

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**Adaptabilidade de Carreira, Empregabilidade e
Competências Comportamentais: O Impacto
Diferencial da Mobilidade Erasmus**

Sara Correia de Sá Nogueira

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

**Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e
das Organizações**

2019

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**Adaptabilidade de Carreira, Empregabilidade e
Competências Comportamentais: O Impacto
Diferencial da Mobilidade Erasmus**

Sara Correia de Sá Nogueira

Dissertação orientada pelo Professor Doutor Manuel Rafael

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

**Área de Especialização em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e
das Organizações**

2019

Agradecimentos

Aos meus Pais e Madrasta,

À família e aos amigos, aos que vêm de sempre e aos que a faculdade me trouxe,

Aos que tornaram a minha experiência Erasmus possível e inesquecível, o que inspirou
o tema deste trabalho,

Ao Professor Doutor Manuel Rafael, pela paciência, boa-disposição, confiança e
inspiração,

A todos os que sempre me apoiaram e acreditaram em mim,

Muito obrigada, do fundo do coração!

Índice

Agradecimentos.....	i
Resumo.....	iv
<i>Abstract</i>	v
1.Introdução.....	1
1.1.Mobilidade Erasmus.....	2
1.2.A perspetiva construtivista da carreira.....	4
1.3.Adaptabilidade de carreira.....	5
1.4.Empregabilidade disposicional.....	7
1.5.Competências comportamentais.....	9
2.Método.....	11
2.1.Participantes.....	11
2.2.Instrumentos.....	12
2.2.1.Escala sobre Adaptabilidade.....	12
2.2.2.Inventário sobre Empregabilidade.....	12
2.2.3.Inventário sobre Competências.....	13
2.3.Procedimento.....	14
3.Resultados.....	14
3.1.Análise descritiva e dos índices de precisão.....	15
3.2.Adaptabilidade de carreira.....	18
3.3.Empregabilidade disposicional.....	19
3.4.Competências comportamentais.....	21
3.5.Análise correlacional.....	24
4.Discussão.....	25
4.1.Implicações, limitações e direções futuras.....	31
Referências.....	33

Índice de Quadros

Quadro 1: <i>Médias, desvios-padrão e índices de precisão das escalas e subescalas da adaptabilidade de carreira, empregabilidade disposicional e competências comportamentais</i>	16
Quadro 2: <i>Escala sobre Adaptabilidade – médias, desvios-padrão e testes de diferenças entre os grupos Erasmus e não-Erasmus</i>	18
Quadro 3: <i>Escala sobre Adaptabilidade – médias, desvios-padrão e testes de diferenças entre os grupos Estudantes e Recém-Graduados</i>	19
Quadro 4: <i>Inventário sobre Empregabilidade – médias, desvios-padrão e testes de diferenças entre os grupos Erasmus e não-Erasmus</i>	20
Quadro 5: <i>Inventário sobre Empregabilidade – médias, desvios-padrão e testes de diferenças entre os grupos Estudantes e Recém-Graduados</i>	20
Quadro 6: <i>Inventário sobre Competências – médias, desvios-padrão e testes de diferenças entre os grupos Erasmus e não-Erasmus</i>	22
Quadro 7: <i>Inventário sobre Competências – médias, desvios-padrão e testes de diferenças entre os grupos Estudantes e Recém-Graduados</i>	23
Quadro 8: <i>Matriz de correlações de Pearson entre as escalas e subescalas da adaptabilidade de carreira, empregabilidade disposicional e competências comportamentais</i>	25

Resumo

Enquadrado na perspectiva construtivista da carreira, o presente estudo tem como objetivo analisar o impacto diferencial da mobilidade Erasmus na adaptabilidade de carreira, empregabilidade disposicional e competências comportamentais dos indivíduos, bem como verificar se existem diferenças nestes aspetos entre estudantes e recém-graduados. Pretende-se ainda analisar a relação entre as três variáveis em estudo. Neste sentido, foram recolhidos dados através da aplicação da Escala sobre Adaptabilidade (CAAS – *Portugal Form*), do Inventário sobre Empregabilidade e da escala das *soft skills* do Inventário sobre Competências a 77 estudantes universitários e 14 recém-graduados. Dos 91 participantes, 35 estiveram envolvidos na mobilidade Erasmus. Os resultados demonstram que as três variáveis se relacionam positiva e significativamente entre si, bem como que os indivíduos que fizeram Erasmus atribuem mais importância ao papel das competências comportamentais na integração no mercado de trabalho. No fim são discutidas tanto as contribuições deste estudo para a prática, como as suas limitações. São ainda propostas futuras linhas de investigação possíveis.

Palavras-chave: perspectiva construtivista da carreira; adaptabilidade de carreira; empregabilidade disposicional; competências comportamentais; Erasmus; transição para o mercado de trabalho

Abstract

Based in the career construction theory, the present study aims to analyze Erasmus mobility's differential impact on people's career adaptability, dispositional employability and soft skills, in addition to investigating if these aspects differ between students and recent graduates. The focus is also on analyzing the relationship between the three variables. With this in mind, data was collected through a survey that encompassed the Career AdaptAbilities Scale (CAAS) – Portugal Form, the Dispositional Measure of Employability (Portuguese form) and the soft skills scale of the Current and Future Business Graduate Competencies (Portuguese form) to 77 university students and 14 recent graduates. Of the 91 participants, 35 were involved in the Erasmus program. The results show that the three variables are positively and significantly related to each other, as well as that individuals who went on Erasmus give a greater importance to the role of soft skills on the integration of graduates in the job market. Practical contributions and limitations of this study are discussed at the end. Future lines of investigation are also proposed.

Keywords: career construction theory; career adaptability; dispositional employability; soft skills; Erasmus; transition to the job market

1. Introdução

Fatores como a globalização e os avanços tecnológicos despoletaram mudanças no mundo do trabalho a um ritmo e escala tais, que o tornaram cada vez mais complexo, volátil, incerto e competitivo (Amundson, 2005, 2006; Bennet & Lemoine, 2014). Em consequência, e numa tentativa de acompanhar as oportunidades e desafios resultantes destas mudanças, também as características associadas às carreiras e a como estas se desenrolam têm sofrido alterações (Amundson, 2005; 2006). Os conceitos de carreira atuais são heterogêneos, subjetivos, não lineares e multidirecionais, e também eles complexos: com as devidas diferenças, os indivíduos tendem a aceitar e procurar mobilidade, flexibilidade, proatividade, autonomia e independência, aprendizagem contínua e crescimento (Creed & Hood, 2009; Inkson, 2015; Ribeiro, 2015; Schinnenburg, 2016). Em geral, há uma maior responsabilização do indivíduo pela sua própria carreira (Creed & Hood, 2009).

Neste contexto, a empregabilidade, a adaptabilidade (de carreira) e as competências comportamentais são aspetos de destaque que ganham relevância como sendo cruciais não só para o desenrolar saudável de uma carreira, como também para a manutenção da competitividade do indivíduo no mercado de trabalho – assim, o seu desenvolvimento e promoção tornaram-se uma preocupação central para muitos indivíduos (European Commission, 2010, 2014; Smith, 2010). Vários autores referem a pertinência de considerar todas estas variáveis em conjunto no estudo da carreira, demonstrando que todas elas interagem e se influenciam (Agostinho, 2018; Fraga, 2012; Johnston, 2018). Em 2018, em Portugal, a taxa de desemprego de jovens entre os 15 e os 24 anos foi de 20,3%, em comparação com a taxa de 7% geral (Instituto Nacional de Estatística, 2019), pelo que a particular relevância de estudar os construtos referidos na população jovem portuguesa, tendencialmente em início de carreira, se torna evidente.

A mobilidade internacional, e em particular o contexto do programa Erasmus, tem recebido crescente atenção científica. Muitos indivíduos, principalmente estudantes, referem que uma das principais motivações para se envolverem neste programa é a perspetiva de desenvolvimento da sua empregabilidade e outros aspetos relacionados, como a adaptabilidade e as competências comportamentais (Comissão Europeia, 2014; Nilsson & Ripmeester, 2016). Apesar das evidências a favor do impacto positivo da mobilidade internacional nos aspetos referidos, e em particular no caso dos estudantes

Erasmus, há autores que defendem a necessidade de mais investigação que compare indivíduos móveis com indivíduos não móveis, de modo a explorar mais aprofundadamente as consequências da mobilidade (Comissão Europeia, 2014; Delicado, 2011). Esta necessidade torna-se ainda maior em Portugal, uma vez que a maioria das investigações é realizada em contexto internacional, e poucas são também aquelas que analisam simultaneamente as três variáveis mencionadas.

O presente estudo tem, assim, o objetivo de analisar se o impacto positivo de Erasmus na adaptabilidade de carreira, empregabilidade e competências comportamentais dos indivíduos se traduz nestes aspetos de forma significativamente diferente em relação a indivíduos que não participaram neste programa. Mais ainda, pretende-se investigar se esta diferença existe também entre estudantes e indivíduos recém-graduados, analisando se a conclusão dos estudos e a entrada no mercado de trabalho impactam esta diferença. Este estudo baseia-se na noção construtivista da carreira (Duarte, 2009; Savickas, 2004, 2012), uma vez que esta permite compreender e explicar a carreira no contexto de vida alargado da pessoa e não só como parte integrante mas também como uma expansão da identidade desta, conferindo-lhe subjetividade.

1.1. Mobilidade Erasmus

O programa Erasmus foi criado em 1987, como programa de intercâmbio de estudantes do ensino superior. Desde então, tem vindo a evoluir constantemente: o atual programa Erasmus+ (2014-2020) aposta em ligações mais fortes ao mercado de trabalho do que os seus antecessores, não só em termos de oportunidades de estágio, como também através da promoção de uma aprendizagem não formal, mais holística, e da preparação para a participação mais ativa no mundo do trabalho e na vida cívica. O Erasmus+ dá assim oportunidade a milhões de europeus de estudar, estagiar e ganhar experiência profissional no estrangeiro, colocando uma grande ênfase na dimensão internacional como forma de diminuir o desemprego jovem e de promover competências úteis à empregabilidade futura (European Commission, 2017). Em 2017, 9132 estudantes portugueses realizaram Erasmus, o que representa um aumento no volume de estudantes *outgoing* relativamente a anos anteriores, tendência que se tem vindo a manter (European Commission, 2019).

Assim sendo, não se torna surpreendente que a Comissão Europeia, em 2014, no seu estudo de impacto de Erasmus mais recentemente publicado, reporte que 85% dos estudantes que se envolvem neste programa o fazem para aumentar a sua empregabilidade e as suas redes de contacto, melhorar o seu domínio de línguas estrangeiras e desenvolver as suas competências comportamentais. Sin, Tavares & Neave (2017) concluem também que estas são as principais motivações dos estudantes portugueses para participarem em Erasmus, vendo o programa como um condutor da sua empregabilidade e como uma primeira experiência profissional internacional, aspiração de muitos. De facto, vários estudos reportam que Erasmus tem implicações na empregabilidade e na carreira profissional dos seus participantes, bem como no seu desenvolvimento pessoal e de competências comportamentais: estes indivíduos tendem a ter mais controlo sobre a sua vida profissional, maior congruência entre a sua área de estudos e de desempenho profissional, melhor domínio de línguas estrangeiras, mais autoconfiança e independência, a ser mais proativos e a estar mais alerta e abertos para novas oportunidades (Bryla, 2015; Dolga, Filipescu, Popescu-Mitroi, & Mazilescu, 2015; Fiadeiro, 2017; Felker & Gianecchini, 2015; European Commission, 2014; Vale, Cachinho & Morgado, 2018).

Mais ainda, não só todas estas competências desenvolvidas e melhoradas em Erasmus são valorizadas e procuradas pelos empregadores, como os estudantes Erasmus têm metade da probabilidade dos seus pares não-Erasmus de experienciarem desemprego de longa data e uma taxa de desemprego geral 23% mais baixa do que estes, sendo que esta diferença aumenta para 56% na Europa do Sul, região em que se insere Portugal (European Commission, 2014, 2016, 2017). A participação no programa Erasmus representa uma experiência educativa e social marcante, intensa, abrangente e imersiva, o que pode explicar consequências tão marcadas quanto as mencionadas (Bryla, 2015; Felker & Gianecchini, 2015; Vale et al., 2018). No entanto, Sin et al. (2017) consideram que há um desequilíbrio na mobilidade Erasmus em Portugal, existindo ainda muitas barreiras à participação de estudantes portugueses no programa, quer seja por razões económicas, burocráticas ou relacionadas com os programas de estudo das instituições, o que os impede de usufruir dos benefícios mencionados desta mobilidade. Além disso, alguns outros autores demonstram que é possível obter um desenvolvimento semelhante de competências comportamentais, da adaptabilidade e da empregabilidade através do envolvimento em programas de voluntariado ou noutras

atividades extra curriculares no geral (Khasanzyanova, 2017; Pinto & Ramalheira, 2017). Estas últimas evidências referidas tornam clara a pertinência de nos questionarmos acerca de qual o impacto verdadeiramente diferencial de Erasmus nos aspetos referidos, uma vez que os estudantes que não se envolvem nesta mobilidade podem conseguir desenvolvê-los a níveis semelhantes através de outras atividades, e explorar esta questão em particular no contexto nacional.

1.2. A perspetiva construtivista da carreira

Tradicionalmente, a carreira era abordada numa perspetiva vocacional e organizacional: os indivíduos desenvolviam um conjunto de competências para as quais tinham propensão, especializando-se numa dada profissão, e dedicavam o seu percurso profissional a uma organização que lhes permitia progredir na mesma (Inkson, 2015; Pinto, 2010). As teorias e modelos de desenvolvimento de carreira focavam-se numa população adolescente e de jovens adultos, e as organizações tinham a responsabilidade de desenvolver as estratégias e providenciar os recursos e condições necessários para a gestão da carreira (Pinto, 2010; Rafael, 2007). No entanto, devido a mudanças sociais e nas condições de trabalho (e.g., aumento da esperança média de vida, desenvolvimento tecnológico, entrada da mulher no mercado de trabalho), as abordagens à carreira evoluíram para uma perspetiva de desenvolvimento longitudinal, ao longo de toda a vida do indivíduo, centrando-se também no período adulto (Rafael, 2007). As perspetivas contemporâneas da carreira, nas quais se inclui a perspetiva construtivista (Duarte, 2009; Savickas, 2004, 2012), são ainda caracterizadas como sendo versáteis e flexíveis, integradoras, responsabilizando o indivíduo pelo seu papel proactivo na gestão e construção da sua própria carreira (Inkson, 2015; Pinto, 2010).

Assim, a carreira não é apenas uma sucessão de experiências profissionais, mas sim um percurso que se vai desenvolvendo integrado na construção de vida de cada um (Duarte, 2009). Para compreender a carreira, é preciso situar as experiências da pessoa, entender as especificidades dos contextos em que essas experiências ocorrem, e de que forma é que estas especificidades interagem, i.e., mesmo generalizando certos aspetos, há sempre que atentar à forma como as idiosincrasias da situação de cada pessoa interagem para criar aquele todo específico que se traduz na experiência em questão e, em última instância, na carreira (Duarte, 2009; Duarte et al., 2010). O significado que

cada um atribui às suas experiências é a chave para a construção da carreira de cada um e é o que a torna única, sendo que as diferentes características dos contextos da pessoa contribuem para a construção desse mesmo significado – por isso é que é importante adotarmos uma visão integrada e contextualizada (Duarte, 2009; Duarte et al., 2010).

As pessoas constroem carreiras quando fazem escolhas que refletem os seus autoconceitos e a sua identidade, sendo que estes vão sendo construídos por experiências contextuais que cada um vivencia: há uma evolução conjunta do indivíduo e dos seus contextos, devido à interação dinâmica entre ambos (Duarte et al., 2010; Savickas, 2012). Assim, o processo de construção da carreira consiste em utilizar estratégias adaptativas para implementar as mudanças que as opções que refletem o nosso autoconceito e identidade implicam, adaptação esta que tem então o objetivo último de harmonizar as nossas necessidades internas e as oportunidades externas (Savickas & Porfeli, 2012). A perspectiva construtivista destaca ainda a flexibilidade, a empregabilidade, o compromisso, a inteligência emocional e a aprendizagem contínua ao longo da vida como aspetos chave para o sucesso (Savickas, 2012). Neste estudo, optou-se por uma operacionalização dos construtos baseada nesta perspectiva, por esta colocar então a ênfase no indivíduo e na sua interação dinâmica com o meio para a construção da sua carreira, o que nos dá uma visão contemporânea do assunto.

1.3. Adaptabilidade de carreira

Sendo a construção de carreira uma sucessão de tentativas para implementar o autoconceito nos papéis profissionais e de trabalho que implicam lidar com uma série de transições, a adaptabilidade torna-se o conceito central da perspectiva construtivista da carreira, referindo-se à capacidade de mudar, sem grande dificuldade, de modo a ajustar-se a novas circunstâncias ou circunstâncias em mudança (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012). Os indivíduos desenvolvem e desempenham estratégias adaptativas num esforço para assegurar a maior congruência possível entre o seu eu e a situação, para que esta contribua de forma ativa e positiva para que ele se torne a pessoa que quer ser – é através deste processo cíclico e contínuo que a carreira é construída (Savickas, 1997; Savickas & Porfeli, 2012). No entanto, apesar de haver uma tendência básica e central do indivíduo para a adaptação, esta traduz uma propensão para, não sendo suficiente para garantir a existência de comportamentos adaptativos: é necessário

que a pessoa tenha recursos de autorregulação que lho permitam (Savickas & Porfeli, 2012).

Segundo Savickas e Porfeli (2012), estes recursos são capacidades e forças autorregulatórias a que as pessoas recorrem para resolver problemas complexos, não familiares e mal definidos. São psicossociais e transacionais, desenvolvendo-se através da interação da pessoa com o seu meio e estando, portanto, em parte dependentes das condições contextuais existentes – há situações que os tornam mais salientes e outras que os atenuam, mas o padrão de resposta do indivíduo também acaba por influenciar a reação contextual, havendo uma relação sinérgica entre ambos (Johnston, 2018; Savickas & Porfeli, 2012). Existem quatro dimensões de recursos de adaptabilidade, que agrupam as atitudes, crenças e competências que moldam as estratégias de resolução de problemas e os comportamentos de *coping* dos indivíduos: a preocupação, o controlo, a curiosidade e a confiança (Johnston, 2018; Savickas, 2004; Savickas & Porfeli, 2012). A preocupação, acerca do futuro, diz respeito à valorização da necessidade de preparação e planeamento para o que poderá acontecer; o controlo traduz a responsabilização do próprio pelo seu futuro; a curiosidade leva à iniciativa da exploração de múltiplos cenários futuros possíveis; e a confiança refere-se à autoeficácia e segurança do indivíduo quanto a conseguir perseverar e implementar o seu plano de carreira e de vida (Agostinho, 2018; Savickas, 2004; Savickas & Porfeli, 2012). A adaptabilidade de carreira é assim um composto de aspetos psicológicos mais duradouros e aspetos psicossociais mais lábeis, um construto agregado, multidimensional e hierárquico, já que as quatro dimensões de recursos combinadas traduzem o indicador global da adaptabilidade do indivíduo (Johnston, 2018; Savickas & Porfeli, 2012).

As meta-análises de Johnston (2018) e de Rudolph, Lavigne e Zacher (2017) concluíram que uma adaptabilidade de carreira eficaz leva à experiência de menos stress e ansiedade e está relacionada com uma experiência transversal de maior bem-estar geral: melhor equilíbrio trabalho-vida, mais satisfação com a carreira e com a vida, melhor desempenho, melhor qualidade de vida e experiência de mais afeto positivo e menos afeto negativo. Estes autores concluem ainda que indivíduos com mais adaptabilidade têm também uma maior empregabilidade e competências comportamentais mais desenvolvidas, bem como que indivíduos com mais formação, inteligência emocional e flexibilidade cognitiva tendem a ser mais adaptáveis. O estudo

de Agostinho (2018) revelou ainda que as mulheres tendem a ter uma melhor adaptabilidade de carreira do que os homens, e encontrou também níveis mais elevados de adaptabilidade em indivíduos à procura do primeiro emprego (quando comparados com pessoas que já exercem uma atividade profissional), embora esta diferença não fosse significativa no índice geral de adaptabilidade; não foram encontradas diferenças significativas nem em função da idade nem das áreas de formação.

Com base na argumentação e nos objetivos já apresentados, formulam-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1 (H1): A mobilidade Erasmus tem um impacto diferencial na adaptabilidade de carreira, i.e., indivíduos que fizeram Erasmus têm mais adaptabilidade de carreira do que indivíduos que não fizeram Erasmus.

Hipótese 2 (H2): Os recém-graduados têm mais adaptabilidade de carreira do que os estudantes.

1.4. Empregabilidade disposicional

Fugate e Kinicki (2004; 2008) defendem que a empregabilidade é uma disposição que engloba um conjunto de características individuais que se combinam sinergicamente, levando as pessoas a adaptarem-se ativa e proactivamente aos seus contextos de trabalho e de carreira. Segundo estes mesmos autores, a identidade de carreira é um condutor chave da empregabilidade, já que diz respeito à forma como cada um se define a si mesmo no contexto da carreira, o que aspira ser e alcançar, motivando o indivíduo a procurar ou até mesmo criar oportunidades que correspondam a esta imagem e a estas aspirações. Assim, a empregabilidade disposicional é um construto psicossocial, uma vez que abrange características individuais que fazem a ponte entre o indivíduo e o ambiente: pessoas com uma alta empregabilidade não só têm a capacidade de se adaptarem reactivamente às exigências do seu meio, como também têm uma prontidão para a mudança, preparando-se proativamente para a possibilidade de esta ocorrer ou até mesmo causando-a, e nesta interação com o seu contexto constroem a sua empregabilidade (Fugate & Kinicki, 2004; 2008).

A empregabilidade aumenta então as hipóteses de emprego, porque promove comportamentos adaptativos e respostas positivas, levando a que os indivíduos se envolvam (pro)ativamente nas situações (Fugate & Kinicki, 2008). Esta perspetiva é

bastante atual, colocando o foco no indivíduo e em como este é também responsável por lidar com as constantes mudanças que se verificam no mercado de trabalho contemporâneo, e permitindo alguma flexibilidade ao próprio conceito de empregabilidade, ao vê-la como algo dinâmico e não estático (Fugate & Kinicki, 2008). Para além disto, a empregabilidade disposicional é um construto específico ao domínio do trabalho, mais abrangente e transversal na sua aplicação da adaptabilidade proactiva a este contexto do que muitos outros – difere de outras definições de empregabilidade e do conceito de adaptabilidade de carreira anteriormente apresentado, porque não descreve os comportamentos e as competências que fazem com que as pessoas consigam congruência entre si e a sua carreira, mas foca-se sim nos traços que contribuem para o desenvolvimento dessas competências e o desempenho desses comportamentos, i.e., para a adaptabilidade de carreira (Fugate & Kinicki, 2004, 2008).

A empregabilidade disposicional é um construto latente e multidimensional, sendo constituído por cinco dimensões que refletem a adaptabilidade ativa no trabalho: a abertura a mudanças no trabalho, que diz respeito à tendência para ver a mudança como uma oportunidade positiva e a ser flexível perante circunstâncias incertas; a proatividade no trabalho e na carreira, que traduz a iniciativa do indivíduo na busca antecipada de informação que lhe pode ser útil na concretização de oportunidades e na resolução de problemas futuros; a motivação na carreira, ou seja, a inclinação para planear a sua carreira, assumindo o controlo da sua gestão; a resiliência no trabalho e na carreira, relacionado com o ser otimista e confiante quanto à carreira e contribuir com um esforço intencional e persistente para a mesma; e a identidade de trabalho, que diz respeito ao interesse genuíno que a pessoa tem pela sua carreira e pelo que faz, bem como o quanto se define em função disso (Fraga, 2012; Fugate & Kinicki, 2008). Todas estas dimensões têm uma orientação ativa e são independentes, contribuindo de igual forma para dar significado à empregabilidade disposicional, i.e., a empregabilidade disposicional é um fator de segunda ordem que agrega o significado comum das cinco dimensões independentes que o representam (Fugate & Kinicki, 2008).

A empregabilidade é uma das principais preocupações do ensino superior e uma condição de extrema importância para um crescimento económico sustentável, sendo que muitos indivíduos recorrem a atividades como o voluntariado ou intercâmbios culturais como forma de a trabalhar (European Commission, 2014; Smith, 2010). Fraga (2012) concluiu também que indivíduos mais velhos, e portanto presumivelmente com

mais experiência, tendem a manifestar mais empregabilidade, o que apoia a ideia da empregabilidade como sendo algo construído socialmente através das diferentes experiências vividas. Alguns autores demonstram ainda que uma empregabilidade mais elevada leva a um aumento do bem-estar geral e do envolvimento e satisfação com a vida, bem como a uma redução da vivência de sentimentos e experiências negativas, como a insegurança laboral (Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, Witte & Alarco, 2008).

Considerando toda esta informação, bem como os objetivos mencionados para o presente estudo, colocam-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 3 (H3): A mobilidade Erasmus tem um impacto diferencial na empregabilidade disposicional, i.e., indivíduos que fizeram Erasmus têm uma maior empregabilidade disposicional do que indivíduos que não fizeram Erasmus.

Hipótese 4 (H4): Os recém-graduados têm uma maior empregabilidade disposicional do que os estudantes.

1.5. Competências comportamentais

Existem diferentes perspectivas quanto ao que são competências: algumas consideram-nas atributos, i.e., características externas associadas a um papel desempenhado pelo indivíduo; outras qualificações, ou seja, algo que pode ser adquirido através da aprendizagem; outras definem-nas como características intrínsecas do indivíduo, que fazem parte da sua estrutura mental; e outras ainda que defendem que as competências são os comportamentos e ações que resultam de certos traços e características psicológicas dos indivíduos (Ceitil, 2016). Embora não exista uma definição consensual quanto ao conceito de competência, visões mais integradoras como a de Spencer & Spencer, que defende que as competências são a conjugação dos traços/características pessoais e dos comportamentos e ações em que estes se traduzem, são consideradas mais contemporâneas, ajustando-se melhor às características contextuais atuais (Agostinho, 2018; Ceitil, 2016).

Deste modo, de acordo com Spencer & Spencer (citados por Rainsbury, Hodges, Burchel & Lay, 2002) uma competência é uma característica individual que facilita um desempenho superior numa dada situação. As competências comportamentais não são específicas a nenhum campo de conhecimento ou de desempenho profissional em particular, sendo portanto transversais, e muitas vezes são também apelidadas de

competências de relacionamento: estas competências são complementares às técnicas, facilitando o desempenho do indivíduo de modo a otimizá-lo (Rainsbury et al., 2002). No contexto atual, com uma sociedade, economia e mercado de trabalho cada vez mais globais, torna-se essencial que os indivíduos desenvolvam as suas competências comportamentais, para que tanto estes como as organizações se consigam manter competitivos e fazer face aos desafios e mudanças constantes com que se deparam (Kulkarni & Chachadi, 2014). No entanto, promover um ritmo e volume de desenvolvimento adequado deste tipo de competências continua a ser um problema para as instituições de ensino superior, havendo ainda uma grande lacuna na resposta a esta necessidade (Kulkarni & Chachadi, 2014).

Em 2014, a Comissão Europeia concluiu que para além do conhecimento especializado e experiência de trabalho relevante, 92% dos empregadores procuram competências comportamentais nos seus colaboradores, valorizando principalmente a curiosidade, a capacidade de resolução de problemas, a tolerância e a confiança. A perceção dos estudantes acerca da relevância das competências comportamentais para a entrada no mercado de trabalho tende a estar ajustada à dos empregadores, colocando tanta ênfase nas competências comportamentais como nas técnicas (Agostinho, 2018). No entanto, os recém-graduados valorizam mais a importância generalizada que as competências comportamentais têm do que os indivíduos que ainda estão a estudar, havendo também diferenças significativas quanto à relevância atribuída a cada competência pelos dois grupos (Agostinho, 2018; Rainsbury et al., 2002). As mulheres tendem também a atribuir uma maior importância no geral ao papel das competências para a entrada e manutenção da competitividade no mercado de trabalho (Agostinho, 2018). O envolvimento em atividades extra como o voluntariado ou experiências de mobilidade internacional ajuda a desenvolver de forma significativa as competências comportamentais em estudantes (European Commission, 2014).

Tendo em conta a revisão de literatura apresentada e os objetivos para o presente estudo já mencionados, formulam-se ainda as seguintes hipóteses:

Hipótese 5 (H5): A mobilidade Erasmus tem um impacto diferencial nas competências comportamentais, i.e., indivíduos que fizeram Erasmus atribuem mais importância às competências comportamentais na integração no mercado de trabalho do que indivíduos que não fizeram Erasmus.

Hipótese 6 (H6): Os recém-graduados atribuem mais importância às competências comportamentais na integração no mercado de trabalho do que os estudantes.

Hipótese 7 (H7): As três variáveis estudadas correlacionam-se positiva e significativamente entre si, i.e., existe uma correlação positiva e significativa entre a adaptabilidade de carreira, a empregabilidade disposicional e a importância atribuída às competências comportamentais na integração no mercado de trabalho.

2. Método

2.1. Participantes

Numa fase inicial, foram obtidas 122 respostas ao questionário aplicado, das quais 31 foram excluídas para efeitos de investigação: 28 por não terem sido concluídas, e 3 por não cumprirem os critérios da amostra em estudo, não pertencendo nem a estudantes (universitários) nem a recém-graduados (i.e., a indivíduos que terminaram os seus estudos universitários há 1 ano ou menos). Assim, após esta triagem, a amostra deste estudo é constituída por 91 indivíduos, 34 do sexo masculino (37,4%) e 57 do sexo feminino (62,6%), com idades compreendidas entre os 20 e os 38 anos ($M = 22.36$; $DP = 2.02$).

Dos 91 participantes, 77 (84,6%) são estudantes e 14 (15,4%) são recém-graduados. Dos estudantes, 28 estão na licenciatura e 49 no mestrado; já dos recém-graduados, 7 são licenciados, e outros 7 mestres, sendo que terminaram os estudos entre Maio e Novembro de 2018. As áreas de estudo e formação que agregam mais elementos da amostra são engenharia (25), psicologia (20) e direito (13). Quanto à situação profissional dos participantes, apenas 17 estão empregados (18,7%), 10 dos quais são estudantes e 7 recém-graduados; dos 74 não-empregados, 67 são estudantes e 7 recém-graduados. 35 (38,5%) dos 91 participantes estiveram envolvidos no programa de mobilidade Erasmus ao longo da sua formação académica, 26 em Erasmus-estudos e 9 em Erasmus-estágio. Os países de acolhimento que agregam mais participantes são Itália (6) e Espanha (3). Deste total de 35 indivíduos que fizeram Erasmus, 29 são estudantes e 6 recém-graduados, e 5 estão empregados, em comparação com os 30 não-empregados.

2.2. Instrumentos

2.2.1. *Escala sobre Adaptabilidade.* A adaptabilidade de carreira foi medida através da Escala sobre Adaptabilidade (CAAS – *Portugal Form*), tradução e adaptação portuguesa de Duarte et al. (2011) da *Career AdaptAbilities Scale (CAAS)* do *Life Design International Research Group* (2008). O instrumento de medida original foi desenvolvido no âmbito de um projeto internacional de investigação, com coordenação internacional de Mark Savickas e nacional de Maria Eduarda Duarte, que tem como objetivo a construção de modelos e métodos de investigação que se ajustem a diversos contextos culturais. A CAAS – *Portugal Form* surge neste mesmo contexto e é composta por 28 itens divididos por 4 dimensões/escalas, que representam recursos psicossociais que permitem aos indivíduos lidar com transições profissionais e de desenvolvimento pessoal, traduzindo a adaptabilidade de carreira (Agostinho, 2018). A primeira dimensão é a da preocupação, que engloba os itens de 1 a 7 e traduz a orientação do indivíduo para o futuro, i.e., o quanto ele valoriza a necessidade de preparar o futuro; a segunda dimensão diz respeito ao controlo, ou seja, ao quanto o indivíduo se vê como responsável e agente do percurso da sua carreira, englobando os itens de 8 a 14; de seguida, a dimensão da curiosidade compreende os itens de 15 a 21, medindo a iniciativa para explorar possíveis *selves* e cenários futuros; e por fim a dimensão da confiança, que se refere à autoeficácia do indivíduo e à sua capacidade de manter os seus objetivos e aspirações, mesmo perante obstáculos e barreiras, engloba os itens de 22 a 28. As respostas são dadas numa escala de *Likert* de 5 pontos, em que 1 = Muito pouco, 2 = Pouco, 3 = Razoavelmente, 4 = Bastante e 5 = Muito. Este instrumento de medida apresenta bons indicadores, com um *alpha* de Cronbach entre 0.90 e 0.95 (Agostinho, 2018; Cabo, 2014; Duarte et al., 2012).

2.2.2. *Inventário sobre Empregabilidade.* Para medir a empregabilidade utilizou-se o Inventário sobre Empregabilidade, na sua versão portuguesa traduzida e adaptada por Duarte e Fraga (2009), da *Dispositional Measure of Employability* (Fugate & Kinicki, 2008). Este inventário é constituído por 25 itens, igualmente distribuídos por 5 escalas: abertura a mudanças no trabalho, que se refere ao quanto os indivíduos estão recetivos a e desejam mudanças, bem como o quanto sentem que as mudanças são positivas uma vez ocorridas (itens 1-5); a proatividade no trabalho e na carreira, i.e., as

tendências e ações da pessoa para procurar e obter informação que possa afetar o seu trabalho e a sua carreira, dentro ou fora do seu atual empregador (itens 6-10); a motivação na carreira, que traduz a tendência para assumir o controlo da gestão da sua própria carreira e estabelecer objetivos com esta relacionados, i.e., para planear a sua carreira (itens 11-15); resiliência no trabalho e na carreira, ou seja, ser otimista quanto às suas oportunidades de carreira, sentir que tem controlo sobre e contribui de forma significativa para esta (itens 16-20); e a identidade de trabalho, que se caracteriza por um interesse genuíno por aquilo que se faz, quão bem se o faz e as opiniões dos outros acerca disso, o que é refletido no grau em que a pessoa se define a si mesma quanto a uma organização, emprego, profissão ou área de atividade particular (itens 21-25) (Fraga, 2012). Assim, este inventário traduz o que os indivíduos sentem em relação ao seu emprego e às suas oportunidades de emprego e projeto de vida/carreira – a sua empregabilidade. As respostas são registadas numa escala de *Likert* em 5 pontos (1 = Discordo totalmente; 2 = Discordo; 3 = Não concordo, nem discordo; 4 = Concordo; e 5 = Concordo totalmente). Este instrumento tem uma boa consistência interna com um *alpha* de Cronbach a variar entre 0.87 e 0.89 (Cabo, 2014; Fraga, 2012; Gouveia, 2011). Os seus conteúdos estão ajustados à população adulta.

2.2.3. *Inventário sobre Competências*. As competências comportamentais foram medidas através do Inventário sobre Competências, traduzido e adaptado por Agostinho e Rafael (2010), do *Current and Future Business Graduate Competencies* (Rainsbury, Hodges, Burchell & Lay, 2002), cujo objetivo é avaliar a importância atribuída às competências na integração dos diplomados no mercado de trabalho. No contexto desta investigação, optou-se por aplicar apenas a escala das *soft skills* deste inventário e não o instrumento completo (retirando-se, assim, a escala das *hard skills*), uma vez que o foco do estudo em questão são as competências comportamentais, não sendo relevante avaliar também as cognitivas. Esta escala é constituída por 18 itens, acompanhados por uma descrição de indicadores de comportamento para a sua clara compreensão, que focam competências como a flexibilidade e o autocontrolo, entre outras. As respostas a estes itens são dadas numa escala de importância de 7 pontos, em que 1 = Nada importante e 7 = Muito importante. A medida tem boas qualidades psicométricas, com a escala das *soft skills* a apresentar um *alpha* de Cronbach de 0.93 (Agostinho, 2018). Embora não seja parte integrante da escala nem do inventário em questão, no

seguimento da sua aplicação no contexto da presente investigação, foi pedido aos participantes que indicassem as suas 3 competências mais desenvolvidas, das 18 mencionadas.

2.3. Procedimento

Os dados do presente estudo foram obtidos através de uma metodologia quantitativa. Foi construído um questionário no *site* hospedeiro da FPUL (Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa), a plataforma *online* Qualtrics. A divulgação deste questionário foi feita através de um *link* partilhado nas redes sociais e com a rede de contactos pessoais, sendo que a recolha de dados ocorreu entre 20 de Janeiro e 14 de Abril de 2019.

Após o acesso ao *link* disponibilizado, foi apresentada uma nota introdutória de enquadramento do estudo e da participação voluntária no mesmo, assegurando o anonimato e confidencialidade dos dados. Os indivíduos foram informados de como obter esclarecimentos ou informação adicional acerca do estudo se assim o desejassem, e de que a sua participação teria uma duração máxima de 15 minutos. Antes da apresentação de cada escala/inventário, foram ainda dadas instruções relativas a como responder a cada um deles, sendo que só os indivíduos que dessem o seu consentimento de participação após a leitura da nota introdutória teriam acesso a estas. Por fim, foram recolhidos alguns dados sociodemográficos dos participantes, considerados relevantes não só para a caracterização da amostra, mas também para efetuar as análises pretendidas no âmbito desta investigação (e.g., sexo, idade, situação académica e profissional, área de formação académica e/ou de atividade profissional, participação no programa Erasmus).

3. Resultados

Nesta secção serão apresentados e analisados os resultados, começando por uma análise descritiva das medidas de adaptabilidade de carreira, empregabilidade disposicional e competências comportamentais. Para a análise da consistência interna das diferentes escalas e subescalas calculou-se o coeficiente de precisão *alpha* de Cronbach, utilizando-se o parâmetro de 0.70 como valor de referência para a sua

avaliação (Nunnally, citado por Drost, 2011). De seguida são expostos os resultados obtidos na análise estatística de cada uma das hipóteses anteriormente formuladas, incluindo o estudo correlacional entre as três variáveis mencionadas (adaptabilidade de carreira, empregabilidade disposicional e competências comportamentais). De acordo com o Teorema do Limite Central, podemos assumir que amostras de grandes dimensões ($n \geq 30$) seguem uma distribuição normal (Dancey & Reidy, 2017; Marôco, 2018); este pressuposto verifica-se no presente estudo, em que $n = 91$. Tendo isto em conta, para testar as hipóteses de 1 a 6 recorreu-se a testes paramétricos e, mais concretamente, ao teste T de *student*, uma vez que são comparados dois grupos (Dancey & Reidy, 2017; Marôco, 2018). Para os testes de hipóteses, utilizou-se o nível de significância $p \leq 0.05$ como referência para rejeitar a hipótese nula (Dancey & Reidy, 2017; Marôco, 2018). Para testar as correlações propostas na hipótese 7 recorreu-se ao coeficiente de Pearson (Dancey & Reidy, 2017). Todos os procedimentos estatísticos foram efetuados com recurso ao *software* SPSS.

3.1. Análise descritiva e dos índices de precisão

Como é possível observar no quadro 1, na Escala sobre Adaptabilidade, obteve-se um valor médio de 3.89 (DP = 0.82), superior ao ponto médio da escala de resposta (3 = Razoavelmente), o que revela uma adaptabilidade de carreira positiva nesta amostra, embora não extremamente elevada. Os valores médios das subescalas são todos superiores a 3, com a dimensão da confiança a apresentar os resultados mais elevados (M = 3.97; DP = 0.76), o que indica que nesta amostra os recursos psicossociais referentes à autoeficácia e capacidade de perseverança dos indivíduos são os que tendem a estar mais presentes. Este instrumento de medida apresenta uma consistência interna de 0.91, considerada muito boa (Drost, 2011) e ligeiramente superior ao valor de 0.90 encontrado por Duarte et al. (2012); todas as subescalas apresentam também bons índices de precisão, com valores entre os 0.77 e os 0.82, semelhantes e até ligeiramente superiores aos obtidos no original por Duarte et al. (2012). Aquando da análise do *alpha* de Cronbach por exclusão de itens, concluiu-se que nenhum item, quando eliminado, aumenta o índice de precisão da escala. Esta mesma análise às 4 dimensões da escala revelou que se fosse eliminado o item 7 - *Estar preocupado(a) com a minha carreira*, o *alpha* de Cronbach da escala da preocupação

aumentaria de 0.77 para 0.78, e que ao eliminar o item 10 - *Assumir a responsabilidade pelos meus atos*, o índice de precisão da escala de controlo aumentaria de 0.82 para 0.84. No entanto, estes itens não foram eliminados para as análises subsequentes, já que no seu conjunto os dados apresentam indicadores satisfatórios quanto à sua consistência, e as análises efetuadas relativas às dimensões não dizem respeito à testagem de hipóteses, mas sim a um aprofundamento do conhecimento dos dados.

Quadro 1: *Médias, desvios-padrão e índices de precisão das escalas e subescalas da adaptabilidade de carreira, empregabilidade disposicional e competências comportamentais*

	Nº de itens	Média	Desvio-padrão	Alpha de Cronbach
Adaptabilidade	28	3.89	0.82	.91
Preocupação	7	3.86	0.83	.77
Controlo	7	3.90	0.87	.82
Curiosidade	7	3.83	0.80	.78
Confiança	7	3.97	0.76	.81
Empregabilidade	25	3.67	0.90	.88
Abertura a mudanças no trabalho	5	3.68	0.75	.69
Proatividade no trabalho e na carreira	5	3.71	0.96	.62
Motivação na carreira	5	3.50	0.99	.79
Resiliência no trabalho e na carreira	5	3.54	0.94	.75
Identidade de trabalho	5	3.91	0.82	.75
Competências comportamentais	18	5.98	1.06	.91

O valor médio de 3.67 (DP = 0.9) obtido no Inventário sobre Empregabilidade (quadro 1), considerando uma escala que varia entre 1 e 5, indica-nos que existe uma orientação para uma adaptação (pro)ativa aos contextos de trabalho e carreira, segundo a autoavaliação dos indivíduos desta amostra, ainda que não extremamente elevada. As 5 subescalas apresentam valores médios superiores a 3.5, sendo a dimensão da identidade de trabalho a que apresenta valores mais elevados (M = 3.91; DP = 0.82). Os coeficientes de precisão destas mesmas subescalas variam entre os 0.62 e os 0.79, com as dimensões da abertura a mudanças no trabalho e da proatividade no trabalho e na carreira a apresentarem valores inferiores ao parâmetro de 0.70. A análise do *alpha* de

Cronbach por exclusão de itens nas subescalas revelou que se o item 5 - *Estou disposto(a) a assumir riscos profissionais*, fosse retirado, o índice de precisão da dimensão da abertura a mudanças no trabalho passaria de 0.69 para 0.70; se fosse eliminado o item 8 - *Estou disposto(a) a procurar formação em áreas profissionais totalmente diferentes*, a consistência interna da dimensão da proatividade no trabalho e na carreira aumentaria de 0.62 para 0.65. Já se o item 11 - *Tenho participado em ações de formação que me ajudarão a alcançar os meus objetivos de carreira*, fosse excluído, o *alpha* de Cronbach da dimensão da motivação na carreira subiria de 0.79 para 0.80; por último, se se retirasse o item 17 - *As minhas experiências de carreira têm sido geralmente positivas*, o coeficiente de precisão da dimensão da resiliência no trabalho e na carreira iria aumentar de 0.75 para 0.78. No entanto, este inventário apresenta um bom indicador geral de consistência interna, com um *alpha* de Cronbach elevado (0.88), valor semelhante ao de Fraga (2012); a análise da variação deste índice de precisão com a exclusão de itens revelou que nenhum item, quando eliminado, aumenta a consistência interna total da medida. Por esta razão, e uma vez que as análises posteriores relevantes para as hipóteses em estudo foram realizadas considerando a medida da empregabilidade como um todo, os itens foram mantidos na sua totalidade. Mais ainda, nenhum item foi eliminado nos procedimentos estatísticos subsequentes respeitantes às subescalas porque estas análises são apenas para aprofundamento do conhecimento dos dados (e não para testagem de hipóteses), além de a alteração ao *alpha* não ser muito significativa.

Quanto ao Inventário sobre Competências e, mais concretamente, à escala das *soft skills* deste instrumento que foi utilizada no presente estudo, as respostas apresentam valores elevados ($M = 5.98$; $DP = 1.06$, numa escala de 1 a 7), o que indica que os estudantes universitários e os recém-graduados que integram esta amostra tendem a atribuir bastante importância ao papel das competências comportamentais na sua integração no mercado de trabalho. Esta escala apresenta uma consistência interna muito boa, com um *alpha* de Cronbach de 0.91 (quadro 1), valor ainda assim inferior ao de 0.93 encontrado por Agostinho (2018). A análise da variação deste índice de precisão caso cada um dos itens fosse excluído apoiou a não eliminação de itens, ou seja, nenhum item quando retirado aumenta o *alpha* de Cronbach da escala, o que significa que todos estão a contribuir de forma semelhante para a medida em questão (Drost,

2011). A ‘capacidade e vontade de aprender’ foi a competência que registou um valor médio (M = 6.46; DP = 0.87) mais elevado.

3.2. Adaptabilidade de carreira

As duas hipóteses que consideravam a adaptabilidade de carreira eram:

Hipótese 1 (H1): A mobilidade Erasmus tem um impacto diferencial na adaptabilidade de carreira, i.e., indivíduos que fizeram Erasmus têm mais adaptabilidade de carreira do que indivíduos que não fizeram Erasmus.

Hipótese 2 (H2): Os recém-graduados têm mais adaptabilidade de carreira do que os estudantes.

Apesar de a média da adaptabilidade de carreira ser superior nos indivíduos que participaram na mobilidade Erasmus (M = 3.91; DP = 0.44) do que nos indivíduos que não o fizeram (M = 3.88; DP = 0.44), como é possível observar no quadro 2, esta diferença não é estatisticamente significativa ($p = 0.71 > 0.05$). Assim, a hipótese 1 não é confirmada – os indivíduos que fizeram Erasmus não têm mais adaptabilidade de carreira do que aqueles que não fizeram. Olhando mais pormenorizadamente para os dados, é de notar que as médias do grupo ‘Erasmus’ são apenas superiores nas subescalas da ‘preocupação’ e da ‘curiosidade’, mas que mesmo na análise diferencial das dimensões não se registaram diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos.

Quadro 2: *Escala sobre Adaptabilidade – médias, desvios-padrão e testes de diferenças entre os grupos Erasmus e não-Erasmus*

	Erasmus		Não-Erasmus		T	P
	M	DP	M	DP		
Adaptabilidade	3.91	0.44	3.88	0.44	0.38	.71
Preocupação	3.94	0.53	3.81	0.85	1.12	.27
Controlo	3.86	0.59	3.92	0.61	-0.51	.61
Curiosidade	3.89	0.56	3.80	0.50	0.79	.43
Confiança	3.97	0.51	3.98	0.53	-0.11	.91

A hipótese 2 foi também rejeitada ($p = 0.55 > 0.05$), uma vez que a diferença entre a média da adaptabilidade de carreira dos recém-graduados ($M = 3.83$; $DP = 0.48$) e dos estudantes ($M = 3.90$; $DP = 0.43$) desta amostra não é estatisticamente significativa (quadro 3). Mais uma vez é de salientar que também não foram encontradas diferenças significativas entre os grupos em nenhuma das subescalas da adaptabilidade de carreira, bem como que apenas na dimensão do ‘controlo’ é que os recém-graduados apresentam uma média mais elevada.

Quadro 3: Escala sobre Adaptabilidade – médias, desvios-padrão e testes de diferenças entre os grupos Estudantes e Recém-Graduados

	Estudantes		Recém-Graduados		t	P
	M	DP	M	DP		
Adaptabilidade	3.90	0.43	3.83	0.48	0.60	.55
Preocupação	3.89	0.53	3.67	0.67	1.40	.16
Controlo	3.89	0.61	3.93	0.58	-0.21	.84
Curiosidade	3.84	0.51	3.77	0.62	0.50	.62
Confiança	3.98	0.52	3.94	0.97	0.28	.78

3.3. Empregabilidade disposicional

No que diz respeito à empregabilidade disposicional, tinham sido avançadas as seguintes hipóteses:

Hipótese 3 (H3): A mobilidade Erasmus tem um impacto diferencial na empregabilidade disposicional, i.e., indivíduos que fizeram Erasmus têm uma maior empregabilidade disposicional do que indivíduos que não fizeram Erasmus.

Hipótese 4 (H4): Os recém-graduados têm uma maior empregabilidade disposicional do que os estudantes.

À semelhança do que aconteceu para as primeiras hipóteses testadas, também as hipóteses 3 e 4 não foram confirmadas. Ainda que a média da empregabilidade disposicional nos indivíduos que fizeram Erasmus tenha sido superior à dos que não fizeram ($M = 3.74$; $DP = 0.45$ vs. $M = 3.63$; $DP = 0.45$) e tenham existido também diferenças nas médias verificadas para os estudantes e para os recém-graduados quanto à empregabilidade disposicional ($M = 3.68$; $DP = 0.44$ vs. $M = 3.59$; $DP = 0.53$),

nenhuma das diferenças encontradas se revelou estatisticamente significativa ($p = 0.26 > 0.05$ e $p = 0.50 > 0.05$), tal como é possível verificar a partir do quadro 4 e do quadro 5, respetivamente.

Quadro 4: *Inventário sobre Empregabilidade – médias, desvios-padrão e testes de diferenças entre os grupos Erasmus e não-Erasmus*

	Erasmus		Não-Erasmus		t	P
	M	DP	M	DP		
Empregabilidade	3.74	0.45	3.63	0.45	1.13	.26
Abertura a mudanças no trabalho	3.70	0.42	3.66	0.56	0.30	.77
Proatividade no trabalho e na carreira	3.77	0.65	3.68	0.57	0.64	.52
Motivação na carreira	3.63	0.82	3.42	0.67	1.37	.17
Resiliência no trabalho e na carreira	3.53	0.73	3.55	0.64	-0.10	.92
Identidade de trabalho	4.06	0.58	3.82	0.58	1.87	.07

É de notar que também não foi encontrada nenhuma diferença estatisticamente significativa entre qualquer dos grupos quanto às cinco dimensões da empregabilidade. No entanto, os participantes do grupo ‘Erasmus’ obtiveram uma média mais alta do que os ‘não-Erasmus’ em todas as dimensões, excetuando a da ‘resiliência no trabalho e na carreira’. Já os ‘recém-graduados’ apresentam médias mais baixas em todas as subescalas e no índice de empregabilidade geral do que os ‘estudantes’, com exceção do caso da ‘abertura a mudanças no trabalho’.

Quadro 5: *Inventário sobre Empregabilidade – médias, desvios-padrão e testes de diferenças entre os grupos Estudantes e Recém-Graduados*

	Estudantes		Recém-Graduados		t	P
	M	DP	M	DP		
Empregabilidade	3.68	0.44	3.59	0.53	0.68	.50
Abertura a mudanças no trabalho	3.67	0.51	3.70	0.51	-0.18	.85
Proatividade no trabalho e na carreira	3.72	0.59	3.69	0.70	0.19	.85
Motivação na carreira	3.55	0.70	3.21	0.90	1.60	.11
Resiliência no trabalho e na carreira	3.55	0.65	3.50	0.80	0.25	.81
Identidade de trabalho	3.92	0.59	3.87	0.58	0.30	.77

3.4. Competências comportamentais

As hipóteses formuladas que contemplavam a importância atribuída pelos indivíduos às competências comportamentais na integração no mercado de trabalho eram as seguintes:

Hipótese 5 (H5): A mobilidade Erasmus tem um impacto diferencial nas competências comportamentais, i.e., indivíduos que fizeram Erasmus atribuem mais importância às competências comportamentais na integração no mercado de trabalho do que indivíduos que não fizeram Erasmus.

Hipótese 6 (H6): Os recém-graduados atribuem mais importância às competências comportamentais na integração no mercado de trabalho do que os estudantes.

Foram encontradas diferenças quanto à importância atribuída pelos indivíduos que fizeram Erasmus e pelos que não fizeram ao papel das competências comportamentais na integração no mercado de trabalho ($M = 6.17$; $DP = 0.56$ vs. $M = 5.86$; $DP = 0.69$), o que está patente no quadro 6. As diferenças verificadas são estatisticamente significativas ($p = 0.03 < 0.05$), informação também possível de encontrar no quadro 6.

Estes resultados vão ao encontro das diferenças esperadas e estipuladas na hipótese 5, pelo que esta se confirma. Os indivíduos desta amostra que estiveram envolvidos na mobilidade Erasmus apresentaram médias superiores quanto a todas as competências comportamentais quando comparados com os que não participaram no referido programa. Os resultados demonstram também que os participantes do grupo ‘Erasmus’ atribuem significativamente mais importância ao papel das competências de ‘liderança de equipas’ e de ‘orientação para a realização/ êxito’ na integração dos diplomados no mercado de trabalho.

Quadro 6: *Inventário sobre Competências – médias, desvios-padrão e testes de diferenças entre os grupos Erasmus e não-Erasmus*

	Competência		Erasmus		Não-Erasmus		t	p
	M	DP	M	DP	M	DP		
Competências comportamentais	-	-	6.17	0.56	5.86	0.69	2.26	.03*
Trabalho de equipa e cooperação	6.38	0.90	6.60	0.77	6.25	0.96	1.82	.07
Flexibilidade	6.23	0.92	6.37	0.91	6.14	0.92	1.16	.25
Construção de inter-relações	6.09	1.03	6.29	0.93	5.96	1.09	1.46	.15
Consciência organizacional	5.71	1.09	5.91	0.85	5.59	1.20	1.39	.17
Preocupação com ordem, qualidade e rigor	6.08	0.98	6.29	0.86	5.95	1.03	1.62	.11
Impacto e influência sobre outros	5.60	1.24	5.86	1.09	5.45	1.31	1.55	.12
Iniciativa	5.93	1.16	6.20	1.05	5.77	1.21	1.75	.08
Orientação para o serviço ao cliente	5.71	1.21	5.86	1.12	5.63	1.27	0.89	.38
Desenvolvimento de outros	5.62	1.04	5.71	0.96	5.55	1.09	0.72	.48
Dirigir	5.74	1.12	5.97	1.01	5.59	1.17	1.59	.12
Liderança de equipas	5.89	1.20	6.20	0.93	5.70	1.31	1.98	.05*
Autocontrolo	6.29	0.98	6.49	0.70	6.16	1.04	1.63	.11
Empenhamento organizacional	5.73	1.15	5.94	0.94	5.59	1.25	1.44	.15
Capacidade e vontade de aprender	6.46	0.87	6.54	0.74	6.41	0.95	0.70	.49
Compreensão interpessoal	6.04	1.13	6.20	0.93	5.95	1.23	1.05	.30
Autoconfiança	6.00	1.08	6.03	1.07	5.98	1.09	0.20	.84
Procura de informação	5.99	0.99	6.17	0.99	5.88	0.99	1.39	.17
Orientação para a realização/ êxito	6.08	1.01	6.43	0.66	5.86	1.14	2.71	.01**

* $p \leq .05$; ** $p \leq .01$

Já a partir do quadro 7 conseguimos perceber que os recém-graduados atribuem, em média, menos importância ao papel das competências comportamentais na integração no mercado de trabalho do que os estudantes desta amostra ($M = 5.81$; $DP = 0.69$ vs. $M = 6.01$; $DP = 0.66$). Esta diferença é a oposta da esperada, mas não é estatisticamente significativa ($p = 0.32 > 0.05$). A hipótese 6 é, assim, rejeitada. As únicas competências a que, em média, os recém-graduados atribuem uma maior

importância na integração no mercado de trabalho do que os estudantes são a ‘preocupação com ordem, qualidade e rigor’, o ‘impacto e influência sobre outros’, o ‘desenvolvimento de outros’, a ‘capacidade e vontade de aprender’ e a ‘procura de informação’. No entanto, e contrariamente ao esperado, os resultados demonstram que os estudantes atribuem significativamente mais importância do que os recém-graduados ao papel da ‘construção de inter-relações’ e da ‘compreensão interpessoal’ na integração no mercado de trabalho.

Quadro 7: *Inventário sobre Competências – médias, desvios-padrão e testes de diferenças entre os grupos Estudantes e Recém-Graduados*

	Competência		Estudantes		Recém- Graduados		t	p
	M	DP	M	DP	M	DP		
Competências comportamentais	-	-	6.01	0.66	5.81	0.69	1.00	.32
Trabalho de equipa e cooperação	6.38	0.90	6.42	0.88	6.21	1.05	0.77	.45
Flexibilidade	6.23	0.92	6.27	0.88	6.00	1.11	1.02	.31
Construção de inter-relações	6.09	1.03	6.19	0.93	5.50	1.35	2.38	.02*
Consciência organizacional	5.71	1.09	5.81	1.03	5.21	1.31	1.90	.06
Preocupação com ordem, qualidade e rigor	6.08	0.98	6.06	1.00	6.14	0.86	-0.27	.79
Impacto e influência sobre outros	5.60	1.24	5.57	1.25	5.79	1.19	-0.59	.55
Iniciativa	5.93	1.16	5.96	1.16	5.79	1.19	0.52	.60
Orientação para o serviço ao cliente	5.71	1.21	5.74	1.19	5.57	1.40	0.48	.64
Desenvolvimento de outros	5.62	1.04	5.58	1.03	5.79	1.12	-0.66	.51
Dirigir	5.74	1.12	5.79	1.14	5.43	1.02	1.12	.27
Liderança de equipas	5.89	1.20	5.91	1.25	5.79	0.89	0.35	.73
Autocontrolo	6.29	0.98	6.30	0.95	6.21	0.89	0.31	.76
Empenhamento organizacional	5.73	1.15	5.77	1.17	5.50	1.02	0.80	.43
Capacidade e vontade de aprender	6.46	0.87	6.45	0.90	6.50	0.76	-0.18	.86
Compreensão interpessoal	6.04	1.13	6.16	0.99	5.43	1.60	2.28	.03*
Autoconfiança	6.00	1.08	6.06	1.09	5.64	0.93	1.36	.18
Procura de informação	5.99	0.99	5.95	1.00	6.21	0.98	-0.92	.36
Orientação para a realização/ êxito	6.08	1.01	6.10	1.07	5.93	0.62	0.59	.56

* $p \leq .05$

É ainda de notar que as 3 competências comportamentais que os participantes indicaram como sendo as suas mais fortes/ mais desenvolvidas foram o ‘trabalho de equipa e cooperação’, a ‘preocupação com ordem, qualidade e rigor’ e a ‘capacidade e vontade de aprender’, o que se verificou também em todos os grupos analisados (Erasmus, não-Erasmus, estudantes e recém-graduados), sendo que o ‘trabalho de equipa e cooperação’ e a ‘capacidade e vontade de aprender’ foram as duas competências que os indivíduos desta amostra consideraram ter uma maior importância para a integração dos diplomados no mercado de trabalho (quadros 6 e 7).

3.5. Análise correlacional

Para estudar as relações entre a adaptabilidade de carreira, a empregabilidade disposicional e as competências comportamentais, foi formulada a seguinte hipótese:

Hipótese 7 (H7): As três variáveis estudadas correlacionam-se positiva e significativamente entre si, i.e., existe uma correlação positiva e significativa entre a adaptabilidade de carreira, a empregabilidade disposicional e a importância atribuída às competências comportamentais na integração no mercado de trabalho.

A adaptabilidade de carreira e a empregabilidade disposicional apresentam uma correlação positiva e significativa ($r = 0.68$; $p < 0.01$), tal como acontece com a adaptabilidade de carreira e as competências comportamentais ($r = 0.42$; $p < 0.01$) e com a empregabilidade disposicional e as competências comportamentais ($r = 0.39$; $p < 0.01$). Assim, podemos concluir que as três variáveis estudadas se correlacionam positiva e significativamente entre si, pelo que a hipótese 7 é corroborada. É ainda de notar que, tal como se observa no quadro 8, as relações encontradas entre todas as escalas e subescalas em estudo são positivas e significativas, exceto no que diz respeito à relação entre as competências comportamentais e a ‘abertura a mudanças no trabalho’, e a relação da ‘proatividade no trabalho e na carreira’ com o ‘controlo’ e a ‘confiança’, que não se revelaram estatisticamente significativas.

Quadro 8: *Matriz de correlações de Pearson entre as escalas e subescalas da adaptabilidade de carreira, empregabilidade disposicional e competências comportamentais*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Adaptabilidade de carreira	-											
2. Preocupação	.78*	-										
3. Controlo	.84*	.52*	-									
4. Curiosidade	.71*	.43*	.42*	-								
5. Confiança	.84*	.55*	.70*	.44*	-							
6. Empregabilidade disposicional	.68*	.60*	.57*	.47*	.53*	-						
7. Abertura a mudanças no trabalho	.43*	.25**	.38*	.28*	.46*	.67*	-					
8. Proatividade no trabalho e na carreira	.38*	.33*	.16	.57*	.18	.65*	.40*	-				
9. Motivação na carreira	.53*	.55*	.37*	.40*	.38*	.80*	.31*	.41*	-			
10. Resiliência no trabalho e na carreira	.61*	.45*	.71*	.26**	.50*	.73*	.49*	.24**	.42*	-		
11. Identidade de trabalho	.51*	.56*	.42*	.21**	.43*	.77*	.35*	.31*	.66*	.47*	-	
12. Competências comportamentais	.42*	.44*	.26**	.36*	.30*	.39*	.13	.38*	.35*	.21**	.31*	-

*A correlação é significativa para $p \leq 0.01$; **A correlação é significativa para $p \leq 0.05$

4. Discussão

Esta investigação teve como objetivo analisar o impacto diferencial que a mobilidade Erasmus e o ser estudante (ou por outro lado ter concluído os estudos superiores recentemente) têm na adaptabilidade de carreira, na empregabilidade disposicional e nas competências comportamentais, uma vez que estes são aspetos extremamente importantes para o sucesso no mercado de trabalho atual e investigações que relacionem simultaneamente os três são escassas, principalmente em contexto nacional. Procurou-se ainda analisar a relação existente entre estas três variáveis. Com base na revisão de literatura elaborada no âmbito do presente estudo, esperava-se que as referidas diferenças existissem de modo significativo, bem como que se verificasse uma relação positiva e significativa entre as variáveis. Apesar de este último aspeto ter sido confirmado, os resultados apenas apoiaram uma das seis diferenças esperadas.

Os resultados obtidos permitem-nos, primeiro que tudo, concluir que os participantes deste estudo estão cientes da importância que as competências comportamentais têm na sua entrada para o mercado de trabalho, bem como que têm uma empregabilidade disposicional e uma adaptabilidade de carreira que lhes facilitarão essa transição; os valores médios obtidos para todas estas medidas são superiores ao valor médio da respetiva escala, ainda que não extremamente elevados, tanto no geral como em cada um dos grupos analisados. Estes resultados vão ao encontro do demonstrado noutras investigações (e.g., Agostinho, 2018; Gouveia, 2011). Também os valores médios obtidos em todas as dimensões e competências analisadas foram superiores ao ponto médio da respetiva escala, em qualquer dos grupos estudados. De acordo com Sousa e Gonçalves (2016), a transição para e a inserção no mercado de trabalho é algo que preocupa particularmente a camada jovem da população, que mesmo estando satisfeita com as suas experiências estudantis, considera não estar adequadamente preparada para enfrentar os desafios da integração profissional, e tem consciência que os conhecimentos técnicos não são suficientes (Agostinho, 2018).

Não é de estranhar que os jovens procurem, então, desenvolver os seus traços, recursos e outras competências não-técnicas através das mais diversas experiências (Khasanzyanova, 2017; Pinto & Ramalheira, 2017; Sin et al., 2017). O facto de as dimensões da identidade de trabalho e da confiança terem sido as que apresentaram médias mais elevadas apoia esta linha de pensamento, uma vez que se os indivíduos demonstram um interesse genuíno por aquilo que fazem ou querem fazer em termos profissionais, é expectável que persistam na manutenção dos seus objetivos e aspirações mesmo perante obstáculos, e que se esforcem para os ultrapassar. Tendo tudo isto em conta, faz sentido que a adaptabilidade de carreira, a empregabilidade e as competências comportamentais, bem como a consciência da importância destes aspetos, estejam desenvolvidos de um modo positivo nos jovens, tal como apontam os resultados do presente estudo.

Como esperado, foi encontrada uma relação positiva e significativa entre as três variáveis em estudo, confirmando a hipótese 7. Das relações encontradas, aquela entre a adaptabilidade e a empregabilidade é a mais forte, sendo considerada uma relação forte em termos de magnitude, o que está em linha com a relação encontrada entre estas variáveis por Fraga (2012), por exemplo. As relações encontradas entre estes dois construtos e as competências comportamentais, embora positivas e significativas, não

são muito elevadas, sendo consideradas moderada e fraca, respetivamente - embora o valor fraco de 0.39 encontrado entre a empregabilidade e as competências comportamentais seja quase moderado. Estes valores são um pouco mais baixos do que os de Agostinho (2018), que encontrou uma relação forte entre a adaptabilidade de carreira e as competências comportamentais. Tanto quanto foi possível apurar no âmbito da presente investigação, não existem outros estudos que analisem a relação entre a empregabilidade e as competências comportamentais utilizando estes instrumentos de medida, na população portuguesa.

Assim sendo, podemos afirmar não só que os participantes que demonstram mais adaptabilidade de carreira tendem a manifestar mais empregabilidade e a atribuir mais importância ao papel das competências comportamentais na entrada para o mercado de trabalho, como também que os que manifestam mais empregabilidade tendem a atribuir mais importância ao referido papel das competências comportamentais. No contexto da perspectiva construtivista da carreira, estes resultados apoiam a ideia da empregabilidade disposicional como uma forma de adaptabilidade ativa específica ao contexto de trabalho, tal como sugerido por Fugate e Kinicki (2008), fazendo sentido que quanto mais adaptabilidade no seu contexto de carreira em geral um indivíduo demonstrar, mais adaptabilidade tenda a demonstrar nos seus contextos específicos de carreira. Mais ainda, partindo de uma perspectiva holística e integradora, é credível que à medida que os traços da pessoa (e.g., identidade de trabalho) se vão desenvolvendo na sua interação com o meio e através daquilo que experiencia, também os seus recursos (e.g., confiança) para lidar proativamente com essas interações se desenvolvam e que, assim, ganhem mais consciência da importância de competências não-técnicas nos mais variados contextos, e principalmente em momentos de transição, como parece ser sugerido por estes resultados.

As hipóteses 2, 4 e 6 foram rejeitadas, o que significa que os recém-graduados não manifestam mais adaptabilidade de carreira ou empregabilidade, nem uma maior consciência da importância das competências comportamentais na entrada no mercado de trabalho do que os estudantes. Isto é, contrariamente ao esperado, a conclusão dos estudos e a possível entrada no mercado laboral, através da obtenção de um emprego, não tiveram um impacto diferencial nos referidos aspetos. É de salientar que inclusive, as médias dos estudantes são maiores que as dos recém-graduados (mesmo estas diferenças não sendo significativas) nos três casos. Apesar disto, este último aspeto está

de acordo com a literatura que demonstra que os indivíduos que manifestam mais adaptabilidade, tendem também a manifestar mais empregabilidade e competências comportamentais (Johnston, 2018; Rudolph et al., 2017). Ainda assim, estes resultados são contrários aos de outros autores (e.g., Agostinho, 2018) que indicam que os recém-graduados tendem a apresentar mais estas características, e outros que apontam que o mesmo acontece quanto mais a idade e a formação dos indivíduos (e.g., Fraga, 2012), o que mais uma vez dá a entender que estas características estariam mais presentes em recém-graduados, como mais velhos e com mais formação.

É possível que o não se terem encontrado diferenças significativas entre estes dois grupos se deva a não haver uma diferença de idades suficiente entre os dois nesta amostra (estudantes: $M = 22.31$; $DP = 2.17$ vs. recém-graduados: $M = 22.64$; $DP = 0.84$). Mesmo tendo em consideração que há uma maior variabilidade da idade no grupo dos estudantes, pode ser que os recém-graduados não sejam mais velhos do que os estudantes ao ponto de haver uma diferença significativa na adaptabilidade, empregabilidade e importância atribuída às competências comportamentais, principalmente tendo em conta que estes aspetos estão aqui a ser avaliados como algo que se vai desenvolvendo ao longo da vida das pessoas, à medida que vão acumulando experiências (Savickas, 2012), o que parece ser lógico que aconteça à medida que avançam na idade. A situação profissional dos participantes pode também explicar o facto de aqui não terem sido encontradas diferenças.

Terminar os estudos pode não querer necessariamente dizer que os indivíduos se encontram numa fase de transição de procura de emprego, uma vez que metade dos recém-graduados desta amostra já se encontrava a trabalhar: se fases de transição como a referida tendem a ser caracterizadas por insegurança, *stress* e incerteza e assim criar condições que fazem sobressair a adaptabilidade de carreira, por exemplo, como argumentam Klehe, Zikic, van Vianen, Koen e Buyken (2012), é possível que quando as situações se tornam mais seguras e certas estes aspetos se manifestem menos. Além disso, o facto de alguns dos estudantes desta amostra estarem simultaneamente a trabalhar pode ter atenuado quaisquer diferenças, uma vez que a literatura demonstra que estudantes que trabalham tendem a manifestar mais adaptabilidade, empregabilidade e competências comportamentais (Gamboa, Paixão, Gomes, Silva & Bento, 2018; Monteiro & Almeida, 2015). É ainda de notar que não foram também encontradas nenhuma diferenças significativas entre estudantes ou recém-graduados

nas dimensões quer da adaptabilidade quer da empregabilidade, o que reforça as ideias acima apresentadas.

Os recém-graduados apenas apresentarem resultados médios mais elevados que os estudantes nas dimensões do ‘controle’ e da ‘abertura a mudanças no trabalho’, dá a entender que a conclusão dos estudos faz com que os indivíduos se responsabilizem mais pela gestão da sua própria carreira e que não só estejam mais recetivos a mudanças e à ideia de estas serem algo positivo, como que procurem mais ativamente situações de mudança. Estes aspetos são ainda assim congruentes com a ideia de pessoas que se encontram numa fase de transição e, como tal, têm mais possibilidades em aberto quanto ao seu futuro próximo, que de alguma forma todas implicam um grau de mudança, tendo os próprios mais poder de decisão quanto ao caminho que escolhem. Ainda assim, não só os estudantes apresentam médias mais elevadas do que os recém-graduados quanto à importância atribuída à maior parte das competências comportamentais na entrada no mercado de trabalho, como essas diferenças são significativas para a ‘construção de inter-relações’ e para a ‘compreensão interpessoal’. Deste modo, parece que os estudantes colocam uma maior ênfase em aspetos relacionais do que os recém-graduados.

Também não foram encontradas diferenças significativas entre os indivíduos que participaram na mobilidade Erasmus e os que não participaram quanto à adaptabilidade de carreira e à empregabilidade disposicional nesta amostra (H1 e H3 não confirmadas), mesmo tendo as médias em ambas sido superiores no grupo de Erasmus. Também não foram registadas diferenças significativas entre os dois grupos em nenhuma das dimensões de qualquer destes dois construtos, apesar dos participantes do grupo ‘Erasmus’ só não terem apresentado médias mais elevadas nas dimensões do ‘controle’, ‘confiança’ e ‘resiliência no trabalho e na carreira’. Uma possível explicação para estes resultados é que mesmo que a mobilidade Erasmus tenha um impacto positivo na adaptabilidade e empregabilidade dos seus participantes como demonstram vários autores (e.g. Vale et al., 2018), os indivíduos que não se envolvem neste programa podem participar noutras atividades como o voluntariado, estágios ou outras atividades extracurriculares (Barton, Bates & O’Donovan, 2019; Chillas, Marks & Galloway, 2015; Chua, Chiatoco, Peña, Jimenez & Co, 2017; Losekoot, Lasten, Lawson & Chen, 2018) que desenvolvam esses seus traços e recursos de forma semelhante, não havendo uma tradução diferencial posteriormente.

Além disso, neste estudo não foi avaliada nem a qualidade nem as características das experiências específicas dos participantes, que são aspetos que têm repercussões na aprendizagem e desenvolvimento resultantes de qualquer que seja a experiência, em particular no caso do envolvimento e da interação com o ambiente/ contexto (Tam, 2007). É ainda possível que o impacto de Erasmus na adaptabilidade e na empregabilidade dos seus participantes seja mediado pelo impacto da experiência noutros fatores, como as competências comportamentais, e que estes sim sejam os aspetos diferenciadores. Estes resultados podem ainda diferir de vários outros (e.g. Dolga et al., 2015) por neste caso a adaptabilidade e a empregabilidade terem sido operacionalizadas no enquadramento da perspetiva construtivista da carreira, o que não acontece nestes outros estudos que analisam o impacto da mobilidade Erasmus. Ainda assim, é de destacar que os resultados médios mais elevados dos participantes em Erasmus na quase totalidade dos aspetos aqui estudados apoia a ideia de que quem se envolve neste programa tende a ser mais versátil, i.e., a ter uma maior capacidade e vontade de se ajustar a novas e diferentes circunstâncias, e recursos e traços que lho permitam, quer isto seja devido à sua participação nesta mobilidade internacional ou a esta sua participação já traduzir a sua tendência para esta forma de ser, estar e agir.

Por outro lado, os resultados demonstraram que os indivíduos que participaram em Erasmus atribuem mais importância ao papel das competências comportamentais na entrada para o mercado de trabalho do que os que não se envolveram no programa, confirmando a hipótese 5. Assim, Erasmus tem um impacto diferencial na consciencialização da importância que competências não-técnicas têm na facilitação desta fase de transição, bem como no desempenho das atividades profissionais nos contextos contemporâneos. Um ambiente imersivo, intenso e envolvente como Erasmus, em que as pessoas mudam de ambiente e estão constantemente a ser estimuladas por diversos tipos de experiências práticas e de vida real em novos contextos (Jacobone & Moro, 2015) não só é ideal para o desenvolvimento das competências comportamentais, dada a sua natureza também abrangente, transversal, flexível e integradora, isto é, a sua não-especificidade a um contexto e o seu papel facilitador, como para desenvolver o alerta e a consciência dos indivíduos para as mesmas, o que pode justificar a diferença encontrada entre indivíduos que tiveram e não tiveram esta experiência. Estes argumentos são reforçados pelo facto de os participantes que fizeram Erasmus terem atribuído, em média, uma maior importância a todas as

competências estudadas, e de forma significativa à ‘liderança de equipas’ e à ‘orientação para a realização/ êxito’. Este último aspeto dá também a entender que o contexto de Erasmus e de internacionalização é especialmente propício para a consciencialização da importância do ser focado e ter um impacto positivo, tanto na tarefa/ objetivo, como nos outros.

Por fim, é de notar que não se verificaram diferenças entre quaisquer dos grupos relevantes (Erasmus, não-Erasmus, estudantes e recém-graduados) quanto às competências que os participantes consideravam ser as suas mais desenvolvidas ou fortes. Nesta amostra a maior parte dos indivíduos indicou o ‘Trabalho de Equipa e Cooperação’, a ‘Preocupação com ordem, qualidade e rigor’ e a ‘Capacidade e vontade de aprender’, independentemente da perspectiva de análise (grupala e/ou global). Deste modo, mesmo que indivíduos que fizeram Erasmus tenham mais consciência da importância das competências comportamentais na entrada para o mercado de trabalho do que os que não fizeram, não parecem existir diferenças quanto à auto percepção de quais dessas mesmas competências são as que têm mais desenvolvidas. É ainda interessante notar como o ‘trabalho de equipa e cooperação’ e a ‘capacidade e vontade de aprender’ foram as duas competências que os participantes deste estudo consideraram mais importantes para a integração dos diplomados no mercado de trabalho, em qualquer dos grupos analisados, o que dá a entender que se consideram a eles próprios bem preparados para uma integração bem-sucedida.

4.1. Implicações, limitações e direções futuras

É importante para as organizações terem conhecimento acerca dos fatores que se traduzem em diferenças significativas nas características e competências dos indivíduos, para que possam fazer um planeamento da sua força de trabalho que se ajuste mais eficazmente às suas necessidades, e os recrutadores tenham um conhecimento mais preciso acerca de como interpretar os diferentes aspetos de currículos de candidatos. É também relevante para os próprios estudantes e jovens aprofundarem o seu conhecimento acerca das implicações que as diferentes experiências têm no seu desenvolvimento e na sua carreira, para que possam tomar decisões de uma forma mais consciente, propositada e informada. Os resultados deste estudo poderão contribuir para estes aspetos, providenciando informação relativa em particular ao contexto nacional.

Para além destas mais-valias, é de destacar a forma como este estudo demonstra que a adaptabilidade de carreira, a empregabilidade disposicional e as competências comportamentais estão todas relacionadas, principalmente tendo em conta que tanto quanto foi possível apurar, não existem outros trabalhos que relacionem as competências comportamentais e a empregabilidade disposicional na população portuguesa partindo desta mesma perspetiva construtivista.

No entanto, este estudo tem um carácter exploratório, pelo que os seus resultados devem ser interpretados com alguma precaução. Para uma melhor compreensão e enquadramento dos mesmos, seria importante a sua replicação, que ganharia se conseguisse uma amostra de maior dimensão, já que a da presente investigação não é extremamente grande, principalmente quando analisada da perspetiva dos subgrupos, e em particular no caso dos ‘recém-graduados’. Também seria interessante se futuramente se controlasse a variável da situação profissional dos participantes, aqui apenas utilizada para caracterização da amostra, e fossem tidas em conta para análise algumas das suas características (e.g., natureza; duração), de modo a explorar se esta condição influencia de algum modo os resultados, como aqui foi sugerido. Novas investigações poderiam, do mesmo modo, estudar a qualidade das ou a satisfação com as experiências de Erasmus dos participantes, bem como as suas facetas e características (e.g., país de acolhimento), analisando se estes fatores influenciam as consequências da mobilidade para os jovens.

Estudos futuros podem também considerar e testar a hipótese de mediação anteriormente mencionada, bem como analisar se as perceções da importância das competências comportamentais aqui demonstradas, bem como as diferenças entre grupos encontradas, estão ajustadas à realidade do mercado de trabalho, i.e., ao que é valorizado e procurado pelos empregadores. Por último, e tendo em conta que o principal objetivo deste trabalho foi a análise diferencial do impacto de Erasmus na adaptabilidade de carreira, empregabilidade disposicional e competências comportamentais, seria interessante que investigações futuras aprofundassem o conhecimento existente acerca das diferenças entre estes aspetos em função de outras condições, como o sexo ou a idade, uma vez que a situação académica aqui explorada é apenas uma das muitas vertentes/ perspetivas possíveis.

Referências

- Agostinho, R. (2018). *Adaptabilidade de carreira e competências na transição do ensino superior para o mercado de trabalho: Uma perspectiva construtivista*. Tese de doutoramento, Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa: Portugal.
- Agostinho, R., & Rafael, M. (2010). *Inventário sobre Competências* (tradução e adaptação para Portugal da Current and Future Business Graduate Competencies). Lisboa: Faculdade de Psicologia.
- Amundson, N. (2005). The potential impact of global changes in work for career theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 91-99. doi: 10.1007/s10775-005-8787-0
- Amundson, N. (2006). Challenges for career intervention in changing contexts. *International Education and Vocational Guidance*, 6, 3-14. doi: 10.1007/s10775-006-0002-4
- Barton, E., Bates, E., & O'Donovan, R. (2019). That extra sparkle: Students' experiences of volunteering and the impact on satisfaction and employability in higher education. *Journal of Further and Higher Education*, 43(4), 453-466.
- Bennet, N., & Lemoine, G. J. (2014). What a difference a work makes: Understanding threats to performance in a VUCA world. *Business Horizons*, 57, 311-317.
- Bryla, P. (2015). The impact of international student mobility on subsequent employment and professional career: A large-scale survey among polish former Erasmus students. *Social and Behavioral Sciences*, 176, 633-641.

Cabo, A. (2014). *Habilitações académicas e perceções de adaptabilidade e empregabilidade (estudo exploratório com uma amostra de trabalhadores no setor da engenharia)*. Dissertação de mestrado não-publicada, Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa: Portugal.

Ceartil, M. (2016). *Gestão e desenvolvimento de competências*. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

Chillas, S., Marks, A., & Galloway, S. (2015). Learning to labour: An evaluation of internships and employability in the ICT sector. *New Technology, Work and Employment*, 30(1), 1-15.

Chua, C., Chuatoco, I., Peña, A., Jimenez, D., & Co, D. (2017). The influence of participation in extracurricular activities to the employability of industrial engineering graduates of one private university in the Philippines. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*, 5(2), 163-170.

Creed, P., & Hood, M. (2009). Career development, planning and management from the organisational perspective. In W. Patton and A. Collin (Eds.), *Vocational psychology and organizational perspectives on career: Towards a multidisciplinary dialogue* (pp. 41-62). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.

Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 488-509. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x

Dancey, C., & Reidy, J. (2017). *Statistics without maths for psychology* (7^a ed.). Londres: Pearson Education Limited.

Delicado, A. (2011). The consequences of mobility: Careers and work practice of portuguese researchers with a foreign PhD. In F. Dervin (Ed.), *Analysing the consequences of academic mobility and migration* (pp. 163-177). Newcastle, UK: Cambridge Scholars Publishing.

Dolga, L., Filipescu, H., Popescu-Mitroi, M. M., Mazilescu, C. A. (2015). Erasmus mobility impact on professional training and personal development of student beneficiaries. *Social and Behavioral Sciences*, 191, 1006-1013.

Drost, E. (2011). Validity and reliability in social science research. *Education Research and Perspectives*, 38(1), 105-123.

Duarte, M. E. (2009). Um século depois de Frank Parsons: Escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 5-14.

Duarte, M. E., & Fraga, S. (2009). *Inventário sobre Empregabilidade* (tradução e adaptação para Portugal da Dispositional Measure of Employability). Lisboa: Faculdade de Psicologia.

Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P. , ..., Vianen, A. E. M. (2010). A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. *Interamerican Journal of Psychology*, 44(2), 392-406.

Duarte, M. E., Fraga, S., Agostinho, R., Djaló, A., Rafael, M., Lima, M. R.,...Soares, M. C. (2011). *Escala sobre Adaptabilidade* (versão portuguesa da Career AdaptAbilities Scale). Lisboa: Faculdade de Psicologia.

Duarte, M. E., Soares, M. C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M. R., Paredes, I.,... Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale – Portugal Form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 725-729.

European Commission (2010). *New skills for new jobs: Action now*. Retirado de: ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4508&langId=en

European Commission (2014). *The Erasmus impact study: Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalization of higher education institutions*. Retirado de: <https://www.esn.org/erasmus-impact-study>

European Commission (2016). *The Erasmus impact study regional analysis: Main results in a nutshell*. Retirado de: <https://publications.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/46bd1ebb-b2db-11e6-9e3c-01aa75ed71a1/language-pt>

European Commission (2017). *Erasmus+: The EU programme for education, training, youth and sport (2014-2020)*. Retirado de https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/node_en

European Commission (2019). *Erasmus+ 2017 in numbers: Portugal*. Retirado de https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about/factsheets_en

Felker, J., & Gianecchini, M. (2015). Influence of pre-graduation international experiences on early career internationalization: The mediation effect of career capital. *European Management Journal*, 33(1), 60-70.

Fiadeiro, H. M. R. (2017). *Erasmus experience: The impact on employability and development of skills*. Dissertação de mestrado não-publicada, Instituto Superior de Economia e Gestão (ISEG), Universidade de Lisboa, Lisboa: Portugal.

Fraga, S. (2012). *Adaptabilidade e empregabilidade numa perspetiva construtivista: Estudo com desempregados em contexto de formação*. Tese de doutoramento, Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa: Portugal.

Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.

Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527.

Gamboa, V., Paixão, O., Gomes, J., Silva, A., & Bento, P. (2018). Empregabilidade percebida, adaptabilidade de carreira e autoeficácia na transição para o trabalho: Diferenças entre estudantes e trabalhadores estudantes. *Educação, Sociedade e Culturas*, 52, 65-82.

Gouveia, B. (2011). *Empregabilidade e autoeficácia na transição para o trabalho em alunos finalistas de cursos profissionais*. Dissertação de mestrado não-publicada, Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa: Portugal.

Inkson, K. (2015). Contemporary conceptualizations of career. P.J. Hartung, M. I. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA Handbook of Career Intervention: Vol. 1. Foundations* (21-42). American Psychological Association: Massachusetts, EUA.

Instituto Nacional de Estatística (2019). Estatística do Emprego 2018. Retirado de https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=315406095&DESTAQUESmodo=2

Jacobone, V., & Moro, G. (2015). Evaluating the impact of the Erasmus programme: Skills and European identity. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 40(2), 309-328.

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

Khasanzyanova, A. (2017). How volunteering helps students to develop soft skills. *International Review of Education*, 63, 363-379.

Klehe, U. C., Zikic, J., van Vianen, A., Koen, J., & Buyken, M. (2012). Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. In P. L. Perrewé, J. R.B. Halbesleben, C. C. Rosen (Ed.), *The role of the economic crisis on occupational stress and well being* (pp.131 – 176). United Kingdom: Emerald Publishing.

Kulkarni, N., & Chachadi, A. H. (2014). Skills for employability: Employers' perspective. *Journal of Indian Management*, 11(3), 64-70.

Life Design International Research Group (2008). Career AdaptAbilities Scale.

Losekoot, E., Lasten, E., Lawson, A., & Chen, B. (2018). The development of soft skills during internships: The hospitality student's voice. *Research in Hospitality Management*, 8(2), 155-159.

Marôco, J. (2018). *Análise estatística com o SPSS Statistics* (7.^a ed.). Lisboa: Report Number.

- Monteiro, S., & Almeida, L. (2015). The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, *91*, 106-112. doi: 10.1016/j.jvb.2015.09.006
- Nilsson, P. A., & Ripmeester, N. (2016). International student expectations: Career opportunities and employability. *Journal of International Students*, *6*(2), 614-631.
- Pinto, J. C. (2010). *Gestão pessoal da carreira: estudo de um modelo de intervenção psicológica com bolsiros de investigação*. Tese de doutoramento, Faculdade de Psicologia, Universidade do Minho, Minho: Portugal.
- Pinto, L., & Ramalheira, D. C. (2017). Perceived employability of business graduates: The effect of academic performance and extracurricular activities. *Journal of Vocational Behavior*, *99*, 165-178.
- Rafael, M. (2007). Career development and management in 21st century adults: Readings towards harmonization of global and individual levels. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, *11*(5-1), 75-102.
- Rainsbury, E., Hodges, D., Burchell, N., & Lay, M. (2002). Ranking workplace competencies: Student and graduate perceptions. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, *3*(2), 8-18.
- Ribeiro, M. A. (2015). Contemporary patterns of career construction of a group of urban workers in São Paulo (Brazil). *Journal of Vocational Behavior*, *88*, 19-27.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, *98*, 17-34.

- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2004). The theory and practice of career construction. In S. Brown & Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). NY: Wiley.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90, 13-19.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Schinnenburg, N. B. H. (2016). How gender and career concepts impact global talent management. *Employee Relations*, 38(1), 73-93.
- Sin, C., Tavares, O., & Neave, G. (2017). Student mobility in Portugal: Grappling with adversity. *Journal of Studies in International Education*, 21(2), 120-135. doi: 10.1177/1028315316669814
- Smith, V. (2010). Review article: Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability. *Human Relations*, 63(2), 279-303. doi: 10.1177/0018726709353639
- Sousa, E., & Gonçalves, C. (2016). Satisfação com a formação superior e transição para o trabalho. *Revista de Psicologia*, 25(1), 1-20. doi: 10.5354/0719-0581.2016.41690
- Tam, M. (2007). Assessing quality experience and learning outcomes: part II: Findings and discussion. *Quality Assurance in Education*, 15(1), 61-76.

Vale, M., Cachinho, H., & Morgado, P. (2018). A internacionalização do ensino superior português no âmbito do Erasmus 2014-2016. Retirado de <https://www.erasmusmais.pt/estudos>