



## Reflexividade Ética e Adaptabilidade da Carreira em Universitários

### Ethical Reflexivity and Career Adaptability in College Students

Daniela Ferreira, Ana Daniela Silva, Cátia Marques  
Universidade do Minho

#### Resumo

Este estudo tem como objetivo perceber se a reflexividade ética na carreira prediz a adaptabilidade. Participaram no estudo 488 universitários, com uma média de idades de 21.9. Utilizou-se para recolha de dados um questionário de dados demográficos, a escala *Adaptabilidade na Carreira* e um Questionário de resposta aberta com situações dilemáticas acerca da Carreira. Foram realizadas análises de regressão linear, verificando-se que o nível 2 é um preditor significativo da adaptabilidade. Os resultados foram discutidos com base em estudos anteriores, fornecendo pistas para intervenções de carreira.

*Palavras Chave:* reflexividade ética na carreira, adaptabilidade, universitários, carreira.

#### Abstract

This study aims to understand if the ethical reflexivity in the career predicts adaptability. A total of 488 university students, with a mean age of 21.9, participated in the study. A demographic data questionnaire, the Adaptability in the Career scale and an open-ended Questionnaire with dilemmatic situations about the Career were used for data collection. Linear regression analysis was performed, and level 2 is a significant predictor of adaptability. The results were discussed based on previous studies, providing clues to career interventions.

*Keywords:* ethical reflexivity in career, adaptability, university students, career.

Mais recentemente a carreira passou a ser vista como dependente do próprio, sendo necessária uma orientação do *self* para os objetivos pessoais, passando a carreira a ser um produto das escolhas vocacionais de cada pessoa ao invés de um processo linear. Assim, a psicologia da carreira passou a ser mencionada de psicologia da orientação do *self* (Dumora & Boy, 2008). Com base nesta linha surge um novo conceito da carreira em que o indivíduo não só deve considerar o que gosta e imagina para o seu futuro como também qual o contributo da sua opção de carreira para a sociedade (Savickas, 2005). Deste modo, refletir eticamente acerca da sua conduta e do impacto dessa conduta nos outros que o rodeiam é um aspeto fundamental na vida em sociedade e um preditor do sucesso enquanto profissional e cidadão (Marques, 2015). É então necessário considerar a carreira em termos de bem pessoal mas também social, como um projeto de vida a partilhar com os outros e para os outros, o que exige que os indivíduos se questionem

acerca do que é uma sociedade justa na sua trajetória de vida e de carreira (Marques, 2015; Duarte, 2009).

Com base nesta mudança de paradigma, surgem na psicologia da carreira diversas teorias sustentadas por modelos construtivistas, desenvolvimentistas e contextualistas (Guichard, 2009; Dumora, 2010; Savickas, 2005).

Focado numa perspectiva construtivista da identidade, entre outros modelos, surge o Modelo “se faire soi” de Jean Guichard (2009). Este modelo tem por base as formas identitárias subjetivas, centrando-se numa abordagem dinâmica em que considera a existência de dois processos internos que intervêm durante a construção dessas formas identitárias. Estes processos correspondem a duas diferentes formas de reflexividade em que uma delas é centrada no *self* e outra corresponde à descentralização do *self*. A reflexividade centrada no *self* considera a existência de uma relação entre o *self* e uma entidade refletida das experiências do indivíduo, existindo assim uma união do *self* e das suas experiências com uma entidade contruída pelo mesmo, estruturante do seu presente, que possui as características desejáveis do indivíduo. Por sua vez, surge num nível mais avançado, a reflexividade “Eu – Tu – Ele/Ela”, também conhecida como Reflexividade Triádica. Esta dimensão corresponde à descentralização do *self* onde o indivíduo passa a ser capaz de abandonar o seu ponto de vista, adotando o do outro. De uma perspectiva diferente, as interpretações podem ser diferentes e desse modo o indivíduo poderá realizar uma melhor análise do *self*.

Partindo deste modelo, Marques (2015) propôs também o Modelo Conceptual de Reflexividade Ética, em que divide a reflexividade em três níveis. Num primeiro nível, denominado “Pensamento em espelho” o indivíduo tem em consideração no processo de tomada de decisão apenas o que é importante para si – tem em conta o seu *self*. Num segundo nível, “Comparativo Antecipatório” o sujeito tem em conta para além do seu *self* quais as implicações da sua decisão para os outros mais próximos, e num terceiro nível “Pensamento Ético” os indivíduos para além de terem em conta o seu *self* e os outros próximos, estes são capazes de pensar num outro mais distante, saindo do seu ponto de vista e adotando o do outro. São também capazes de antecipar consequências da sua decisão para a sociedade e para o ambiente. A forma de pensar relativamente à carreira

segundo esta autora evolui desde um nível de menor grau de complexidade até níveis mais avançados de reflexão, à medida que o jovem cresce e evolui no seu percurso escolar.

De acordo com o que foi dito anteriormente, e tendo uma vez mais em consideração a mais recente perspetiva de carreira que defende a necessidade de nos construirmos durante toda a vida, surge a necessidade de associar estes diferentes modos de pensamento característicos do indivíduo à sua capacidade de superar todos os desafios no seu percurso de vida. Super (1980), no seu modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Aconselhamento considera que a maturidade vocacional e a adaptabilidade são elementos chave para uma maior ou menor facilidade do indivíduo tomar decisões de carreira. Deste modo, quanto maior for a capacidade percebida dos indivíduos para implementarem uma mudança de carreira, mais fácil será tomar uma decisão de carreira. Torna-se assim fundamental o estudo da adaptabilidade, sendo definida segundo Savickas (1997) como a prontidão para lidar com as tarefas previsíveis de preparação e participação no trabalho e com ajustes imprevisíveis provocados pelas mudanças e pelas condições de trabalho, sejam elas pequenas mudanças ocorridas dentro do posto de trabalho, como mudanças de maior dimensão como por exemplo uma mudança de emprego. Dado que nos dias de hoje a carreira é vista como um processo contínuo de tomada de decisão (Duarte, 2009), este conceito torna-se ainda mais importante.

Savickas (2013) estudou este constructo propondo o Modelo estrutural da Adaptabilidade de Carreira. Este autor concebe a adaptabilidade organizada num modelo estrutural de três níveis em que no primeiro nível se encontram as quatro dimensões da adaptabilidade: a preocupação, o controlo, a curiosidade e a confiança. A preocupação que diz respeito a uma orientação futura de carreira e à capacidade de antevisão e preparação, estando relacionada ao carácter projetivo e contínuo da carreira tendo em conta tanto o passado como o presente nas escolhas e mudanças que poderão ocorrer. No controlo é considerada a auto-disciplina, a conscienciosidade e a organização quando confrontados com uma situação de mudança. Quanto à curiosidade, esta está relacionada com o comportamento exploratório e questionável de procura de informação. Tanto a curiosidade como a abertura à experiência vão permitir um melhor conhecimento do contexto a fim de entender mais realisticamente como incluir o *self* em diferentes situações. Por fim, a confiança está ligada à auto-eficácia e à auto-estima relativamente à capacidade de tomar uma decisão certa e obter sucesso nas escolhas de carreira. Já a um nível intermédio estão incluídas variáveis homogéneas das quatro dimensões. Cada grupo de variáveis inclui as atitudes, as crenças e as competências específicas de cada indivíduo que modelam os comportamentos adaptativos quanto à mudança. Estes comportamentos, por sua vez, constituem o terceiro nível do modelo de adaptabilidade, que corresponde aos comportamentos de adaptação. Este modelo tem vindo a ser bastante aceite e usado na investigação desta temática. Assim, a adaptabilidade pode ser vista como

uma resposta adaptativa, podendo ser considerada uma estratégia de coping quando os sujeitos estão em dissonância cognitiva.

Com base nesta literatura, surge então a necessidade de analisar a relação entre reflexividade ética na carreira e a adaptabilidade na carreira. Alguns estudos têm sido feitos relativos a cada uma destas variáveis individualmente não tendo sido ainda estudadas em conjunto. Por outro lado, a maioria dos estudos são realizados com populações de adolescentes uma vez que os processos de maturação e de desenvolvimento cognitivo são mais evidentes na adolescência (Martins & Ferreira, 2011).

Neste sentido, este estudo tem como principal objetivo estudar a relação entre a reflexividade ética e a adaptabilidade em estudantes universitários. Desta forma, pretende-se também fortalecer o estudo da reflexividade ética na carreira numa população específica, contribuindo assim para o crescimento do conhecimento na área da Psicologia da Carreira e, como resultado, para as intervenções de carreira no ensino superior.

Espera-se, com base na literatura e natureza dos dois constructos, que maiores níveis de reflexividade ética estejam associados a maiores níveis de adaptabilidade na carreira.

## Método

### Participantes

Este estudo contou com a participação de 488 estudantes (73.1% mulheres) de 46 cursos da Universidade do Minho com idades compreendidas entre os 18 e os 53 anos de idade ( $M = 21.9$ ,  $DP = 4.1$ ). Destes estudantes, 468 são solteiros (96.5%), 13 casados ou em união de facto (2.7%), 3 divorciados (0.6%) e 1 viúvo (0.2%). A maioria da população é de nacionalidade portuguesa (94%), sendo os restantes de nacionalidade estrangeira. Relativamente ao ano do curso, 72 frequentavam o 1º ano (14.9%), 147 o 2º ano (30.5%), 136 o 3º ano (28.2%), 89 o 4º ano (18.5%), 30 o 5º ano (6.2%) e 8 frequentavam o 6º ano do curso (1.7%). Apenas 61 estudantes (12.5%) da totalidade afirmou ser trabalhador estudante.

### Instrumentos

Inicialmente foi apresentado um questionário sociodemográfico em que são recolhidas informações relativas ao sexo, idade, estado civil, universidade, respetivo curso e ano que frequentam, assim como informações relativas aos pais.

Seguidamente foi apresentada a *Escala sobre Adaptabilidade na Carreira – Forma Universitária* (Monteiro & Almeida, 2015 adaptado de Savickas & Porfeli, 2012). Esta escala é composta por 28 itens que avaliam as 4 subescalas da adaptabilidade: Preocupação, controlo, curiosidade e confiança. É avaliada através de uma escala de resposta de tipo *Likert* de 1 a 5, correspondendo a “muito pouco” e a “muito”, respetivamente. O valor de cada escala é calculado pela soma dos sete itens que a compõe, sendo também calculado um valor total da escala correspondente à

média de resposta a todos os itens da escala. Os coeficientes de *alfa de Cronbach* para esta escala variam entre .73 relativo à subescala preocupação e de .90 para a subescala confiança, sendo bons indicadores de fiabilidade desta medida para estudantes universitários portugueses.

Por último foi utilizado o questionário “*Reflexividade Ética sobre a Carreira – Ensino Superior*” (Silva, Marques & Taveira, 2016, adaptado do guião de entrevista “GERE” de Marques, Silva e Taveira, 2013) que envolve três questões abertas em que cada uma corresponde a uma situação que o participante tem que imaginar e dar o seu parecer sobre como a personagem da situação deveria pensar e agir perante determinados dilemas de carreira. A última destas questões abertas diz respeito ao modo como o participante planeia o seu futuro a curto e médio prazo pedindo que refira quais os planos que tem em relação ao mesmo, referindo também fatores a ter em conta na tomada de decisão assim como consequências que antevê com determinada escolha.

Para a análise qualitativa dos questionários foi utilizado o *Sistema de Avaliação da Reflexividade Ética na carreira (SAREC)* proposto por Marques e Silva (2015). Este sistema avalia os participantes com base nos três níveis de reflexividade do Modelo conceptual de Reflexividade Ética (Marques, 2015), ou seja relativamente à forma como pensam eticamente acerca das suas questões de carreira. É atribuído a cada sujeito um valor para cada nível, correspondente à frequência de respostas dadas às categorias de cada nível.

Este sistema de avaliação é composto pela *Grelha de Categorias dos Conteúdos de Pensamento sobre a Carreira* (GCCPC; Marques & Silva, 2015) e pela *Equivalência das Categorias aos Níveis de Pensamento Ético na Carreira* propostos no Modelo Conceptual de Reflexividade Ética (Marques & Silva, 2015).

De forma a obter os 3 níveis de reflexividade Ética, foi utilizada a *Grelha de Categorias dos Conteúdos de Pensamento sobre a Carreira* (GCCPC; Marques & Silva, 2015). Esta Grelha está dividida por dois grandes grupos onde no primeiro são tidas em conta respostas que vão de encontro aos fatores que o participante valorizou no processo de tomada de decisão, enquanto no segundo grupo são tidas em conta as consequências que o participante antecipou ao optar por determinada escolha de carreira. É apresentada para cada subcategoria uma breve descrição da mesma assim como exemplos elucidativos.

Uma vez que esta Grelha não estava ainda validada para estudantes universitários, procedeu-se à sua validação. Para tal, considerou-se 40.0% do total das unidades de análise dos participantes da nossa amostra, que foram categorizados por dois juízes independentes, pertencentes à equipa de investigação. Após esta categorização, foi possível verificar que o Kappa de Cohen variou entre .54 e 1.00 (M= .91; DP= .12), permitindo-nos afirmar que o grau de congruência foi excelente entre os juízes, uma vez que, o valor médio de kappa de Cohen foi .91 (Landis & Koch, 1977).

Por último, ainda referente ao SAREC, foi utilizado a *Equivalência das Categorias aos Níveis de Pensamento Ético na Carreira* de forma a transformar as categorias

obtidas através da Grelha, em níveis de Reflexividade Ética.

O nível 1 obtém-se pelo somatório das frequências obtidas nas categorias Pessoais e nas categorias Relacionais; o nível 2 obtém-se pelo somatório das frequências obtidas nas categorias Planeamento, Exploração e Bem-estar; e o nível 3 obtém-se pelo somatório das frequências obtidas nas categorias Dificuldades e Consequências Económico/Políticas.

## Procedimento

### Recolha de dados

A recolha de dados foi realizada em salas de aula, com prévia autorização do professor responsável, assim como em salas de estudo da Biblioteca Geral da Universidade do Minho.

A recolha foi realizada em contexto controlado, com baixo ruído e condições de anonimato. Em todos os momentos foi garantida a confidencialidade no tratamento e divulgação dos dados e garantido que poderiam abandonar a resposta ao questionário a qualquer momento, caso desejassem. Antes do início do preenchimento foram dadas indicações acerca dos objetivos do estudo e do carácter voluntário da participação.

### Análise de dados

A análise qualitativa dos discursos dos jovens realizou-se recorrendo à metodologia de análise de conteúdo semi-estruturada. Iniciou-se o processo de análise com a passagem das respostas ao questionário *Reflexividade Ética sobre a Carreira – Ensino Superior* para um documento *Word*. O passo seguinte passou pela definição conjunta das unidades de contexto para cada situação (frase), seguida da definição das unidades de análise (ideia) para cada unidade de contexto, sendo atribuído um rótulo a cada unidade de análise (e.g. UM001\_001\_001).

Definidas todas as unidades de análise (N= 4437), estas foram categorizadas a *Grelha de Categorias dos conteúdos de Pensamentos sobre a Carreira (GCCPC)* (Marques & Silva, 2015), tendo em conta os fatores valorizados no processo de tomada de decisão e as consequências previstas ao optar por determinada escolha de carreira.

Para a categorização das unidades de análise, foi utilizada a categorização feita aquando da validação da grelha, sendo que nos casos de incongruência entre juízes recorreu-se a um terceiro juiz, doutorado na área, que permitiu atribuir uma só categoria à respetiva unidade de análise. Prosseguiu-se com a categorização das restantes unidades de análise com apenas um juiz.

Após definidas as categorias presentes em cada participante, através da ferramenta estatística *IMB SPSS Statistics - versão 23* foi calculada a frequência com que cada categoria foi referida, por cada participante. Para calcular o valor de nível 1, nível 2 e nível 3 para cada participante, foi utilizado a *Equivalência das Categorias aos Níveis de Pensamento Ético na Carreira* (Marques & Silva, 2015). Para isso, foi necessário fazer o somatório de todas as subcategorias associadas a cada categoria de forma a obter o valor da frequência de cada categoria, em

cada participante. Após este procedimento, foram então calculadas as frequências de cada nível, sendo inseridas na base de dados quantitativa, juntamente com os dados demográficos e os valores obtidos na *Escala sobre Adaptabilidade na Carreira – Forma Universitária*.

Para analisar a relação entre os níveis de Reflexividade Ética e a Adaptabilidade realizaram-se 15 regressões lineares simples (5 regressões lineares múltiplas com 3 preditores).

Previamente ao teste das hipóteses através das análises de regressão foi analisado o cumprimento dos pressupostos, verificando-se que o pressuposto da ausência de *outliers* e o pressuposto da normalidade da distribuição não se encontra. Procedeu-se então à análise com a eliminação dos *outliers* (N= 30), no entanto os resultados obtidos foram de encontro aos anteriores, não havendo diferenças significativas com a presença destes. Assim, de modo a não perder participantes, as análises foram realizadas com todos os sujeitos, reconhecendo cuidados na generalização dos resultados (Field, 2009).

### Resultados

Os resultados relativos às análises de regressão linear múltipla para verificar se a reflexividade ética na carreira prediz a adaptabilidade mostraram que o modelo de regressão linear múltipla explica 3.3% da variância ( $R^2$  Aj. = .03), sendo explicativo  $F(3, 68) = 5.42, p = .001$ . O nível 1 e nível 2 revelam-se um preditores significativo da adaptabilidade, sendo que maiores valores de nível 1 e 2 traduzem-se em maior adaptabilidade,  $\beta = 0,09, t = 1.98, p < .05$  e  $\beta = 0,11, t = 2.42, p < .05$ .

Para além de ser testado o valor preditivo da reflexividade Ética na adaptabilidade, foram também realizadas regressões lineares de modo a testar o valor preditivo de cada subescala da adaptabilidade, nomeadamente a Preocupação, o Controlo, a Curiosidade e a Confiança.

Para a subescala Preocupação, o modelo de regressão linear múltipla explica 4% da variância ( $R^2$  Aj. = .03), sendo explicativo  $F(3, 479) = 5.72, p = .001$ . O nível 2 revela-se um preditor significativo da preocupação, sendo que maiores valores de nível 2 traduzem-se em maior preocupação,  $\beta = 0,11, t = 2.36, p < .05$ .

Relativamente à subescala Controlo, o modelo de regressão linear múltipla explica 2% da variância ( $R^2$  Aj. = .01), sendo explicativo  $F(3, 482) = 2.77, p < .05$ . A subescala Controlo não se revela um preditor estatisticamente significativo para nenhum dos níveis de Reflexividade Ética.

Para a subescala Curiosidade, o modelo de regressão linear múltipla explica 2% da variância ( $R^2$  Aj. = .01), sendo explicativo  $F(3, 483) = 2.83, p < .05$ . O nível 2 revela-se um preditor significativo da curiosidade, sendo que maiores valores de nível 2 traduzem-se em maior curiosidade,  $\beta = 0,12, t = 2.46, p < .05$ .

Por fim, os resultados do Modelo de Regressão Linear Múltipla para a subescala Confiança mostraram que o modelo de regressão linear múltipla explica 2% da variância ( $R^2$  Aj. = .02), sendo explicativo  $F(3, 481) = 3.58, p < .05$ . O nível 1 revela-se um preditor significativo da confiança, sendo que maiores valores de

nível 1 traduzem-se em maior confiança,  $\beta = 0,11, t = 2.25, p < .05$ .

### Discussão

Este estudo teve como principal objetivo testar o valor preditivo da reflexividade ética na carreira na adaptabilidade de carreira. Os resultados apontam para que o nível 1 e 2 de reflexividade, caracterizado por um pensamento centrado no self e por um pensamento comparativo/antecipatório, predizem a adaptabilidade na carreira.

Estudantes universitários que possuem um pensamento centrado no self e indivíduos que pensam em si e nos outros mais próximos, quando tem que tomar decisões relacionadas com a sua carreira, demonstram mais competências para lidar com as mudanças de carreira. Apesar de ser importante o indivíduo pensar numa dimensão ética, onde ponderam o impacto das suas escolhas para si, para os outros próximos e para a sociedade em geral (Marques, 2015), quando confrontados com a necessidade de adaptação a uma mudança de carreira, a dimensão de questionamento ético parece tornar-se menos relevante.

Relativamente à influência dos níveis de pensamento em cada subescala da adaptabilidade, podemos inferir que indivíduos com um pensamento comparativo/antecipatório tendem a exibir maiores níveis de Preocupação e de Curiosidade. Estas duas dimensões estão diretamente relacionadas com a exploração do seu futuro, estando as duas voltadas para o conhecimento do contexto e orientação para o mesmo (Savickas, 2013), o que significa que indivíduos que integrem os outros mais próximos nos seus pensamentos de carreira têm maiores valores de preocupação e curiosidade face à carreira. Desta forma, e de acordo com o modelo Conceptual de Reflexividade Ética, proposto por Marques (2015), uma vez que os níveis de pensamento evoluem desde um nível mais simples de reflexão para um nível mais avançado, e sendo que todos os indivíduos antes de progredirem para o nível seguinte, adquirem competência de reflexão do nível em questão, é possível dizer que dimensões de procura de oportunidades, de exploração de capacidades e de preocupação com aspetos de carreira são mais comuns em indivíduos que exibam um pensamento centrado em si próprio e nos outros próximos. Indivíduos que ponderem as suas decisões tendo em conta o impacto destas para a sociedade são aparentemente menos capazes de exibir comportamentos tanto de preocupação como de curiosidade face à carreira.

Relativamente à subescala Confiança, indivíduos com um pensamento centrado no self evidenciam maiores níveis de confiança, o que demonstra que a confiança é um preditor para que as pessoas se centrem mais nos seus gostos e interesses aquando do processo de tomada de decisão de carreira. Indivíduos que exibam pensamentos maioritariamente focados nos outros, tanto próximos como distantes exibem menores níveis de confiança. Estando a confiança associada à percepção de auto-eficácia e auto-estima relativamente à capacidade de tomar uma decisão certa e obter sucesso nas escolhas

de carreira (Savickas, 2013), é importante no processo de tomada de decisão existirem pensamentos centrados nos seus interesses pessoais e no impacto da escolha para si, de modo a que o indivíduo se sinta confiante com a sua tomada de decisão. Por outro lado, estes resultados revelam que os jovens poderão perceber os outros, tanto próximos como distantes, como uma ameaça ou obstáculo ao alcance dos seus objetivos, uma vez que poderão ter que lidar com as expectativas ou necessidades dos outros, podendo desta forma ameaçar a sua confiança e auto-estima.

É importante refletir, que todos estes níveis evoluem desde um nível mais simples de reflexão para um nível mais avançado, sendo que todos os indivíduos antes de progredirem para o nível seguinte, adquirem competências de reflexão do nível em questão (Marques, 2015). O facto da forma de recolha de dados ter sido realizada em questionário escrito, poderia ter ressaltado o mais relevante de cada indivíduo, ocultando níveis de pensamento mais superficiais e já profundo no indivíduo, pelo que será necessário ter em conta que possivelmente indivíduos com maiores pensamentos de nível 2 terão também já desenvolvidos pensamentos de nível 1. Este facto torna-se importante para compreender a evolução do pensamento dos universitários assim como para ter em conta a existência deste tipo de pensamentos em indivíduos onde o nível 2 é mais evidente.

### Conclusão

Apesar do estudo não ir totalmente de encontro às hipóteses formuladas permitiu verificar que possivelmente estudantes que tenha em conta os seus interesses e que pondere o impacto das escolhas de carreira para si e para os outros mais próximos a si, apresentam mais competências de adaptabilidade na carreira.

No entanto, o baixo poder explicativo obtido, as dificuldades encontradas no cumprimento de alguns pressupostos, levam-nos a tecer alguma reservas nos resultados apontados e a sugerir a continuação de estudos que permitam explorar melhor as relações acima enunciadas.

Torna-se também importante reforçar o contributo destes resultados, e de possíveis estudos nesta linha que venham a ser conduzidos a partir deste, para a intervenção de carreira no ensino superior, mostrando para já ser importante trabalhar com os jovens o papel dos outros nas suas decisões de carreira, explorar um modo de pensamento não só centrado em si, mas também nos outros próximos assim como trabalhar estratégias de adaptabilidade em jovens que exibam maiores pensamentos com o outro distante e com a sociedade.

### Referências

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.

Dumora, B., & Boy, T. (2008). Les perspectives constructivistes et constructionnistes de l'identité (1ère partie). *Constructivisme et constructionnisme:*

fondements théoriques. *L'orientation scolaire et professionnelle*, (37/3), 347-363.

Dumora, B. (2010). Le conseil constructiviste auprès d'adolescents: Sa pertinence et ses limites. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 39, 119-136. doi: 10.4000/osp.2489

Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS (3ª Edição)*. Londres: Sage Publications Ltd.

Guichard, J. (2009). Self-constructing. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 251-258. doi:10.1016/j.jvb.2009.03.004

Landis, R., & Koch, G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33, 159-174. doi: 10.2307/2529310

Marques, C. (2015). *Valores Básicos de vida e Reflexividade ética na Carreira em Jovens*. Tese de doutoramento. Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Braga. Retirado de <https://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/42555/1/Catia%20Margarida%20da%20Cunha%20Marques.pdf>.

Martins, E. D. C. F., & Ferreira, J. A. G. (2011). Evolução do pensamento, raciocínio e desempenho em alunos do ensino superior. *Revista Portuguesa de Educação*, 24(1), 213-246.

Monteiro, S., & Almeida, L. S. (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.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x

Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Savickas, M. L. (2013). Career construction and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147-183). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

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.

Super, D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. doi:10.1016/0001-8791(80)90056-1