

Orientação Proteana e Sucesso na Transição Universidade – Mercado de Trabalho¹

Gilmara Santos

Célia Sampaio

Maria do Céu Taveira

Ana Daniela Silva²

Escola de Psicologia, Universidade do Minho, Braga, Portugal

Resumo

A transição dos estudantes universitários para o mercado de trabalho é uma etapa crucial que impacta suas trajetórias profissionais. Este estudo analisa a relação entre a orientação proteana de carreira e o sucesso na transição universidade-mercado de trabalho em uma amostra de 594 recém-graduados em Portugal. Utilizando escalas validadas, foram investigadas quatro dimensões do sucesso: inserção profissional, confiança na carreira, adaptação ao trabalho e independência financeira. Os resultados destacam que a orientação proteana de carreira é um preditor significativo de todas as dimensões analisadas, reforçando a importância de estratégias proativas no desenvolvimento de carreiras bem-sucedidas.

Palavras-chave: orientação proteana, transição profissional, sucesso profissional, mercado de trabalho

Abstract: Protean Orientation and Success in the University-Labor Market Transition

The transition of university students to the job market is a critical phase that impacts their professional trajectories. This study examines the relationship between protean career orientation and success in the university-to-work transition in a sample of 594 recent graduates in Portugal. Using validated scales, four dimensions of success were assessed: professional insertion, career confidence, work adaptation, and financial independence. Results show that protean career orientation is a significant predictor of all analyzed dimensions, emphasizing the importance of proactive strategies in building successful careers.

Keywords: protean career orientation, professional transition, occupational success, job market

Resumen: Orientación proteica y éxito en la transición universidad-mercado laboral

La transición de los estudiantes universitarios al mercado laboral es una etapa crucial que impacta significativamente sus trayectorias profesionales. Este estudio analiza la relación entre la orientación proteana de carrera y el éxito en la transición universidad-mercado laboral en una muestra de 594 recién graduados en Portugal. Utilizando escalas validadas, se investigaron cuatro dimensiones del éxito: inserción profesional, confianza en la carrera, adaptación al trabajo e independencia financiera. Los resultados destacan que la orientación proteana de carrera es un predictor significativo de todas las dimensiones analizadas, reforzando la importancia de estrategias proactivas en el desarrollo de carreras exitosas.

Palabras clave: orientación proteana, transición profesional, éxito profesional, mercado laboral

¹ Este estudo foi realizado no Centro de Investigação em Psicologia (CIPsi/UM) da Escola de Psicologia da Universidade do Minho, com o apoio da Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT) através de Fundos do Orçamento de Estado Português (UIDB/01662/2020) e do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP).

² Endereço para correspondência: Escola de Psicologia da Universidade do Minho, Campus de Gualtar, 4710-057, Braga, Portugal.
E-mail: danielasilva@psi.uminho.pt

A transição dos estudantes universitários para o mercado de trabalho representa um momento crucial nas suas vidas, onde se deparam com uma série de decisões que impactam significativamente as suas trajetórias profissionais. No mundo atual, marcado por instabilidade, o mercado de trabalho tem sofrido mudanças substanciais devido à globalização, avanços tecnológicos e transformações sociais (Cortellazzo et al., 2020; Hall, 2004). Como resultado, o conceito tradicional de carreira, anteriormente gerido predominantemente pelas organizações, está a ser substituído pela ideia de carreira proteana, na qual os trabalhadores assumem maior controle (Hall, 2004).

A adoção de uma abordagem de carreira proteana reflete a necessidade das pessoas se adaptarem ativamente às mudanças no ambiente externo (Arthur & Rousseau, 1996; Herrmann et al., 2015). Isso leva-as a assumir a responsabilidade pelo desenvolvimento e gestão pessoal das suas carreiras (Arthur & Rousseau, 1996; Herrmann et al., 2015). A orientação de carreira proteana, definida por Direnzo e Greenhaus (2011), refere-se ao como uma pessoa conduz a sua carreira de maneira proativa e autodirigida, impulsionada por valores pessoais e critérios subjetivos de sucesso (Briscoe et al., 2006; Sultana & Malik, 2019; Volmer & Spurk, 2011; Zafar et al., 2021). Indivíduos com essa orientação possuem um entendimento sólido de si mesmos, da sua identidade e dos seus valores pessoais (Cortellazzo et al., 2020). Baseados nesse autoconhecimento, eles orientam de modo consciente os seus objetivos, decisões e ações de carreira (Cortellazzo et al., 2020). Portanto, uma abordagem de carreira proteana promove um crescimento sustentável e melhora o desenvolvimento das organizações (Dries et al., 2012; Ha et al., 2022).

Briscoe e Hall (2006) reconceitualizaram a carreira proteana em duas atitudes predominantes: autodireção e orientação por valores intrínsecos. A autodireção constitui “a vontade” (Hall, 2004) e refere-se ao grau em que o indivíduo assume responsabilidade pelo seu percurso (Briscoe et al., 2006). A orientação por valores intrínsecos constitui “o significado” (Hall, 2004) e refere-se ao papel desses valores como motor e motivação das decisões individuais na carreira, na avaliação de sucesso da carreira do indivíduo e na sua independência de influências ou controles externos (Briscoe et al., 2006). Assim, indivíduos com uma orientação proteana de carreira definem as prioridades e identidade das suas carreiras de forma proativa, autodirigida, orientada por valores pessoais e avaliando o sucesso da carreira com base nos seus critérios subjetivos (Briscoe & Hall, 2006).

Até o final do século XX e início do século XXI, esperava-se que os recém-formados do ensino superior conseguissem, logo após a conclusão da graduação, encontrar um trabalho relacionado com a sua área de formação e objetivos individuais, além de se adaptarem ao papel de trabalhador (Wendlandt & Rochlen, 2008). No entanto, a paisagem de rápidas transformações, incertezas

e falta de oportunidades, como as manifestadas nos primeiros anos do século XXI, ampliou a importância da transição da universidade para o mercado de trabalho para os recém-graduados (Masdonati et al., 2021). Nesse contexto, os serviços de carreira enfrentam desafios, ao procurarem preparar os universitários e recém-formados para a gestão da carreira num mundo de trabalho cada vez mais dinâmico e imprevisível. Sabe-se que a transição da universidade para o mercado de trabalho é um processo prolongado, que se inicia durante a graduação e termina com a adaptação ao papel de trabalhador. Vieira e colaboradores (2011) sintetizam três grandes momentos que caracterizam a dinâmica desse processo: antes de ingressarem efetivamente na vida profissional, o caminho educacional tende a estimular o envolvimento dos estudantes; à medida que os graduados decidem iniciar as suas carreiras, o comprometimento com a procura de oportunidades remuneradas intensifica-se; uma vez conseguida uma posição profissional remunerada, os recém-formados canalizam os seus esforços para atividades que facilitem a sua adaptação ao ambiente de trabalho.

Vieira et al. (2011) ressaltam que, diante das inúmeras movimentações entre os espaços formativos e laborais, é importante considerar a dinâmica e a interdependência entre os diferentes momentos da carreira dos universitários e recém-graduados. Pela sua característica processual, não existe uma referência única para caracterizar o tempo de duração da transição. Porém, segundo Baluku et al. (2021), a velocidade com que os recém-graduados conseguem entrar no mercado de trabalho após a conclusão dos estudos, é crucial para o avanço subsequente das suas carreiras. Portanto, torna-se importante considerar o tempo desde a conclusão da graduação como uma variável que influencia a percepção e a vivência de sucesso na transição para o trabalho (Oliveira et al., 2013).

Para explicar o sucesso na transição universidade-trabalho, é preciso adotar uma visão multicausal, em que fatores contextuais e individuais se interrelacionam e contribuem para a conquista de resultados associados ao sucesso na carreira (Masdonati et al., 2021). Estudos mostram que, inicialmente, os universitários esperam que a transição seja bem-sucedida objetivamente, atendendo às necessidades materiais e expectativas sociais. Com o tempo e a experiência, as expectativas de sucesso atualizam-se, priorizando indicadores subjetivos, como satisfação no trabalho e procura de realização pessoal e profissional (Oliveira et al., 2013). Diante do exposto, constata-se que o sucesso na transição universidade-trabalho é um fenômeno multidimensional, avaliado por um conjunto diversificado de indicadores típicos dos anos iniciais da carreira. Nessa linha de compreensão, Oliveira et al. (2019), num estudo com recém-formados, identificaram que o sucesso nessa fase da carreira envolve confiança no futuro, planejamento de carreira, construção da identidade profissional, congruência trabalho-formação, independência financeira,

adaptação ao trabalho, satisfação com a trajetória de carreira e reconhecimento profissional.

Masdonati et al. (2021), adotando a perspectiva da Teoria da Psicologia do Trabalho (Blustein, 2011), postularam um modelo explicativo do sucesso na transição para o trabalho, destacando fatores contextuais, como a classe socioeconômica, origens familiares e gênero, como preditores diretos ou indiretos dos resultados alcançados. Para aqueles autores, desvantagens contextuais ou derivadas da marginalização dificultam a qualidade da inserção no mercado de trabalho. Por outro lado, recursos psicossociais, como a adaptabilidade de carreira, autoeficácia, e processos de construção identitária, são mediadores da relação entre aspectos contextuais e sucesso na transição. O modelo também destaca o papel moderador das características dos sistemas educacionais, das condições do mercado de trabalho, do suporte social e da consciência crítica. Para que estudantes e recém-graduados sejam vistos como bem-sucedidos nessa transição, é essencial que consigam encontrar um emprego correspondente ao seu nível educacional e mantenham sua empregabilidade. Além disso, espera-se que, a médio e longo prazo, os recém-formados alcancem um trabalho digno, significativo e com propósito (Masdonati et al., 2021).

A literatura científica indica que recursos psicossociais podem ser considerados preditores diretos ou indiretos do sucesso na carreira. Dessa forma, resultados positivos na transição para o mercado de trabalho estão, em parte, relacionados com o comprometimento com a carreira. Segundo Hirschi et al. (2014, p. 577), “o envolvimento com a carreira pode ser definido como o grau em que alguém manifesta comportamentos proativos de carreira, com o objetivo de desenvolvê-la”. Comportamentos relacionados com o envolvimento com a carreira envolvem planejamento de carreira, construção da rede de contatos e exploração de carreira. Assim, para alcançar sucesso nesta transição e na construção da carreira em geral, é essencial aprender a interpretar continuamente a realidade social, encontrar apoio e envolver-se simultaneamente nas tarefas de carreira. Além disso, políticas públicas para a criação de emprego e rendimento são imprescindíveis.

Por fim, a pesquisa de Guan et al. (2020) explorou a relação entre a orientação proteana dos estudantes universitários e o seu sucesso na transição para o mercado de trabalho, encontrando evidências de que uma orientação proteana estava positivamente associada a uma transição mais suave e a uma maior satisfação com as escolhas de carreira. Esses estudos destacam a importância da orientação proteana de carreira na transição dos estudantes universitários para o mercado de trabalho e o seu impacto no sucesso profissional e na adaptação ao ambiente de trabalho. Compreender essas relações pode fornecer insights valiosos para profissionais de orientação, educadores e estudantes interessados em maximizar o seu potencial no mercado de trabalho contemporâneo.

Objetivos e Hipóteses de investigação

Este estudo tem como objetivo analisar o sucesso na transição dos estudantes universitários para o mercado de trabalho, explorando o papel da orientação proteana de carreira nesse processo. A orientação proteana, como referido, caracteriza-se por uma abordagem proativa e autodirigida, impulsionada por valores pessoais e critérios subjetivos de sucesso (Direnzo & Greenhaus, 2011). Este trabalho procura contribuir para se compreender como essa orientação pode influenciar o desenvolvimento individual e contribuir para o crescimento sustentável das organizações.

Considerando a revisão da literatura, são delineadas as seguintes hipóteses:

- (H1) Existe uma relação positiva entre a orientação proteana de carreira dos recém-graduados e o sucesso na transição para o mercado de trabalho. Especificamente, estudantes universitários com uma orientação proteana de carreira tendem a alcançar um maior nível de sucesso nas dimensões objetivas e subjetivas de sucesso na carreira (Guan et al., 2020; Hirschi et al., 2014).
- (H2) A orientação proteana de carreira prediz maior sucesso em variáveis objetivas e subjetivas durante a transição universidade-mercado de trabalho (Guan et al., 2020; Hirschi et al., 2014).

Método

Participantes

A amostra foi composta por 594 recém-graduados do ensino superior em Portugal, com 437 mulheres (73,6%) e 155 homens (26,1%), com idades variando de 20 a 64 anos ($M = 25,90$; $DP = 6,69$). A maioria dos participantes era solteira (91,9%), e os níveis de escolaridade incluíram licenciatura (51%), mestrado (43,6%) e doutorado (5,4%). Em relação à situação profissional, 20,9% estavam empregados, 44,4% eram estagiários, 4,2% ainda estudavam, e 30,5% estavam desempregados.

Instrumentos

Para caracterizar a amostra, utilizou-se um questionário sociodemográfico e de percurso académico, desenvolvido especificamente para este estudo. No questionário foram incluídas questões sobre o sexo, idade, estado civil, nacionalidade, curso concluído, situação profissional.

Escala de Orientação Proteana de Carreira (EOPC; Soares et al., 2022). A EOPC é composta por seis itens que medem a orientação proteana de carreira dos indivíduos. Os itens são respondidos numa escala Likert de cinco pontos, onde 1 corresponde a “Discordo muito” e 5

a “Concordo muito”. A versão portuguesa da escala apresentou uma consistência interna satisfatória, com um coeficiente alfa de Cronbach de $\alpha = .73$ (Soares et al., 2022).

Escala de Avaliação de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho (ESTUT; Sampaio et al., 2023). Esta escala contém 22 itens projetados para avaliar quatro dimensões do sucesso na transição universidade- trabalho: 1. Inserção e Satisfação Profissional, que avalia a satisfação com o emprego e a sensação de estar bem inserido no mercado de trabalho; 2. Confiança no Futuro da Carreira, que mede a expectativa de progresso e desenvolvimento futuro na carreira; 3. Adaptação ao Trabalho, que avalia a facilidade com que o recém-graduado se adapta ao ambiente e às exigências do trabalho; 4. Remuneração e Independência Financeira, que avalia a percepção de remuneração adequada e a capacidade de alcançar independência financeira. Os itens são respondidos numa escala tipo Likert de cinco pontos, variando de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente). A consistência interna dos itens variou entre $\alpha = 0.75$ e $\alpha = 0.92$ no Brasil (Oliveira et al., 2016) e entre $\alpha = .82$ e $\alpha = .91$ em Portugal (Sampaio et al., 2023), indicando uma confiabilidade elevada da escala em diferentes contextos.

Procedimentos

A recolha de dados realizou-se utilizando uma metodologia de amostragem não-probabilística e ocorreu entre outubro de 2022 e janeiro de 2023. Especificamente, foram contactadas universidades, associações de antigos alunos, associações de estudantes e o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), solicitando a divulgação do estudo. Estas instituições divulgaram o

estudo através das suas bases de dados para os recém-graduados que deram autorização para colaborar em estudos de investigação. Seguidamente, a recolha de dados foi realizada através de envio por correio eletrónico a recém-graduados do ensino superior com um ciclo de estudos terminado naquele período ou no último ano. Todos os procedimentos de recolha de dados cumpriram os princípios éticos e as normas de proteção de dados (Parecer nº CEICSH 098/2023).

Análise de dados

As análises estatísticas foram realizadas com recurso ao programa *Statistical Package for the Social Sciences* (IBM SPSS), versão 29.0. para o *Windows*. Começou por se realizar análises descritivas para caracterizar a amostra. De seguida, para analisar a relação entre orientação proteana de carreira e as variáveis objetivas e subjetivas de sucesso na transição universidade-mercado de trabalho realizaram-se análises de correlação através do teste de correlação de *Pearson*. Por último, realizaram-se análises de regressão linear simples para estudar se a orientação proteana de carreira prediz as dimensões do sucesso na transição. Todos os pressupostos foram testados e cumpridos para todas as análises realizadas (Field, 2009; Marôco, 2003).

Resultados

A Tabela 1 apresenta as descritivas e intercorrelações entre orientação proteana de carreira e as dimensões da medida de sucesso na transição universidade-mercado de trabalho.

Tabela 1

Orientação proteana e sucesso na carreira: Análise descritiva e intercorrelações

Variáveis	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5
1 - Orientação Proteana	20.3	4.82	1				
2 - Inserção e Satisfação Profissional	3.32	1.24	0.53**	1			
3 - Confiança no Futuro de Carreira	3.49	1.01	0.64**	0.60**	1		
4 - Remuneração e Independência Financeira	2.56	1.02	0.52**	0.63**	0.60**	1	
5 - Adaptação ao Trabalho	3.57	0.87	0.53**	0.62**	0.60**	0.56**	1

Nota. ** $p < .01$

Como se observa na Tabela 1, os diplomados apresentam médias mais elevadas na escala de adaptação ao trabalho e mais baixas em remuneração e independência financeira. No que diz respeito às correlações entre a orientação proteana de carreira e as escalas de sucesso na transição foram todas positivas e estatisticamente significativas. Esses resultados indicam que a orientação

proteana de carreira está fortemente associada às várias dimensões de sucesso na transição universidade-mercado de trabalho, tanto em termos objetivos quanto subjetivos. A Tabela 2 apresenta os resultados da análise de regressão para perceber se a orientação proteana de carreira prediz as dimensões da medida de sucesso na transição universidade-mercado de trabalho.

Tabela 2

Orientação proteana e sucesso na carreira: Análise de regressão linear

	R ² Ajustado	F (sig.)	B	t
Inserção e Satisfação Profissional	0.273	223.34***	0.532	28.29***
Confiança no Futuro de Carreira	0.413	417.40***	0.643	17.60***
Remuneração e Independência Financeira	0.275	225.97***	0.526	31.87***
Adaptação ao Trabalho	0.282	235.56***	0.532	13.96***

Nota. *** $p < .001$

Como se observa na Tabela 2, a orientação proteana de carreira tem impacto significativo sobre todas as dimensões do sucesso na transição da universidade para o mercado de trabalho. Os resultados indicam que a orientação proteana de carreira explica uma percentagem considerável da variabilidade em cada uma das dimensões analisadas, sugerindo uma relação robusta entre essas variáveis.

Discussão e Implicações

O presente estudo analisou a relação entre a orientação proteana de carreira e o sucesso na transição universidade-mercado de trabalho em recém-graduados do ensino superior em Portugal. Para tal, formulou duas hipóteses principais: 1. existe uma relação positiva entre a orientação proteana de carreira dos recém-graduados e o sucesso na transição para o mercado de trabalho; e 2. a orientação proteana de carreira prediz maior sucesso em variáveis objetivas e subjetivas durante a transição universidade-mercado de trabalho. Os resultados confirmam que a orientação proteana de carreira é um preditor significativo do sucesso na transição, tanto em dimensões objetivas quanto subjetivas, corroborando as hipóteses formuladas. Estes resultados estão alinhados com os estudos de Hall (2004) e Briscoe et al. (2006), que destacam a importância que a orientação proteana de carreira tem para a adaptação e sucesso no mercado de trabalho atual.

Este estudo expande esta linha de investigação ao mostrar que a orientação proteana de carreira não promove apenas o sucesso subjetivo, mas também o sucesso objetivo na transição dos recém-graduados para o mercado de trabalho. Mais concretamente, as pessoas que adotam uma abordagem proativa e autodirigida em relação à carreira estão mais preparadas para identificar e envolverem-se em oportunidades de trabalho que correspondam às suas aspirações e valores pessoais. Este resultado é consistente com os resultados do estudo de Guan et al., (2020), que também apresentaram uma relação positiva entre a orientação proteana e a satisfação com as escolhas de carreira.

A confiança no futuro da carreira foi outra dimensão positivamente influenciada pela orientação proteana. As pessoas que pontuam alto em confiança no futuro, tendem a desenvolver uma visão a longo prazo para a sua

trajetória profissional e a tomar decisões que promovam o seu crescimento contínuo. Um exemplo disso é o investir em cursos adicionais ou certificações que os preparem para futuras oportunidades de carreira. Esses resultados estão alinhados com a teoria de Hall (2004), que destaca a importância de uma visão de longo prazo para o desenvolvimento de uma carreira sustentável.

Além disso, a adaptação ao trabalho foi significativamente beneficiada pela orientação proteana de carreira. Assim as pessoas são mais capazes de se ajustar às exigências e expectativas do contexto profissional, assumindo responsabilidades pelo seu próprio desenvolvimento e adaptando-se de forma flexível às mudanças no mercado de trabalho. Briscoe et al., (2006) argumentam que essa capacidade de adaptação é crucial para a sustentabilidade da carreira num mercado de trabalho em constante mudança.

Por outro lado, o estudo de Baruch (2006) apresenta uma visão complementar, sugerindo que a orientação proteana pode não ser suficiente em todos os contextos. Este autor argumenta que, embora a proatividade e a autodireção sejam essenciais, a falta de estruturas de suporte organizacional e mentorias pode limitar o impacto positivo dessa orientação. Assim, os recém-graduados com valores elevados na orientação proteana podem enfrentar desafios em contextos onde a cultura organizacional não apoia o desenvolvimento contínuo e a autonomia. Isso indica que a eficácia da orientação proteana também depende do contexto organizacional e do suporte disponível.

Por último, a remuneração e a independência financeira foram dimensões em que as pessoas com uma elevada orientação proteana também se destacaram. Isso sugere que uma abordagem proativa e autodirigida em relação à carreira pode não só promover o sucesso profissional, mas também contribuir para a estabilidade financeira e a independência dos indivíduos. Por exemplo, indivíduos com uma elevada orientação proteana podem ser mais propensos a negociar salários mais altos ou a procurar oportunidades de rendimento suplementar. Esses resultados estão alinhados com os estudos de Herrmann et al. (2015) que também encontraram uma relação positiva entre a orientação proteana e o sucesso financeiro.

Os resultados deste estudo são particularmente relevantes para instituições de ensino superior, pois indicam

que promover uma orientação proteana de carreira pode favorecer uma transição mais eficaz dos estudantes para o mercado de trabalho. Dessa forma, programas de aconselhamento de carreira podem ser estruturados para incentivar uma abordagem mais autônoma e estratégica por parte dos estudantes, auxiliando-os na identificação dos seus valores e na construção de uma visão clara para o futuro. Além disso, a incorporação de módulos voltados para o desenvolvimento de carreira nos currículos acadêmicos pode preparar melhor os estudantes para os desafios do cenário profissional contemporâneo.

Para fomentar essa abordagem, as instituições de ensino superior podem: (a) implementar intervenções de apoio ao desenvolvimento de carreira que ajudem os estudantes a definir as suas metas de carreira, identificar os seus valores e desenvolver planos de ação concretos; (b) conectar estudantes com mentores do mercado de trabalho pode proporcionar orientação prática e suporte, ajudando-os a planejar o início das suas carreiras profissionais e, (c) favorecer eventos de *networking* e feiras de emprego para ampliar o acesso dos estudantes a contatos profissionais estratégicos.

Em suma, os resultados deste estudo fornecem evidências sólidas do impacto positivo de uma orientação proteana de carreira na transição dos estudantes universitários para o mercado de trabalho. No entanto, conforme sugerido por Baruch (2006), o contexto organizacional também desempenha um papel crítico. Compreender e promover esta orientação pode ser fundamental para psicólogos, educadores e estudantes que procuram maximizar o seu potencial no mercado de trabalho, facilitando uma transição mais suave e uma adaptação mais satisfatória ao contexto profissional. Nesse contexto, as instituições de ensino superior desempenham um papel fundamental e podem adotar iniciativas práticas para apoiar os seus estudantes na construção de carreiras bem-sucedidas e sustentáveis.

Considerações Finais

Os resultados oferecem implicações importantes para educadores, psicólogos e gestores universitários. Promover o desenvolvimento de uma orientação proteana entre os estudantes universitários pode ser uma estratégia eficaz para prepará-los para as exigências do mercado de

trabalho. Intervenções específicas, como programas de mentoria, workshops de planejamento de carreira e iniciativas de autoconhecimento, podem fortalecer a autodireção e a orientação por valores intrínsecos.

Além disso, os resultados destacam a importância de políticas públicas voltadas à criação de condições que facilitem a transição dos recém-formados para o mercado de trabalho. Ao promover iniciativas que combinem suporte social, acessibilidade à formação continuada e desenvolvimento de competências, é possível mitigar as barreiras estruturais que dificultam o sucesso na transição.

Embora o estudo tenha fornecido evidências robustas sobre a relação entre a orientação proteana e o sucesso na transição, algumas limitações devem ser reconhecidas. A amostra foi composta exclusivamente por recém-graduados em Portugal, o que pode limitar a generalização dos resultados para outros contextos culturais e socioeconômicos. Estudos futuros poderiam ampliar a análise para diferentes países e setores de atividade.

Além disso, a utilização de uma metodologia transversal não permite estabelecer relações causais entre as variáveis. Pesquisas longitudinais seriam úteis para investigar como a orientação proteana influencia o sucesso ao longo do tempo e identificar possíveis mediadores ou moderadores dessa relação, como o suporte social ou características individuais.

Este estudo contribui para a compreensão do papel da orientação proteana de carreira no sucesso da transição universidade-mercado de trabalho. Os resultados destacam a importância de atitudes proativas e autodirigidas para enfrentar as demandas do mercado de trabalho contemporâneo e sugerem caminhos para intervenções práticas que possam apoiar estudantes e recém-graduados na construção de trajetórias profissionais bem-sucedidas.

Declaração sobre conflitos de interesse

Não existem conflitos de interesses relacionados com este trabalho.

Declaração de uso de inteligência artificial

O conteúdo deste artigo foi inteiramente elaborado sem o uso de inteligência artificial para a sua criação.

Referências

- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). A career lexicon for the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 28-39. <https://doi.org/10.5465/AME.1996.3145315>
- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2021). Psychological capital and career outcomes among final year university students: The mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6(1), 55-80. <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040-w>

- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125-138. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.002>
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of work. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.10.004>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.005>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.002>
- Cortellazzo, L., Bonesso, S., Gerli, F., & Batista-Fogueat, J. M. (2020). Protean career orientation: Behavioral antecedents and employability outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103343>
- Direnzo, M. S., & Greenhaus, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundary less world: A control theory perspective. *The Academy of Management Review*, 36(3), 567-589. <https://doi.org/10.5465/AMR.2011.61031812>
- Direnzo, M. S., & Greenhaus, J. H. (2011). Job search and voluntary turnover in a boundary less world: A control theory perspective. *The Academy of Management Review*, 36(3), 567-589. <https://doi.org/10.5465/AMR.2011.61031812>
- Dries, N., & Van Acker, F. (2012). How 'boundaryless' are the careers of high potentials, key experts, and average performers?. *Journal Vocational Behavior*, 81(2), 271-279. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.006>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., ... & Ye, L. (2020). New perspectives on career success: How personality traits and protean career attitudes predict objective and subjective career success over time. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103-347. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103347>
- Ha, J. C., Lee, J. W. (2022). Promoting Psychological Well-Being at Workplace through Protean Career Attitude: Dual Mediating Effect of Career Satisfaction and Career Commitment. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 11528. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811528>
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Herrmann, A., Hirschi, A., & Baruch, Y. (2015). The protean career orientation as predictor of career outcomes: Evaluation of incremental validity and mediation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 205-214. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.008>
- Hirschi, A., & Freund, P. A. (2014). Career engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *Career Development Quarterly*, 62(1), 5-20. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00066.x>
- Marôco, J (2010). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software & Aplicações*. Lisboa: Edic es Report Number
- Masdonati, J., Massoudi, K., Blustein, D. L., & Duffy, R. D. (2021). Moving toward decent work: application of the Psychology of Working Theory to the school-to-work transition. *Journal of Career Development*, 1-19. <https://doi.org/10.1177/0894845321991681>
- Oliveira, M. C., Detomini, V. C., & Melo-Silva, L. L. (2013). Sucesso na transição universidade-trabalho: expectativas de universitários formandos. *Psicologia em Revista*, 19(3), 497-518. <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2013v19n3p497>
- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (2019). Sucesso na carreira na perspectiva de recém-formados: Implicações para aconselhamento e gestão. *Paideia*, 29, 1-9. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2913>
- Oliveira, M., Melo-Silva, L., Taveira, M. C. & Grace, R. 2016. Measuring university-to-work success: development of a new scale. *Career Development International*, 21, 85-104. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2015-0051>.
- Sampaio, C., Taveira, M. C., & Silva, A. D. (2023). *Atitudes proteanas de carreira e sucesso na carreira de recém-graduados*. (pp. 409-418). Livro de Atas do XVII Congresso Internacional Psicopedagogia Galego- Português, Corunha.

- Soares, J., Taveira, M. C., & Silva, D. A. (2022, fevereiro, 3-4). Escala de Orientação Proteana: Estudo de Validação com Universitários Portugueses. Comunicação Oral: 1.ª Carreira Proteana e Sucesso de Recém-Graduados Convenção Psicologia U. Norte e Simpósio Doutoral Psicologia, Porto.
- Sultana, R., & Malik, O. F. (2019). Is protean career attitude beneficial for both employees and organizations? Investigating the mediating effects of knowing career competencies. *Frontiers in psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01284>
- Vieira, D. A., Caires, S., & Coimbra, J. L. (2011). Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para a inserção profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(1), 29-36. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/56053>.
- Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *Journal for Labour Market Research*, 43, 207-218. <https://doi.org/10.1007/s12651-010-0037-3>
- Wendlandt, N., & Rochlen, A. (2008). Addressing the College-to-Work Transition Implications for University Career Counselors. *Journal of Career Development*, 35, 151-165. <https://doi.org/10.1177/0894845308325646>.
- Zafar, J., Qudoods, U. M., & Ahmad, M. M. (2021). Protean Career Orientation and Subjective Career Success: A Cross-Cultural Perspective. *Journal of Management Sciences*, 8(2). <https://doi.org/10.20547/jms.2014.2108201>

Recebido: 04/02/2025

1ª reformulação: 19/02/2025

2ª reformulação: 18/03/2025

Aceito: 21/03/2025

Sobre as autoras:

Gilmara dos Santos é aluna do Mestrado em Psicologia da Educação, membro do Grupo de Investigação de Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento na Escola de Psicologia da Universidade do Minho.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5136-5846>

E-mail: pg49396@alunos.uminho.pt

Célia Sampaio é aluna do Doutoramento em Psicologia, membro do Grupo de Investigação de Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento na Escola de Psicologia da Universidade do Minho.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5766-4073>

E-mail: id10002@alunos.uminho.pt

Maria do Céu Taveira é professora associada na Escola de Psicologia da Universidade do Minho, Coordenadora do Grupo de Investigação de Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento na Escola de Psicologia da Universidade do Minho.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1762-8702>

E-mail: ceuta@psi.uminho.pt

Ana Daniela Silva é investigadora na Escola de Psicologia da Universidade do Minho, Coordenadora do Grupo de Investigação de Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento na Escola de Psicologia da Universidade do Minho.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8882-9184>

E-mail: danielasilva@psi.uminho.pt