relação é sinérgica, com interações em comunidades de prática (ex.: universidades, empregadores) desempenhando papel central. A maioria dos estudos analisados se concentrou em contextos educacionais, com predominância de abordagens qualitativas e amostras pequenas, principalmente na Austrália e Reino Unido. Apenas um artigo abordou perspectivas de empregadores, e profissões como saúde e educação foram as mais representadas, indicando lacunas na diversidade de áreas profissionais e regiões geográficas. Corroborando a literatura, a revisão sinaliza a escassez de frameworks teóricos robustos, estudos longitudinais e investigações transculturais, além da necessidade de incluir indivíduos em diferentes estágios da carreira (ex.: profissionais experientes, graduados de escolas técnicas). Foram identificadas lacunas teóricas e metodológicas, como a falta de pesquisas sobre como fatores macro (ex.: cultura, políticas) e interseccionalidades (gênero, etnia) influenciam essa relação. Além disso, poucos estudos exploraram a percepção de agentes sociais externos (ex.: empregadores) sobre identidade profissional e empregabilidade. Esses aspectos apontam direções futuras para pesquisas, incluindo a integração de métodos mistos, amostras diversificadas e intervenções práticas para apoiar o desenvolvimento de carreira em contextos dinâmicos e multiculturais.

O segundo estudo, intitulado como “*A Scoping Review on The Meaning of Work for University Students*”, teve como objetivo mapear, por meio de uma revisão de escopo, os fatores que influenciam o significado do trabalho para estudantes universitários, utilizando como base as categorias propostas por Rosso *et al.* (2010): o eu, outras pessoas, contexto de trabalho e vida

espiritual. Foram analisados 12 artigos selecionados após buscas sistemáticas em bases como Scopus, Web of Science, PsycNet e ERIC. Os resultados destacam que o significado do trabalho para estudantes universitários está intrinsecamente ligado à identidade, valores e aspirações pessoais, com ênfase em autorrealização, desenvolvimento de competências e segurança financeira. A influência de familiares e pares mostrou-se crucial, especialmente em culturas coletivistas, onde obrigações familiares e pressões sociais moldam escolhas profissionais. Já o contexto de trabalho evidenciou o impacto de fatores financeiros, transição educação-trabalho e mudanças geracionais (ex.: priorização de autonomia por Millennials). A categoria vida espiritual foi pouco explorada, apontando lacunas na relação entre espiritualidade e significado do trabalho. A revisão indicou predominância de estudos empíricos, com equilíbrio entre abordagens qualitativas e quantitativas, concentrados em países como EUA e Portugal. A maioria focou em estudantes de graduação, com amostras variando de 7 a 5.857 participantes. Identificou-se escassez de pesquisas teóricas, estudos longitudinais e investigações sobre interseccionalidades (gênero, etnia) e fatores macro (ex.: cultura, políticas públicas). Além disso, nenhum estudo abordou explicitamente o papel da espiritualidade, e poucos exploraram a influência de colegas de trabalho ou líderes em estágios. Outras lacunas sinalizam direções para pesquisas futuras, como: investigar diferenças interculturais e mudanças nas percepções ao longo do tempo; analisar como currículos e orientação profissional moldam o significado do trabalho; explorar impactos da pandemia, economia gig e inteligência artificial nas aspirações dos estudantes. Essas lacunas reforçam a necessidade de abordagens interdisciplinares e intervenções práticas para apoiar estudantes na construção de carreiras alinhadas a seus valores, melhorando sua satisfação e bem-estar profissional.

O terceiro estudo, intitulado “*Self-Perceived Employability Scale: Adaptation and Validity Evidence for Brazilian Undergraduate Students*”, teve como objetivo adaptar e avaliar evidências de validade da SPES para estudantes universitários brasileiros, seguindo as diretrizes internacionais de adaptação transcultural. Foram analisados dados de 886 participantes, coletados por meio de questionário online com amostragem por cotas baseada em regiões geográficas. Os resultados confirmaram a estrutura de quatro fatores originais da escala (Self-Belief, My University, My Study Field e Labour Market) após a remoção de três itens com cargas fatoriais baixas. A análise fatorial confirmatória ($CFI = 0.92$; $TLI = 0.89$; $RMSEA = 0.10$) e a análise de Teoria de Resposta ao Item (TRI) indicaram ajuste aceitável, embora com valor marginalmente elevado de $RMSEA$. A confiabilidade foi satisfatória ($\alpha_{\text{ordinal}} \geq 0.70$; $\omega \geq 0.68$; $CR \geq 0.73$), exceto para o fator Labour Market ($AVE = 0.43$), abaixo do recomendado. A invariância de medição por gênero foi confirmada ($\Delta CFI \leq 0.01$), permitindo comparações

entre grupos. Identificaram-se lacunas relacionadas às limitações do desenho transversal, que impedem análises de validade preditiva, e à exclusão de itens que reduziram a comparabilidade com adaptações internacionais. Além disso, a baixa variância extraída no fator Labour Market sinaliza a necessidade de refinamento de itens. As lacunas apontam direções para pesquisas futuras, como: investigar em estudos longitudinais relações entre empregabilidade autopercebida e desfechos laborais (ex.: tempo para emprego, salário); incluir instrumentos complementares (ex.: autoeficácia na busca de emprego) para ampliar evidências de validade; utilizar a SPES para avaliar intervenções educacionais de empregabilidade. Essas contribuições reforçam a utilidade da escala para instituições de ensino, orientadores profissionais e formuladores de políticas, visando aprimorar a preparação de estudantes para os desafios do mercado de trabalho brasileiro.

O quarto estudo, intitulado como “*Professional Identity Status Questionnaire: Adaptation and Validity Evidence for Brazilian Undergraduate Students*”, teve como objetivo adaptar e avaliar evidências de validade da PISQ-5d para estudantes universitários brasileiros, seguindo diretrizes internacionais de adaptação transcultural. Foram analisados dados de 894 participantes. Os resultados confirmaram a estrutura hierárquica de cinco fatores originais (Afirmação, Práticas, Identificação com o Compromisso, Reconsideração do Compromisso e Exploração Aprofundada), após a remoção de dois itens da subescala Exploração Aprofundada. A análise fatorial confirmatória ($CFI = 0.94$; $TLI = 0.92$; $RMSEA = 0.09$) e a análise de Teoria de Resposta ao Item (TRI) indicaram ajuste aceitável, embora com valores marginalmente elevados de $RMSEA$. A confiabilidade foi satisfatória para quatro subescalas ($\alpha_{\text{ordinal}} \geq 0.71$; $\omega \geq 0.71$), exceto para Exploração Aprofundada ($\alpha_{\text{ordinal}} = 0.37$; $\omega = 0.34$) e Práticas ($AVE = 0.43$), sinalizando fragilidades. A análise de clusters replicou parcialmente os cinco status de identidade propostos. Identificaram-se lacunas relacionadas à baixa confiabilidade da subescala Exploração Aprofundada e à ausência de validação convergente com outros instrumentos. Além disso, o desenho transversal limitou análises preditivas. As lacunas apontam direções para pesquisas futuras, como: revisar itens das subescalas problemáticas para melhorar confiabilidade e validade; investigar relações entre status de identidade e desfechos acadêmicos/laborais; testar a escala em outros países lusófonos; explorar correlações com desempenho acadêmico e evasão. Essas contribuições reforçam a utilidade da PISQ-5d para instituições de ensino e profissionais, visando apoiar estudantes na construção de identidades profissionais e na navegação de transições críticas entre educação e trabalho.

O quinto estudo, intitulado “*How Meaning of Work and Professional Identity Shape Self-Perceived Employability in Undergraduates*”, teve como objetivo investigar como o

significado do trabalho, a identidade profissional e dados do perfil acadêmico (área de estudo e tipo de instituição) influenciam a empregabilidade autopercebida em estudantes de graduação. Utilizando um modelo de equações estruturais, a pesquisa analisou dados de 785 estudantes brasileiros. Os resultados indicaram que significado do trabalho e identidade profissional são preditores significativos da empregabilidade autopercebida. Conforme as hipóteses, significado do trabalho impactou diretamente as dimensões Autoconfiança ($\beta = 0,223$) e Mercado de Trabalho ($\beta = 0,234$) da empregabilidade autopercebida, enquanto identidade profissional exerceu efeito positivo em todas as dimensões da empregabilidade autopercebida (β entre 0,355 e 0,474). A mediação de PI na relação entre significado do trabalho e empregabilidade autopercebida foi parcialmente confirmada, explicando parte da variância nas dimensões Autoconfiança e Mercado de Trabalho. Diferenças significativas foram observadas entre áreas de estudo: estudantes de Engenharia relataram maior empregabilidade autopercebida na dimensão Meu Campo de Estudo, enquanto áreas como Ciências Humanas e Artes apresentaram escores mais baixos (β entre -0,170 e -0,341). Estudantes de instituições públicas também relataram maior empregabilidade autopercebida na dimensão Minha Universidade comparados aos de instituições privadas ($\beta = 0,405$). Apesar de explicar até 41% da variância da empregabilidade autopercebida, o estudo identificou lacunas, como a necessidade de investigar longitudinalmente o desenvolvimento de significado do trabalho e identidade profissional, além de explorar variáveis contextuais. A pesquisa também sinalizou a influência potencial de viés de desejabilidade social nas respostas. Como implicações práticas, destaca-se a importância de integrar intervenções que reforcem o significado do trabalho e a identidade profissional nos currículos universitários, além de ações direcionadas a áreas com menor percepção de empregabilidade. Por fim, ressalta-se a necessidade de equilibrar abordagens psicossociais e estruturais para enfrentar disparidades de empregabilidade no contexto do ensino superior brasileiro.

9.1 Implicações Teóricas

A integração dos construtos de empregabilidade, significado do trabalho e identidade profissional aponta para a importância de repensar modelos de empregabilidade sob uma perspectiva holística. Em um cenário marcado por avanços tecnológicos acelerados, volatilidade econômica e paradigmas laborais mutáveis, abordagens que se restringem à aquisição de competências técnicas se mostram insuficientes para explicar a complexa formação da empregabilidade autopercebida (Jackson, 2016).

Do ponto de vista teórico, essa integração sugere que o processo de desenvolvimento de empregabilidade transcende uma função individual, ocorrendo em contextos interativos como instituições de ensino, redes profissionais e comunidades de prática (Tomlinson & Jackson, 2021). Essa perspectiva reconhece que as experiências acadêmicas, como estágios e atividades reflexivas, não apenas aprimoram competências técnicas, mas também fortalecem a autopercepção e o posicionamento crítico dos graduandos (Jackson & Dean, 2023). Assim, teorias sobre empregabilidade devem considerar processos de socialização profissional que mediam a relação entre as aspirações individuais e as demandas do mercado de trabalho (Jackson, 2016).

Adicionalmente, o significado atribuído ao trabalho se revelou um elemento significativo, o que se alinha aos estudos que indicam que, quando os estudantes percebem seu trabalho como fonte de realização pessoal e como expressão de sua identidade, sua confiança em enfrentar os desafios do mercado é elevada (Ng *et al.*, 2022; Praskova *et al.*, 2015).

Outro ponto crucial é a consideração das características institucionais e disciplinares. As disparidades observadas entre diferentes áreas de estudo e tipos de instituições evidenciam que a empregabilidade está intrinsecamente ligada a condições contextuais e estruturais, alinhando-se à importância de se considerar diferentes dimensões da empregabilidade que sejam tanto internas quanto externas, como é o caso da conceitualização utilizada neste trabalho (Rothwell *et al.*, 2008;2009).

9.2 Implicações Metodológicas

Destaca-se a complexidade inerente à adaptação de instrumentos psicométricos para novos cenários socioculturais. A adaptação das escalas exigiu não apenas tradução linguística, mas também ajustes conceituais e a exclusão de itens com cargas fatoriais baixas ou desconexões culturais (e.g., itens sobre competição por vagas na SPES). Esses ajustes reforçam a necessidade de validação empírica rigorosa, mesmo para instrumentos consolidados internacionalmente. As questões de confiabilidade em subescalas específicas, como a "Exploração Aprofundada" no PISQ-5d, apontam para desafios na operacionalização de constructos multidimensionais. A baixa consistência interna sugere que itens como "questionar se a profissão é a melhor opção" podem capturar incertezas genéricas, não o engajamento ativo na exploração profissional. Isso exige revisões na redação dos itens ou até reformulações teóricas, ressaltando que dimensões baseadas em teorias eurocêntricas podem não se traduzir diretamente em culturas com dinâmicas educacionais e laborais distintas, como o Brasil.

Quanto às técnicas estatísticas, o uso combinado de Modelagem de Equações Estruturais (SEM), Análise Fatorial Confirmatória (CFA) e Teoria de Resposta ao Item (TRI) exemplifica a importância de abordagens multivariadas. Por exemplo, a aplicação de técnicas de análise Rasch complementou análises clássicas de confiabilidade ao avaliar a precisão dos itens em diferentes níveis do traço latente. Essa abordagem híbrida é especialmente pertinente, a fim de demonstrar se os instrumentos são sensíveis a amplas variações de percepção. No entanto, a dependência de amostras grandes evidencia desafios logísticos e financeiros, especialmente em contextos com recursos limitados. Além disso, a invariância de medição testada na SPES entre gêneros é um avanço metodológico, pois permite comparações seguras entre grupos.

Por fim, a estratégia de amostragem por cotas, baseada em regiões, garantiu diversidade geográfica – um avanço em relação a estudos concentrados em instituições ou estados específicos. Entretanto, a sobre-representação de estudantes de instituições públicas limita a generalização dos resultados para cursos e universidades com características diferentes. Em síntese, as implicações metodológicas dos estudos discutidos apontam para a relevância de abordagens integradas que combinem rigor na adaptação e validação de instrumentos, a aplicação de métodos quantitativos sofisticados e estratégias amostrais diversificadas.

9.3 Implicações Práticas

A adaptação dos instrumentos para o contexto brasileiro representa um primeiro passo fundamental na mensuração da empregabilidade autopercebida, do significado do trabalho e da identidade profissional entre estudantes de graduação. Do ponto de vista prático, essas adaptações possibilitam que universidades e centros de pesquisa passem a contar com opções de ferramentas para avaliar tais construtos. Com dados empíricos oriundos dessas escalas, torna-se possível elaborar programas e intervenções que considerem as especificidades do contexto brasileiro. Contudo, é importante ressaltar que, embora as contribuições práticas sejam promissoras, as escalas ainda necessitam de refinamentos em alguns pontos e mais estudos são indispensáveis para explorar outras fontes de evidência de validade, confirmando sua aplicabilidade em contextos além da pesquisa. Em síntese, as adaptações realizadas representam uma contribuição inicial e relevante para a mensuração de empregabilidade autopercebida, do significado do trabalho e da identidade profissional no Brasil, fornecendo uma base para futuras intervenções e pesquisas.

Além disso, o estudo que integra os aspectos do significado do trabalho com a identidade profissional e a empregabilidade autopercebida amplia a compreensão dos fatores psicossociais que influenciam a transição do ensino superior para o mercado laboral. Os resultados indicam que a confiança dos estudantes em suas habilidades não depende exclusivamente da formação técnica, mas também está intimamente ligada à forma como interpretam suas relações com o trabalho e constroem sua identidade enquanto futuros profissionais. Essa visão integrada reforça a importância de se desenvolver estratégias que promovem reflexão crítica sobre o papel do trabalho na vida pessoal e na sociedade. Na prática, esses achados podem orientar a implementação de atividades extracurriculares, estágios, programas de mentorias e oficinas de desenvolvimento pessoal. Tais iniciativas favorecem não só o acúmulo de conhecimento técnico, mas também o fortalecimento de elementos subjetivos, como a percepção de valor, o orgulho profissional e o sentimento de pertencimento a uma comunidade de prática, essenciais para uma formação integral dos estudantes. Dessa forma, as instituições podem promover uma reestruturação nas abordagens pedagógicas e na gestão das carreiras acadêmicas, combinando a oferta de formação técnica com o desenvolvimento de competências psicossociais.

9.4 Limitações

Algumas limitações devem ser consideradas tanto para a interpretação dos resultados quanto para o delineamento de futuras investigações.

Em primeiro lugar, um ponto relevante diz respeito à dependência de dados autorrelatados. Embora esse método permita acesso direto às percepções dos estudantes, ele também está sujeito a vieses de desejabilidade social e à subjetividade inerente à autoavaliação, dificultando a validação dos achados por meio de métodos complementares ou indicadores objetivos. Essa limitação é particularmente significativa quando se trata de construtos como a identidade profissional e o significado do trabalho, que envolvem dimensões psicossociais complexas.

No que tange às adaptações dos instrumentos, a análise dos dados revelou desafios específicos. Por exemplo, a versão brasileira do PISQ-5d apresentou dificuldades em capturar adequadamente a dimensão de “exploração em profundidade”, evidenciado por índices de confiabilidade inferiores aos desejáveis. Essa limitação, que também foi observada em adaptações em outros contextos culturais (Mancini *et al.*, 2015; Hanetz Gamliel *et al.*, 2020), sugere que certas nuances do processo de formação da identidade profissional podem não estar

sendo operacionalizadas de forma eficaz, demandando novas revisões e, possivelmente, a inclusão de novos itens ou reformulação dos existentes.

Além disso, o desenho transversal da pesquisa impõe restrições quanto à inferência de relações causais entre os construtos investigados. A impossibilidade de acompanhar a evolução temporal dos processos de formação da identidade profissional, do significado atribuído ao trabalho e da autopercepção da empregabilidade impede conclusões mais robustas sobre a direção e a estabilidade dessas relações. Assim, estudos longitudinais seriam essenciais para elucidar como esses fatores interagem e se modificam ao longo do tempo.

A questão da amostragem também merece destaque. A utilização de métodos não probabilísticos, mesmo que combinados com amostragem por quotas para garantir representatividade geográfica, pode não refletir de maneira abrangente a diversidade dos estudantes de graduação em diferentes regiões, campos de estudo e tipos de instituições. Essa limitação pode comprometer a generalização dos resultados, especialmente quando se considera a influência potencial das disparidades entre instituições públicas e privadas e as variações disciplinares.

Ademais, o modelo integrado proposto, que associa o significado do trabalho, a identidade profissional e a empregabilidade autopercebida, explica apenas uma parcela moderada da variância observada nos desfechos, indicando que outros construtos teóricos, como capital social, autoeficácia e indicadores objetivos do mercado de trabalho, podem ser necessários para aprimorar a explicação dos fenômenos estudados.

Em síntese, embora os avanços alcançados com os estudos apresentados constituam contribuições significativas no contexto brasileiro, as limitações apontadas evidenciam a necessidade de abordagens metodológicas mais robustas e de investigações longitudinais. Superar essas restrições será fundamental para aprofundar a compreensão dos processos que sustentam a empregabilidade e para orientar intervenções educacionais e políticas públicas que promovam trajetórias profissionais sustentáveis.

9.5 Direcionamentos Futuros

A seguir, propõe-se uma agenda de pesquisa organizada em eixos temáticos, integrando sugestões metodológicas e teóricas para avançar o conhecimento na área.

Estudos longitudinais: a natureza transversal dos estudos limita a compreensão de causalidade e evolução temporal das interações. Pesquisas longitudinais são essenciais para mapear como o significado do trabalho, a identidade profissional e a empregabilidade

autopercebida se desenvolvem ao longo da trajetória acadêmica e transição para o mercado de trabalho. Por exemplo, investigar se intervenções universitárias (mentorias, estágios) impactam em diferentes etapas do curso, ou como crises econômicas (pós-pandemia) alteram percepções sobre o trabalho. Além disso, é crucial analisar como a experiência profissional prévia ou paralela aos estudos modula essas variáveis.

Refinamento de instrumentos: a adaptação dos instrumentos revelou desafios, como baixa confiabilidade da subescala de Exploração Aprofundada e itens excluídos. Futuros estudos devem continuar explorando esses instrumentos, avaliando a necessidade de incorporar novos itens ou revisar os existentes. Métodos mistos, como entrevistas qualitativas, podem elucidar por qual motivo certos itens são culturalmente irrelevantes ou inadequados para representar o construto. A inclusão de medidas convergentes também fortaleceria a validade de construto.

Variáveis contextuais: variáveis contextuais, como suporte institucional, políticas públicas de educação e condições do mercado de trabalho, podem exercer influência direta sobre o significado do trabalho, a identidade profissional e a empregabilidade autopercebida de estudantes universitários. Por exemplo, estudantes de instituições em regiões com defasagem de infraestrutura tecnológica ou parcerias corporativas podem enfrentar dificuldades para acessar estágios qualificados, limitando sua percepção de preparo para o mercado. Outro caso envolve estudantes de cursos emergentes, como inteligência artificial: embora beneficiados por políticas de incentivo a áreas estratégicas, a incerteza sobre regulamentações dessas áreas de atuação profissional pode gerar conflitos entre a empregabilidade autopercebida e o desenvolvimento de uma identidade profissional consolidada.

Mediações e moderadores: embora o quinto estudo desta dissertação tenha testado mediações básicas, outras relações permanecem obscuras. Por exemplo, como a experiência de trabalho (estágios, empregos informais) media as interações com a empregabilidade autopercebida? Ou como o suporte familiar influencia essas relações em estudantes de primeira geração? A inclusão de moderadores como gênero, raça e orientação sexual também é vital, já que grupos marginalizados podem enfrentar barreiras adicionais. Adicionalmente, explorar o papel de variáveis institucionais (ex.: qualidade de estágios oferecidos pela universidade) pode revelar caminhos para intervenções.

Integração com dados objetivos: futuras pesquisas devem integrar dados objetivos, como tempo para obtenção do primeiro emprego, salários, e adequação entre formação e ocupação. Além disso, comparar alunos com alta empregabilidade autopercebida, mas baixo

desempenho em estágios, por exemplo, pode revelar discrepâncias entre autopercepção e competências mensuráveis.

Tecnologia e futuro do trabalho: é relevante considerar o impacto de tendências como automação, inteligência artificial ou *gig economy* na empregabilidade autopercebida, na identidade profissional e no significado do trabalho. Pesquisas futuras devem investigar como estudantes percebem a relevância de suas formações em setores em transformação e como se adaptam a carreiras não lineares. A inclusão de variáveis como familiaridade com tecnologias emergentes seria relevante para entender como isso influencia o significado do trabalho e afeta o desenvolvimento da identidade profissional, além de compreender a resiliência da empregabilidade autopercebida em cenários disruptivos.

Referências

- Abelha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F., & Ferreira-Oliveira, A. T. (2020). Graduate Employability and Competence Development in Higher Education—A Systematic Literature Review Using PRISMA. *Sustainability*, 12(15), 5900. <https://doi.org/10.3390/su12155900>
- Akkermans, J., Tomlinson, M., & Anderson, V. (2023). Initial employability development: Introducing a conceptual model integrating signalling and social exchange mechanisms. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1–13. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2186783>
- Alexander, J. (2023). Modelling employability through clinical legal education: Building confidence and professional identity. *The Law Teacher*, 1–20. <https://doi.org/10.1080/03069400.2023.2179306>
- Álvarez-González, P., López-Miguens, M. J., & Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: Developing an integrated model. *Career Development International*, 22(3), 280–299. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0135>
- Andresen, M., Lazarova, M., Apospori, E., Cotton, R., Bosak, J., Dickmann, M., Kaše, R., & Smale, A. (2022). Does international work experience pay off? The relationship between international work experience, employability and career success: A 30-country, multi-industry study. *Human Resource Management Journal*, 32(3), 698–721. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12423>
- Andrianto, S., Jianhong, M., Hommey, C., Damayanti, D., & Wahyuni, H. (2018). Re-entry Adjustment and Job Embeddedness: The Mediating Role of Professional Identity in Indonesian Returnees. *Frontiers in Psychology*, 9, 792. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00792>
- Aucejo, E. M., French, J., Ugalde Araya, M. P., & Zafar, B. (2020). The impact of COVID-19 on student experiences and expectations: Evidence from a survey. *Journal of Public Economics*, 191, 104271. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104271>
- Bennett, D., & Ananthram, S. (2022). Development, validation and deployment of the EmployABILITY scale. *Studies in Higher Education*, 47(7), 1311–1325. <https://doi.org/10.1080/03075079.2021.1888079>
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279–292. <https://doi.org/10.1080/02678370701659215>
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 413–425. <https://doi.org/10.1080/13594320801969699>
- Blanch, J. M. (2014). The NEET youth, a psychosocial black hole. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(4), 355–366.
- Blustein, D. L. (2023). Why Work Matters: A Personal, Contextual, and Forward-Looking Exploration of Psychology of Working. *The Counseling Psychologist*, 51(8), 1149–1170. <https://doi.org/10.1177/00110000231208939>
- Botha, D. (2021). Self-perceived employability among undergraduate students at a South African university. *SA Journal of Human Resource Management*, 19. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1685>
- Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates. *Cambridge Journal of Economics*, 38(2), 459–477. <https://doi.org/10.1093/cje/bet067>

- Byrne, B. M. (2016). *Structural Equation Modeling With AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming, Third Edition* (0 ed). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315757421>
- Caballero, G., Álvarez-González, P., & López-Miguens, M. J. (2020). How to promote the employability capital of university students? Developing and validating scales. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2634–2652. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1807494>
- Caballero, G., Álvarez-González, P., & López-Miguens, M. J. (2022). Which are the predictors of perceived employability? An approach based on three studies. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 47(6), 878–895. <https://doi.org/10.1080/02602938.2021.1983769>
- Capone, V., Marino, L., & Park, M. S.-A. (2021). Perceived Employability, Academic Commitment, and Competency of University Students During the COVID-19 Pandemic: An Exploratory Study of Student Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 12, 788387. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.788387>
- Cardoso, I., Batista, P., & Graça, A. (2014). Professional Identity in Analysis: A Systematic Review of the Literature. *The Open Sports Sciences Journal*, 7(1), 83–97. <https://doi.org/10.2174/1875399X01407010083>
- Chen, W., Shao, K., Xiao, Q., & Mai, Y. (2023). Development and validation of Chinese college students' future employability scale. *Frontiers in Psychology*, 14, 1063437. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1063437>
- Cheng, G. H.-L., Chan, D. K.-S., & Au, W. T. (2021). Profiles of Employability and their Career and Psychological Implications among Unemployed Youth. *Applied Research in Quality of Life*, 16(5), 2205–2219. <https://doi.org/10.1007/s11482-020-09869-4>
- Cheng, M., Adekola, O., Albia, J., & Cai, S. (2022). Employability in higher education: A review of key stakeholders' perspectives. *Higher Education Evaluation and Development*, 16(1), 16–31. <https://doi.org/10.1108/HEED-03-2021-0025>
- Cherrstrom, C. A., Raisor, C., & Fowler, D. (2015). Student Chemical Engineering Reflective ePortfolios: ChE Student Perceptions of Learning From Reflective ePortfolio Creation. *Chemical Engineering Education*, 49(3), 157–166.
- Chertkovskaya, E., Korczynski, M., & Taylor, S. (2020). The consumption of work: Representations and interpretations of the meaning of work at a UK university. *Organization*, 27(4), 517–536. <https://doi.org/10.1177/1350508417734056>
- Chow, H. J., Wong, S. C., & Lim, C. S. (2019). Examining Mediating Role of Self-Efficacy on Undergraduates' Perceived Employability. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(6), 135–154. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v9-i6/5929>
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in Higher Education*, 43(11), 1923–1937. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1294152>
- Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. ([s.d.]). *Árvore do conhecimento*. Recuperado 20 de dezembro de 2024, de <https://lattes.cnpq.br/web/dgp/arvore-do-conhecimento>
- Cook, E. (2022). A narrative review of graduate employability models: Their paradigms, and relationships to teaching and curricula. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 13(1), 37–64. <https://doi.org/10.21153/jtlge2022vol13no1art1483>
- Cornett, M., Palermo, C., & Ash, S. (2023). Professional identity research in the health professions—A scoping review. *Advances in Health Sciences Education*, 28(2), 589–642. <https://doi.org/10.1007/s10459-022-10171-1>

- Cortellazzo, L., Bonesso, S., Gerli, F., & Batista-Foguet, J. M. (2020). Protean career orientation: Behavioral antecedents and employability outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 116(A), 103343. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103343>
- Cortés Pascual, M. P. A. (2009). The Work Values of Teacher Training Students in a Spanish University. Symbiosis between Schwartz and Meaning of Work (MOW) Study Group. *European Journal of Education*, 44(3), 441–453. <https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2009.01395.x>
- Cruess, S. R., Cruess, R. L., & Steinert, Y. (2019). Supporting the development of a professional identity: General principles. *Medical Teacher*, 41(6), 641–649. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1536260>
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., Andrade, A. L. D., Moscon, D. C. B., Viseu, J., Núñez, M. I. L., Abacar, M., Kienen, N., Barros, S. C., Knapik, J., Cassiano, S., & Porto, J. B. (2023). O Direito ao Trabalho Decente. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 23(2). <https://doi.org/10.5935/rpot/2023.2.editorial>
- Cuadra Martínez, D., Castro Carrasco, P., Oyanadel Véliz, C., González Palta, I., Sandoval Díaz, J., & Pérez Zapata, D. (2021). Formación de la identidad profesional frente a la crisis global socioambiental. *LIBERABIT. Revista Peruana de Psicología*, 27(2), e504. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2021.v27n2.05>
- Dacre Pool, L., & Qualter, P. (2013). Emotional self-efficacy, graduate employability, and career satisfaction: Testing the associations. *Australian Journal of Psychology*, 65(4), 214–223. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12023>
- Dacre Pool, L., Qualter, P., & J. Sewell, P. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education + Training*, 56(4), 303–313. <https://doi.org/10.1108/ET-01-2013-0009>
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van Der Heijden, B. I. J. M. (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. (2017). A Review of Empirical Studies on Employability and Measures of Employability. Em K. Maree (Org.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (p. 107–123). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_7
- Dinh, N. T., Dinh Hai, L., & Pham, H.-H. (2022). A bibliometric review of research on employability: Dataset from Scopus between 1972 and 2019. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-02-2022-0031>
- Domagała-Zyśk, E., Mamcarz, P., Martynowska, K., Fudali-Czyż, A., & Rothwell, A. (2022). Self-Perceived Employability Scale – Polish Adaptation. *The New Educational Review*, 70(4), 9–22. <https://doi.org/10.15804/tner.2022.70.4.01>
- Duggal, H. K., Lim, W. M., Khatri, P., Thomas, A., & Shiva, A. (2024). The state of the art on self-perceived employability. *Global Business and Organizational Excellence*, 43(4), 88–110. <https://doi.org/10.1002/joe.22245>
- Dutra-Thomé, L., & Koller, S. H. (2014). The meaning of work in the vision of young Brazilians: An analysis of similar and opposite words for the term work. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(4), 367–380.
- Fernandes, F. S., Gonçalves, C. M., & Oliveira, P. J. (2012). Adaptação e Validação da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho – ESAT. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 183–195. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v13n2/06.pdf>

- Fitzgerald, A. (2020). Professional identity: A concept analysis. *Nursing Forum*, 55(3), 447–472. <https://doi.org/10.1111/nuf.12450>
- Flum, H., & Kaplan, A. (2012). Identity formation in educational settings: A contextualized view of theory and research in practice. *Contemporary Educational Psychology*, 37(3), 240–245. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2012.01.003>
- Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The Great Resignation and Quiet Quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(8), 899–907. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>
- Forrier, A., De Cuyper, N., & Akkermans, J. (2018). The winner takes it all, the loser has to fall: Provoking the agency perspective in employability research. *Human Resource Management Journal*, 28(4), 511–523. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12206>
- Fugate, M., van der Heijden, B., De Vos, A., Forrier, A., & De Cuyper, N. (2021). Is What's Past Prologue? A Review and Agenda for Contemporary Employability Research. *Academy of Management Annals*, 15(1), 266–298. <https://doi.org/10.5465/annals.2018.0171>
- Gamboa, V. M., Rothwell, A., Monarca, M. A., & Gomes, J. (2022). Validação da Self-Perceived Employability Scale em estudantes universitários portugueses e a sua relevância na procura de emprego. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, 9(1), 97–116. <https://doi.org/10.17979/reipe.2022.9.1.9014>
- Ghai, D. (2003). Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review*, 142(2), 113–145. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00256.x>
- Gomes, J., Gamboa, V., & Paixão, O. (2019). Intenções de Procura de Emprego no Ensino Superior: Empregabilidade Percebida e Autoeficácia. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 20(2), 85–94. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n2p85>
- Gonçalves, C., & Coimbra, J. L. (2003). *Significados construídos em torno da experiência profissional/trabalho*. Actas do IV Congresso Internacional de Formação Norte de Portugal/Galiza.
- Goodman, S., & Tredway, G. (2016). Antecedents of perceived graduate employability: A study of student volunteers in a community-based organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), a1315. <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1315>
- Goulart, P. M. (2009). Adaptação do questionário sobre significados do trabalho—QST - para o Brasil. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 14(2), 123–131. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2009000200005>
- Grillo, P. M., Almeida, D. P. D., & Silva, É. R. P. D. (2021). Job, career or calling: A qualitative exploration of the meaning of work among Brazilian undergraduate architecture students. *Brazilian Journal of Operations & Production Management*, 18(1), 1–13. <https://doi.org/10.14488/BJOPM.2021.002>
- Grosemans, I., Coertjens, L., & Kyndt, E. (2017). Exploring learning and fit in the transition from higher education to the labour market: A systematic review. *Educational Research Review*, 21, 67–84. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2017.03.001>
- Guilbert, L., Bernaud, J.-L., Gouvernet, B., & Rossier, J. (2016). Employability: Review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(1), 69–89. <https://doi.org/10.1007/s10775-015-9288-4>
- Gunawan, W., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2019). Development and Initial Validation of a Perceived Future Employability Scale for Young Adults. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 610–627. <https://doi.org/10.1177/1069072718788645>
- Harris-Reeves, B., & Mahoney, J. (2017). Brief work-integrated learning opportunities and first-year university students' perceptions of employability and academic performance.

- Australian Journal of Career Development*, 26(1), 32–37.
<https://doi.org/10.1177/1038416217697974>
- High Fliers. (2021). *The Graduate Market in 2021: Annual review of graduate vacancies & starting salaries at the UK's leading employers*.
- Hinchliffe, G. W., & Jolly, A. (2011). Graduate identity and employability. *British Educational Research Journal*, 37(4), 563–584. <https://doi.org/10.1080/01411926.2010.482200>
- Holmes, L. (2013). Competing perspectives on graduate employability: Possession, position or process? *Studies in Higher Education*, 38(4), 538–554.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2011.587140>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huang, J.-T. (2015). Hardiness, Perceived Employability, and Career Decision Self-Efficacy Among Taiwanese College Students. *Journal of Career Development*, 42(4), 311–324.
<https://doi.org/10.1177/0894845314562960>
- Inceoglu, I., Selenko, E., McDowall, A., & Schlachter, S. (2019). (How) Do work placements work? Scrutinizing the quantitative evidence for a theory-driven future research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 317–337.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.002>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2023). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*.
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. (2022). *Sinopse Estatística da Educação Superior 2022*. Ministério da Educação.
<https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior>
- International Test Commission. (2018). ITC Guidelines for Translating and Adapting Tests (Second Edition). *International Journal of Testing*, 18(2), 101–134.
<https://doi.org/10.1080/15305058.2017.1398166>
- Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: The importance of pre-professional identity. *Higher Education Research & Development*, 35(5), 925–939.
<https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139551>
- Jackson, D. (2021). The changing nature of graduate roles and the value of the degree. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 43(2), 182–197.
<https://doi.org/10.1080/1360080X.2020.1777634>
- Jackson, D., & Dean, B. A. (2023). The contribution of different types of work-integrated learning to graduate employability. *Higher Education Research & Development*, 42(1), 93–110. <https://doi.org/10.1080/07294360.2022.2048638>
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2020). Investigating the relationship between career planning, proactivity and employability perceptions among higher education students in uncertain labour market conditions. *Higher Education*, 80(3), 435–455.
<https://doi.org/10.1007/s10734-019-00490-5>
- Jackson, D., & Wilton, N. (2017). Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics. *Higher Education Research & Development*, 36(4), 747–762.
<https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1229270>
- Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M., & Rosseel, Y. (2022). *semTools: Useful tools for structural equation modeling* (Versão R package version 0.5-6) [Software]. <https://CRAN.R-project.org/package=semTools>

- Jung, J. (2022). Working to learn and learning to work: Research on higher education and the world of work. *Higher Education Research & Development*, 41(1), 92–106. <https://doi.org/10.1080/07294360.2021.2002274>
- Kaplan, A., & Flum, H. (2012). Identity formation in educational settings: A critical focus for education in the 21st century. *Contemporary Educational Psychology*, 37(3), 171–175. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2012.01.005>
- Karli, U. (2016). Adaptation and validation of self-perceived employability scale: An analysis of sports department students and graduates. *Educational Research and Reviews*, 11(8), 848–859. <https://doi.org/10.5897/ERR2016.2712>
- Kee, C. E. (2021). The impact of COVID-19: Graduate students' emotional and psychological experiences. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 31(1–4), 476–488. <https://doi.org/10.1080/10911359.2020.1855285>
- Lair, D. J., & Wieland, S. M. B. (2012). “What Are You Going to Do With That Major?” Colloquial Speech and the Meanings of Work and Education. *Management Communication Quarterly*, 26(3), 423–452. <https://doi.org/10.1177/0893318912443776>
- Lamas, K. C. A., Ambiel, R. A. M., & De Lócio E Silva, B. T. A. O. (2014). Vivências acadêmicas e empregabilidade de universitários em final de curso. *Temas em Psicologia*, 22(2), 329–340. <https://doi.org/10.9788/TP2014.2-05>
- LimeSurvey GmbH. (2024). *LimeSurvey: An Open Source Survey Tool* [Software]. <http://www.limesurvey.org>
- Lo Presti, A., Ingusci, E., Magrin, M. E., Manuti, A., & Scrima, F. (2019). Employability as a compass for career success: Development and initial validation of a new multidimensional measure. *International Journal of Training and Development*, 23(4), 253–275. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12161>
- Lo Presti, A., Pluviano, S., & Briscoe, J. P. (2018). Are freelancers a breed apart? The role of protean and boundaryless career attitudes in employability and career success. *Human Resource Management Journal*, 28(3), 427–442. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12188>
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374–389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Ma, Y., & Bennett, D. (2021). The relationship between higher education students' perceived employability, academic engagement and stress among students in China. *Education + Training*, 63(5), 744–762. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2020-0219>
- Mancini, T., Caricati, L., Panari, C., & Tonarelli, A. (2015). Personal and social aspects of professional identity: An extension of Marcia's identity status model applied to a sample of university students. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 140–150. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.002>
- Maree, J. G. (2018). Using Life Design Counseling for Career Construction to Facilitate Sustainable Employability and Decent Work in a Developing Country Context. Em V. Cohen-Scali, J. Pouyaud, M. Podgórný, V. Drabik-Podgórná, G. Aisenson, J. L. Bernaud, I. Abdou Moumoula, & J. Guichard (Orgs.), *Interventions in Career Design and Education* (p. 195–214). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-91968-3_11
- Maree, J. G. (2020). Editorial: Renewing career counselling to promote the facilitation of sustainable decent work across the globe. *South African Journal of Education*, 40(Suppl 1), S1–S3. <https://doi.org/10.15700/saje.v40ns1editorial>
- Marôco, J. (2021). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software & Aplicações* (3º ed). ReportNumber.

- Martins, A., & Coimbra, J. L. (2014). Significados atribuídos ao trabalho pelos jovens adultos portugueses do ensino superior: Modo crise? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 37–49.
- Masdonati, J., Fournier, G., & Lahrizi, I. Z. (2022). Meaning of Work During the Transition From Vocational Education and Training to Employment. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy*, 55(4). <https://doi.org/10.47634/cjcp.v55i4.71206>
- Mistry, U. (2021). Enhancing students' employability skills awareness through the accounting professional body on an undergraduate accounting degree. *Accounting Education*, 30(6), 578–600. <https://doi.org/10.1080/09639284.2021.1950016>
- Monteiro, A., Santos, P. J., & Gonçalves, C. (2019). The meanings of higher education, work, and transition from higher education to work. *Análise Psicológica*, 37(4), 431–446. <https://doi.org/10.14417/ap.1606>
- Monteiro, S., García-Aracil, A., & Almeida, L. S. (2019). Adaptation and Initial Validation of the Perceived Employability Scale. *Paidéia*, 29, e2935. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2935>
- Nauta, A., Van Vianen, A., Van Der Heijden, B., Van Dam, K., & Willemssen, M. (2009). Understanding the factors that promote employability orientation: The impact of employability culture, career satisfaction, and role breadth self-efficacy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(2), 233–251. <https://doi.org/10.1348/096317908X320147>
- Neroorkar, S. (2022). A systematic review of measures of employability. *Education + Training*, 64(6), 844–867. <https://doi.org/10.1108/ET-08-2020-0243>
- Ng, P. M. L., Wut, T. M., & Chan, J. K. Y. (2022). Enhancing perceived employability through work-integrated learning. *Education + Training*, 64(4), 559–576. <https://doi.org/10.1108/ET-12-2021-0476>
- Núñez, A.-M., & Sansone, V. A. (2016). Earning and Learning: Exploring the Meaning of Work in the Experiences of First-generation Latino College Students. *The Review of Higher Education*, 40(1), 91–116. <https://doi.org/10.1353/rhe.2016.0039>
- O'Connor, A., & Raile, A. N. W. (2015). Millennials' "Get a 'Real Job'": Exploring Generational Shifts in the Colloquialism's Characteristics and Meanings. *Management Communication Quarterly*, 29(2), 276–290. <https://doi.org/10.1177/0893318915580153>
- Oliveira, S. R. D., Piccinini, V. C., & Silveira, C. D. S. (2011). O trabalho como representação: A visão dos jovens universitários. *Revista de Ciências da Administração*, 171–197. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2010v12n28p171>
- Onyishi, I. E., Enwereuzor, I. K., Ituma, A. N., & Omenma, J. T. (2015). The mediating role of perceived employability in the relationship between core self-evaluations and job search behaviour. *Career Development International*, 20(6), 604–626. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2014-0130>
- Paulino, D. D. S., & Bendassolli, P. F. (2018). Significado do trabalho e busca de emprego para jovens nem-nem. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 36(2), 373. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.5112>
- Paulino, D. de S., Dutra-Thomé, L., & Bendassolli, P. F. (2021). Adulterez e o fenômeno nem-nem: Gênero, educação e mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 22(1), 1–15.
- Peixoto, A. de L. A., Janissek, J. A., & Aguiar, C. V. N. (2015). Autopercepção de empregabilidade. Em *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: Um olhar a partir da psicologia* (p. 175–186). Artmed Editora.
- 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>
- R Core Team. (2024). *R: A language and environment for statistical computing* [Software]. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>
- Ramsgaard, M. B., & Østergaard, S. J. (2018). An entrepreneurial learning approach to assessment of internships. *Education + Training*, 60(7/8), 909–922.
<https://doi.org/10.1108/ET-11-2016-0164>
- Rasmussen, P., Henderson, A., Andrew, N., & Conroy, T. (2018). Factors Influencing Registered Nurses' Perceptions of Their Professional Identity: An Integrative Literature Review. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 49(5), 225–232.
<https://doi.org/10.3928/00220124-20180417-08>
- Robitzsch, A., Kiefer, T., & Wu, M. (2024). *TAM: Test Analysis Modules* (Versão R package version 4.2-21) [Software]. <https://cran.r-project.org/package=TAM>
- Rosseel, Y. (2012). *lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling*. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Rossier, J., Ginevra, M. C., Bollmann, G., & Nota, L. (2017). The Importance of Career Adaptability, Career Resilience, and Employability in Designing a Successful Life. Em K. Maree (Org.), *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (p. 65–82). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_5
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152–161.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.002>
- RStudio Team. (2024). *RStudio: Integrated Development for R* [Software]. RStudio, PBC. <http://www.rstudio.com/>
- Sallard Barraza, S. A., Cubillas Rodríguez, M. J., Román Pérez, R., & Abril Valdez, E. (2023). Expectativas laborales y sentido del trabajo en estudiantes universitarios. *Diversitas*, 19(1), 182–204. <https://doi.org/10.15332/22563067.9110>
- Scoupe, R., Römgens, I., & Beusaert, S. (2023). The development and validation of the student's employability competences questionnaire (SECQ). *Education + Training*, 65(1), 88–105. <https://doi.org/10.1108/ET-12-2020-0379>
- Senkevics, A. S. (2021). A expansão recente do ensino superior: Cinco tendências de 1991 a 2020. *Cadernos de Estudos e Pesquisas em Políticas Educacionais*, 3(4), 48.
<https://doi.org/10.24109/27635139.ceppe.v3i4.4892>
- Small, L., Shacklock, K., & Marchant, T. (2018). Employability: A contemporary review for higher education stakeholders. *Journal of Vocational Education & Training*, 70(1), 148–166. <https://doi.org/10.1080/13636820.2017.1394355>
- Sobral, J., Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. L. (2008). *A influência da situação profissional parental no desenvolvimento vocacional* [Master's Dissertation]. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto.
- Stebbleton, M. J. (2012). The Meaning of Work for Black African Immigrant Adult College Students. *Journal of Career Development*, 39(1), 50–75.
<https://doi.org/10.1177/0894845309358888>

- Stebbleton, M. J., & Kaler, L. S. (2020). Preparing College Students for the End of Work: The Role of Meaning. *Journal of College and Character*, 21(2), 132–139. <https://doi.org/10.1080/2194587X.2020.1741396>
- Steurer, M., van der Vaart, L., & Rothmann, S. (2022). Mapping managerial expectations of graduate employability attributes: A scoping review. *SA Journal of Industrial Psychology*, 48. <https://doi.org/10.4102/sajip.v48i0.1990>
- Sultana, R., & Malik, O. F. (2020). Protean career attitude, perceived internal employability and perceived external employability; does self-efficacy make a difference. *Middle East J. of Management*, 7(4), 343. <https://doi.org/10.1504/MEJM.2020.108076>
- Sun, J., Lee, J. W., & Sohn, Y. W. (2019). Work context and turnover intention in social enterprises: The mediating role of meaning of work. *Journal of Managerial Psychology*, 34(1), 46–60. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2017-0412>
- Teng, C. W. C., Lim, R. B. T., Chow, D. W. S., Narayanasamy, S., Liow, C. H., & Lee, J. J.-M. (2022). Internships before and during COVID-19: Experiences and perceptions of undergraduate interns and supervisors. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 12(3), 459–474. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-05-2021-0104>
- Tomlinson, M. (2008). ‘The degree is not enough’: Students’ perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49–61. <https://doi.org/10.1080/01425690701737457>
- Tomlinson, M. (2023). Conceptualising transitions from higher education to employment: Navigating liminal spaces. *Journal of Youth Studies*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/13676261.2023.2199148>
- Tomlinson, M., & Jackson, D. (2021). Professional identity formation in contemporary higher education students. *Studies in Higher Education*, 46(4), 885–900. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1659763>
- Tran, L. T., Phan, H. L. T., Tan, G., & Rahimi, M. (2022). ‘I changed my strategy and looked for jobs on Gumtree’: The ecological circumstances and international graduates’ agency and strategies to navigate the Australian labour market. *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, 52(5), 822–840. <https://doi.org/10.1080/03057925.2020.1837613>
- Trede, F., Macklin, R., & Bridges, D. (2012). Professional identity development: A review of the higher education literature. *Studies in Higher Education*, 37(3), 365–384. <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.521237>
- Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A. G., & Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences*, 135, 7–12. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.06.046>
- Ugwu, F. O., Nwaosumba, V. C., Anozie, E. U., Ozurumba, C. K., Ogbonnaya, C. E., Akwara, F. A., Ogwuche, C. H., & Ibiam, O. E. (2021). Job insecurity and psychological well-being: The moderating roles of self-perceived employability and core self-evaluations. *Journal of Psychology in Africa*, 31(2), 153–158. <https://doi.org/10.1080/14330237.2021.1903166>
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*.
- van Harten, J., de Cuyper, N., Knies, E., & Forrier, A. (2022). Taking the temperature of employability research: A systematic review of interrelationships across and within conceptual strands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(1), 145–159. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1942847>

- Vargas, R., Sánchez-Queija, M. I., Rothwell, A., & Parra, Á. (2018). Self-perceived employability in Spain. *Education + Training*, 60(3), 226–237. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2017-0037>
- Westland, J. C. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic Commerce Research and Applications*, 9(6), 476–487. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2010.07.003>
- Wiles, F. (2013). ‘Not Easily Put Into a Box’: Constructing Professional Identity. *Social Work Education*, 32(7), 854–866. <https://doi.org/10.1080/02615479.2012.705273>
- Williams, S., Dodd, L. J., Steele, C., & Randall, R. (2016). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work*, 29(8), 877–901. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1102210>
- Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 566–586. <https://doi.org/10.1002/job.646>
- Wolter, I., Ehrtmann, L., Seidel, T., & Drechsel, B. (2019). Social or Economic Goals? The Professional Goal Orientation of Students Enrolled in STEM and Non-STEM Majors in University. *Frontiers in Psychology*, 10, 2065. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02065>
- Worthington, M., Salamonson, Y., Weaver, R., & Cleary, M. (2013). Predictive validity of the Macleod Clark Professional Identity Scale for undergraduate nursing students. *Nurse Education Today*, 33(3), 187–191. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.01.012>
- Wu, T., Lai, Q., Ma, N., & Shao, Y. (2022). Surviving uncertainty: A dual-path model of personal initiative affecting graduate employability. *PLOS ONE*, 17(7), e0270905. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0270905>
- Yizhong, X., Lin, Z., Baranchenko, Y., Lau, C. K., Yukhanaev, A., & Lu, H. (2017). Employability and job search behavior: A six-wave longitudinal study of Chinese university graduates. *Employee Relations*, 39(2), 223–239. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2016-0042>
- Yoon, P., & Hahn, J. (2021). Contradictory Aspects of Job Searching in the COVID-19 Pandemic: Relationships between Perceived Socioeconomic Constraints, Work Volition, and the Meaning of Work. *Sustainability*, 13(3), 1012. <https://doi.org/10.3390/su13031012>
- Zhou, S., Leung, S. A., & Li, X. (2012). The meaning of work among Chinese university students: Findings from prototype research methodology. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 408–423. <https://doi.org/10.1037/a0028374>

Apêndices

Apêndice A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Prezado(a) participante,

Eu, Stéphanie Andrade Silva, convido-o(a) a participar voluntariamente na pesquisa intitulada “Significado do Trabalho e Identidade Profissional como preditores da Empregabilidade Autopercebida”. A pesquisa faz parte do meu projeto de mestrado do Programa de Pós-graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto - Universidade de São Paulo (FFCLRP-USP), em que sou orientada pela Prof^a. Dr^a. Thaís Zerbini e coorientada pelo Prof. Dr. Jorge Sinval.

O objetivo deste estudo é analisar a influência das variáveis Significado do Trabalho e Identidade Profissional na Autopercepção de Empregabilidade de estudantes de graduação do Ensino Superior. Para tal, preciso de sua colaboração para obter as informações necessárias. Suas respostas serão coletadas através de um questionário online, que você levará cerca de 15 minutos para responder, sendo respeitados os aspectos éticos envolvidos. Os resultados obtidos poderão contribuir com os estudos sobre empregabilidade de estudantes do Ensino Superior, levando ao aprimoramento de ações que desenvolvam essa competência e outros fatores que a influenciam.

Em função das características das tecnologias utilizadas em meio eletrônico, há limitações para lhe assegurar total confidencialidade e anular potenciais riscos de violação; no entanto, como forma de sigilo, seu nome não será utilizado em qualquer fase da pesquisa, garantindo seu anonimato, e os dados serão armazenados de forma local após a conclusão da coleta, sendo apagado o conteúdo registrado na plataforma virtual e na nuvem. Além disso, outras informações são relevantes: os benefícios não serão imediatos à sua participação; nada lhe será cobrado e não há gastos ou despesas previstos; são garantidos seus direitos ao ressarcimento de despesas diretamente decorrentes de sua participação na pesquisa e à indenização por eventuais danos causados pela pesquisa, nos termos da Lei (Resolução CNS 510/16); são empregadas providências para reduzir possíveis desconfortos em razão de sua participação, como possíveis riscos mínimos relacionados ao uso de seu tempo para participar, no sentido de reduzir o tempo necessário para responder o questionário. Registro novamente que sua participação é voluntária e que você poderá se recusar a participar da pesquisa, retirar seu consentimento, ou ainda descontinuar sua participação a qualquer momento.

Ressalto a importância de você guardar uma cópia deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, se desejar, podendo fazer seu download neste link. Coloco-me à disposição para maiores informações pelo e-mail stephanie.andrade.silva@usp.br. Em caso de dúvidas e outros esclarecimentos sobre a pesquisa, você também poderá entrar em contato com a Prof^a. Dr^a. Thaís Zerbini (thaiszerbini@ffclrp.usp.br), responsável pela orientação deste projeto, ou com o Prof. Dr. Jorge Sinval (sinval@usp.br), responsável pela coorientação.

Para eventuais dúvidas sobre as questões éticas do projeto, você poderá contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, na Rua Clóvis Vieira, Casa 40 – CEP 14.040-901 – Ribeirão Preto/SP – Brasil, telefone (16) 3315-4811, com atendimento de segunda a sexta-feira das 13h30 às 17h30, ou pelo e-mail coetp@listas.ffclrp.usp.br.

Desde já, agradeço por sua atenção e colaboração.

Ao consentir em participar desta pesquisa, portanto, você declara ser estudante de graduação do Ensino Superior residente no Brasil, ter 18 anos de idade ou mais e compreender os objetivos desta pesquisa, sua relevância e a importância de sua colaboração, sabendo que não será remunerado por isso, que pode descontinuar sua participação a qualquer momento sem que isso lhe traga qualquer prejuízo e que não será identificado conforme o caráter confidencial das informações fornecidas.

() Aceito participar como voluntário desta pesquisa.

Anexos

Anexo A - Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho

A seguir, você irá encontrar afirmações relativas aos significados atribuídos ao trabalho. Leia cada uma delas cuidadosamente e responda de acordo com aquilo que pensa e sente acerca do trabalho. Com base na escala de 6 pontos, selecione o número que corresponde ao grau de acordo ou desacordo em relação ao que o trabalho significa para você.

Discordo fortemente	Discordo	Discordo um pouco	Concordo um pouco	Concordo	Concordo fortemente
1	2	3	4	5	6

Para mim, trabalhar significa...

1. Um desafio constante.	1	2	3	4	5	6
2. Um instrumento de utilidade e de serviço à sociedade.	1	2	3	4	5	6
3. Uma forma de preencher o meu tempo de maneira agradável.	1	2	3	4	5	6
4. A garantia de uma posição importante na sociedade.	1	2	3	4	5	6
5. Um fardo pesado que tenho de suportar cada dia.	1	2	3	4	5	6
6. Assumir novas responsabilidades.	1	2	3	4	5	6
7. Uma possibilidade de progressão na carreira.	1	2	3	4	5	6
8. Um meio para estabelecer uma boa relação com chefe e colegas.	1	2	3	4	5	6
9. A possibilidade de afirmar a minha autonomia e independência.	1	2	3	4	5	6
10. Uma atividade repetitiva e entediante.	1	2	3	4	5	6
11. Uma forma de realização pessoal.	1	2	3	4	5	6
12. A possibilidade de explorar e realizar novas ideias.	1	2	3	4	5	6
13. A possibilidade de realizar atividades de lazer como: esporte, convívio com os amigos, participação em clubes...	1	2	3	4	5	6
14. Um meio para conseguir mais bens de consumo.	1	2	3	4	5	6
15. Uma atividade desgastante e cansativa.	1	2	3	4	5	6
16. A oportunidade para manter a confiança nas minhas competências.	1	2	3	4	5	6
17. Adquirir novas aprendizagens.	1	2	3	4	5	6

18. Uma fonte de felicidade e bem-estar.	1	2	3	4	5	6
19. Garantia de uma maior qualidade de vida.	1	2	3	4	5	6
20. Participar de um ambiente que só cria problemas.	1	2	3	4	5	6
21. Estar aberto(a) à novidade e ao futuro.	1	2	3	4	5	6
22. Cada vez maior responsabilidade, dedicação e empenho.	1	2	3	4	5	6
23. Uma forma de ajudar aos outros.	1	2	3	4	5	6
24. Garantia de estabilidade e segurança	1	2	3	4	5	6
25. Um ambiente estressante e pesado.	1	2	3	4	5	6
26. A possibilidade de utilizar as minhas competências.	1	2	3	4	5	6
27. A possibilidade de utilizar meus conhecimentos em situações novas.	1	2	3	4	5	6
28. A possibilidade de estar num ambiente físico agradável.	1	2	3	4	5	6
29. A oportunidade para construir uma sociedade mais solidária e justa.	1	2	3	4	5	6
30. Garantia de um bom salário.	1	2	3	4	5	6
31. Preocupação e instabilidade constantes.	1	2	3	4	5	6
32. Lutar pelos meus objetivos.	1	2	3	4	5	6
33. Uma oportunidade para fazer amizades.	1	2	3	4	5	6
34. A possibilidade de apreciar a beleza das coisas.	1	2	3	4	5	6
35. Garantia de sucesso econômico.	1	2	3	4	5	6