



ATITUDES PROTEANAS DE CARREIRA ENTRE DISCENTES UNIVERSITÁRIOS

PROTEAN CAREER ATTITUDES AMONG UNIVERSITY STUDENTS

Recebido em 30.01.2026 Aprovado em 06.06.2026

Avaliado pelo sistema *double blind review*DOI: <https://doi.org/10.12712/rpca.v.201.70602>**Leticia Sousa Santos**Leticiasousas7558@gmail.com

Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Bahia, Brasil.

<https://orcid.org/0009-0006-8000-5937>**Victor Borges Canella**victorcanella@uneb.br

Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Bahia, Brasil.

<https://orcid.org/0000-0002-0238-7769>**Bruna Moreira dos Santos Caetano**brunamoreira2501@gmail.com

Fatec Taubaté, Bahia, Brasil.

<https://orcid.org/0000-0002-1600-2401>**Ricardo Daher Oliveira**ricardooliveira@uneb.br

Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Bahia, Brasil.

<https://orcid.org/0000-0001-7770-2906>**Resumo**

O estudo demonstrou atitudes proteanas de carreira em 66 estudantes de diferentes cursos da UNEB, identificando predominância de níveis moderados (66,7%) e fortes (27,3%). Foram observadas correlações frágeis, porém significativas ($p < 0,05$), entre curso e semestre com a orientação por valores. A ANOVA one-way revelou diferenças significativas entre os cursos de Administração e Letras, bem como entre faixas etárias, com maiores escores entre estudantes de 21 a 25 anos. Os resultados indicam a necessidade de programas institucionais de planejamento de carreira que estimulem autonomia, adaptabilidade, autoconhecimento, networking, especialmente em cursos não vinculados à área de gestão.

Palavras-chave: atitudes proteanas; estudantes universitários; carreira; planejamento.

Abstract

The study demonstrated protean career attitudes in 66 students from different programs at UNEB, identifying a predominance of moderate (66.7%) and strong (27.3%) levels. Weak but significant correlations ($p < 0.05$) were observed between program and semester with values-driven orientation. One-way ANOVA revealed significant differences between Business Administration and Language Studies programs, as well as across age groups, with higher scores among students aged 21 to 25. The results indicate the need for institutional career planning programs that encourage autonomy, adaptability, self-knowledge, and networking, especially in courses not linked to the field of management.

Keywords: protean attitudes; university students; career; planning.

Introdução

A transição de jovens universitários para o mercado de trabalho tem se tornado um desafio crescente em razão das rápidas transformações sociais, econômicas e tecnológicas que redefinem o emprego no Brasil (Coelho et al., 2008; Dutra, 1996). Atualmente, a posse de um diploma de ensino superior, embora essencial, já não assegura estabilidade ou sucesso profissional imediato. O cenário contemporâneo exige que o indivíduo desenvolva múltiplas competências e uma elevada capacidade de adaptação para lidar com ambientes instáveis, competitivos (Baruch et al., 2015; Santos et al., 2025), e superar a ansiedade na transição de carreira para um mercado de trabalho complexo, volátil, incerto e ambíguo (Schein et al., 2023).

Essa mudança de paradigma alterou a natureza das trajetórias profissionais. O modelo tradicional de carreira, caracterizado pela ascensão linear dentro de uma única organização, tem cedido espaço a modelos mais fluidos, nos quais a responsabilidade pelo desenvolvimento profissional recai prioritariamente sobre o trabalhador (Dutra, 1996; Hall, 2002). Nesse contexto, ganha destaque o conceito de Carreira Proteana, que descreve uma trajetória autogerida, dinâmica e orientada pelos valores pessoais do indivíduo em vez de metas puramente organizacionais (Hall, 2002), alinhando-se as tendências de carreira da atualidade (De Vos et al., 2020).

A relevância de estudar esse tema reside na necessidade de compreender como os futuros profissionais estão se preparando para essa realidade. Embora o mercado de trabalho tenha apresentado sinais de recuperação na ocupação juvenil recentemente (Brasil, 2025), a informalidade e as incertezas com salários adequados dos jovens em relação à ocupação no mercado de trabalho aparecem como obstáculos significativos (Verick, 2023). Nesse sentido, investigar as atitudes de carreira ainda durante a graduação permite identificar como diferentes contextos formativos influenciam a preparação dos estudantes para o mercado.

A partir da compreensão de que as experiências em diferentes cursos podem moldar as expectativas em relação ao mercado de trabalho e a carreira de estudantes (Dogra; Singh, 2024; Godwin et al., 2017; James et al., 2021), surge, então, o seguinte problema de pesquisa: em que medida os estudantes de diferentes cursos de graduação apresentam atitudes proteanas?

Para responder a essa questão, este artigo tem como objetivo geral analisar e comparar a presença de atitudes proteanas de carreira – autodirecionamento e orientação por valores – em estudantes dos cursos de Administração, Letras, História e Turismo da Universidade do Estado da Bahia (UNEB), Campus XVIII. De forma específica, busca-se identificar os níveis dessas atitudes em cada grupo e comparar os resultados entre os cursos.

1 Revisão da literatura

O termo “carreira” refere-se a um “curso” ou “percurso”, isto é, pode-se afirmar que o núcleo metafórico da palavra “carreira” é o de uma jornada ao longo de um caminho, com início, meio e fim, o que influencia a forma como se pensa a vida profissional (Nicholson & West, 1989). Historicamente, entre as décadas de 1920 e 1970, essa jornada profissional era determinado pelas organizações, que ofereciam estabilidade em troca de lealdade (Kilimnik et al., 2008). Contudo, a globalização e os avanços tecnológicos transformaram essa lógica, exigindo maior flexibilidade, mobilidade e autonomia dos trabalhadores (Velooso, 2009).

Nesse cenário de mudanças, o foco da carreira deslocou-se da organização para o indivíduo, que passou a ser o protagonista de sua própria jornada profissional (Hall, 2002). Essa transição fundamenta novas perspectivas teóricas, como as carreiras sem fronteiras e a carreira proteana (Arthur & Rousseau, 1996; Hall, 1976, 1996). Em ambos os modelos, a percepção de sucesso deixa de ser medida apenas por

promoções ou status hierárquico, passando a ser associada à satisfação pessoal e à realização subjetiva (Briscoe & Hall, 2006).

A carreira proteana sustenta-se em dois pilares centrais: o autodirecionamento de carreira e a orientação por valores. No autodirecionamento, o profissional assume a responsabilidade de gerenciar seu próprio desenvolvimento, planejando e executando suas metas de forma independente das estruturas da empresa. Isso altera o contrato psicológico de trabalho, pois o indivíduo deixa de ser dependente da organização e passa a atuar como um "empreendedor de si mesmo", buscando qualificações de maneira proativa (Briscoe et al., 2006).

A autonomia e a flexibilidade são elementos vitais nesse modelo, permitindo que o trabalhador redefina seus caminhos diante de novas oportunidades ou crises. Em vez de buscar estabilidade em um único emprego, o profissional investe em aprendizagem contínua para garantir sua própria segurança e empregabilidade. Essa postura exige mobilidade psicológica, ou seja, a capacidade de adaptar expectativas e estratégias em um mercado de trabalho cada vez mais incerto e volátil (Briscoe & Hall, 2006).

Por fim, a adaptação constante e a centralidade nos valores pessoais definem o sucesso no modelo proteano (Hall, 2002; Alvarenga et al., 2019). As decisões de carreira passam a ser guiadas por princípios e crenças internas, o que Hall (2002) denomina como "sucesso psicológico". Assim, a trajetória profissional torna-se uma sequência de experiências e mudanças de identidade orientadas pela busca de bem-estar e pelo alinhamento entre a vida profissional e os valores individuais.

1.1 Transição universidade-mercado de trabalho

A universidade desempenha um papel crucial na construção da trajetória profissional, funcionando como um ambiente de formação técnica, amadurecimento pessoal e socialização. As experiências vivenciadas durante a graduação impactam diretamente as decisões futuras e o desenvolvimento da carreira, uma vez que o ensino superior deixou de ser um diferencial para se tornar um requisito básico de entrada em um mercado altamente competitivo (Ambiel et al., 2016). Nesse sentido, independentemente da área, a formação acadêmica oferece a base emocional e cognitiva que guiará o indivíduo em suas escolhas e possíveis redefinições de objetivos ao longo da vida (Malta, 2024).

Essa passagem para o mundo do trabalho não ocorre de forma imediata, mas é compreendida como um processo prolongado e dinâmico que se inicia ainda na graduação e se estende até a plena adaptação ao papel de trabalhador. Trata-se de um momento crítico, onde a integração entre as vivências acadêmicas e as exigências do ambiente organizacional molda a trajetória profissional (Santos et al., 2025).

Durante essa fase, é comum o surgimento de sentimento de insegurança e instabilidade emocional. O choque entre as expectativas criadas na universidade e a realidade do mercado pode gerar frustração, baixa confiança e crises de identidade (Bourry & Oliveira, 2017; Santos et al., 2025). Esses desafios evidenciam que a transição exige não apenas competência técnica, mas também o desenvolvimento de comportamentos adaptativos e resiliência psicológica para lidar com um mercado muitas vezes imprevisível (Bourry & Oliveira, 2017; Malta, 2024).

Portanto, a autonomia torna-se um pilar fundamental, transferindo para o indivíduo a responsabilidade pela gestão de sua própria carreira (Veloso & Dutra, 2014). Profissionais que exercem maior controle sobre suas decisões e realizam um planejamento consciente conseguem enfrentar crises e rupturas com mais segurança, reconstruindo seus projetos de forma consistente (Bourry & Oliveira, 2017; Veloso & Dutra, 2014).

A adoção de atitudes proteanas – caracterizadas pelo autodirecionamento de carreira e pelo alinhamento aos valores pessoais (Briscoe et al., 2006) – mostra-se decisiva para o sucesso nessa transição. Indivíduos com orientação proteana tendem a apresentar melhores resultados na adaptação ao trabalho, utilizando o autoconhecimento e o planejamento de mercado como ferramentas para enfrentar as incertezas da carreira contemporânea (Rizzatti et al., 2018; Santos et al., 2025).

2 Método do estudo

Esta investigação caracteriza-se como uma pesquisa de campo de natureza explicativa-exploratória, adotando uma abordagem quantitativa para a análise dos dados (Cervo & Bervian, 1996; Chizzotti, 2001). O objetivo foi identificar padrões e descrever características dos participantes sem manipular as variáveis estudadas, utilizando também a pesquisa bibliográfica como suporte teórico para fundamentar as discussões sobre carreiras contemporâneas (Fonseca, 2002; Severino, 2017). A escolha do método quantitativo permitiu mensurar variáveis e verificar correlações estatísticas de forma objetiva, transformando percepções em dados numéricos comparáveis (Chizzotti, 2001).

A população-alvo compreendeu estudantes de Administração, Letras, História e Turismo da UNEB (Campus XVIII). A amostra foi definida por conveniência, totalizando 66 participantes que aderiram voluntariamente à pesquisa via formulário eletrônico no Google Forms entre outubro e novembro de 2025. A coleta seguiu rigorosos critérios éticos, incluindo a aprovação pelo Comitê de Ética (CAAE nº 91743325.5.0000.0057) e a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), em conformidade com a Resolução do Conselho Nacional de Saúde nº 510/2016.

Os instrumentos foram organizados em duas seções: um questionário sociodemográfico para caracterização do perfil e a Escala de Atitudes de Carreira Proteana (e.g., Briscoe, et al., 2006). Validada no Brasil, a escala contém 14 itens que medem as dimensões de Autodirecionamento (AD) e Orientação por Valores (OV) por meio de uma escala Likert de cinco pontos (Oliveira et al., 2009). Essas variáveis permitiram avaliar como o estudante gerencia sua trajetória e o peso que atribui aos seus valores pessoais nas decisões profissionais.

A análise estatística foi dividida em etapas descritivas e inferenciais. Inicialmente, calcularam-se médias, frequências e desvios-padrão para descrever a amostra. Para analisar as relações entre as variáveis de carreira (AD e OV), utilizou-se a Correlação de Pearson, uma vez que os dados dessas variáveis atenderam aos pressupostos de normalidade (Hair et al., 2009). A correlação de Spearman (ρ), com bootstrap de 5.000 reamostragens e intervalo de confiança de 95%, conforme recomendado para análises com variáveis não paramétricas, foram utilizadas para as variáveis sociodemográficas por não atenderem os pressupostos de normalidade.

Nas comparações entre grupos (gênero, curso e semestre), aplicou-se a ANOVA one-way, indicada para testes com dados normais, seguido pelo post-hoc de Bonferroni e Tukey para a identificar das diferenças estatísticas significativas. A verificação da suposição de homogeneidade de variâncias, requisito para a realização da ANOVA one-way sem correções, foi feita por meio do teste de Levene (Hair et al., 2009; Field, 2009).

Nesse sentido, utilizou-se o software JASP para as análises estatísticas. O atendimento aos pressupostos de normalidade foi verificado pelo teste de Shapiro-Wilk, além da análise de assimetria e curtose. A confiabilidade interna da escala foi atestada pelo Alfa de Cronbach, adotando-se valores $\alpha \geq 0,70$ como critério de consistência, assegurando que o instrumento mediu de forma fidedigna o que se propôs (Hair et al., 2009).

3 Resultados

3.1 Estatística descritiva

No que se refere ao perfil sociodemográfico da amostra ($n=66$), observa-se uma predominância do gênero feminino (46; 69,70%), seguido pelo masculino (19; 28,79%) e por outras identidades de gênero (1; 1,52%). Em relação à faixa etária, a maior concentração de participantes está no grupo de 21 a 25 anos (25; 37,88%), seguido pela faixa de 18 a 20 anos (13; 19,70%). Os grupos de 26 a 30 anos (10; 15,15%) e acima de 40 anos (10; 15,15%) apresentam a mesma representatividade, enquanto a faixa de 31 a 40 anos é a menos frequente (8; 12,12%).

Quanto à caracterização acadêmica, a maioria dos respondentes pertence ao curso de Administração (35; 53,03%), seguido por Letras (15; 22,73%), História (14; 21,21%) e Turismo (2; 3,03%). No que tange ao semestre letivo, os estudantes estão distribuídos principalmente entre o 8º semestre (21; 31,82%) e o 4º semestre (19; 28,79%). Os demais participantes estão cursando o 2º semestre (13; 19,70%) e o 6º semestre (11; 16,67%), com representações mínimas no 5º semestre (1; 1,52%) e no 7º semestre (1; 1,52%).

No que diz respeito à ocupação atual e às pretensões futuras, a maior parte da amostra exerce trabalho com carteira assinada (44; 66,67%), enquanto os grupos que realizam estágio (11; 16,67%) ou não exercem atividade profissional (11; 16,67%) possuem o mesmo peso estatístico. Sobre os planos após a conclusão do curso, a maioria expressiva pretende prestar concurso público (40; 60,61%). Além desses, uma parcela ainda não definiu seus objetivos (12; 18,18%), outros buscam atuar na iniciativa privada (8; 12,12%) e a minoria planeja empreender (6; 9,09%).

Seguindo a classificação utilizada por Silva (2009), Ribeiro (2018) e em outro estudo, com variáveis distintas, por Canella et al. (2026), as atitudes proteanas dos estudantes foram classificadas como Fortes, Moderadas, Regulares e Fracas, conforme o que se segue: a) Fraca: quando o escore do indivíduo está abaixo de 25% da pontuação total; b) Regular: quando o escore do indivíduo está entre 25,01 e 50% da pontuação total; c) Moderada: quando o escore do indivíduo está entre 50,01 e 75% da pontuação total; d) Forte: quando o escore do indivíduo está acima de 75,01% da pontuação total.

Ao considerar apenas a variável atitude proteana, que é junção das dimensões autodirecionamento de carreira (itens de 1 a 8) e orientação por valores (itens de 9 a 14), isto é, o escore da escala inteira, que pode chegar a 70 pontos caso o indivíduo preencha 5 pontos na escala likert de cada uma das variáveis do instrumentos, verificou-se que 27,3% ($n = 18$) possuem atitudes proteanas caracterizadas como forte, 66,7% ($n = 44$) possuem atitudes moderadas e apenas 6% ($n = 4$) possuem atitudes regulares. Nenhum estudante possui atitude fraca.

Ao analisar a classificação das atitudes proteanas cruzada com o gênero dos participantes, observa-se que, entre as mulheres ($n = 46$), a maioria apresenta uma atitude moderada (34; 73,91%), seguida pela classificação forte (10; 21,74%) e regular (2; 4,35%). No grupo masculino ($n = 19$), o padrão de predominância da atitude moderada se mantém (10; 52,63%), contudo, nota-se um percentual de atitude forte (7; 36,84%) superior ao encontrado no gênero feminino, enquanto a atitude regular foi identificada em uma parcela menor (2; 10,53%). O único participante que se identificou no grupo outro ($n = 1$) apresentou uma classificação de atitude proteana forte (1; 100%).

Por fim, vale ressaltar que a média de atitude proteana total para o curso de Administração foi a maior ($M = 49.78$; $DP = 8.32$), seguido pelo curso de Turismo ($M = 47$; $DP = 4.24$), História ($M = 44.71$; $DP = 7.33$) e Letras ($M = 44.27$; $DP = 9.47$).

3.2 Correlações

Para verificar a confiabilidade interna dos itens da Escala de Atitudes de Carreira Proteana utilizada nesta pesquisa, foi calculado o coeficiente Alfa de Cronbach, considerando cada uma das dimensões do instrumento. Segundo Hair et al. (2009), o Alfa de Cronbach expressa o grau de consistência interna entre os itens de um instrumento, representando a correlação média entre os itens que compõem cada dimensão da escala.

Landis e Koch (1977) afirmam que o coeficiente pode variar entre 0 e 1, sendo interpretado conforme os intervalos: entre 0 e 0,20 indica confiabilidade pequena; entre 0,21 e 0,40, razoável; entre 0,41 e 0,60, moderada; entre 0,61 e 0,80, substancial; e valores entre 0,81 e 1,00, quase perfeita.

Os resultados obtidos nesta pesquisa demonstraram níveis adequados de confiabilidade, conforme o Tabela 1.

Tabela 1 - Coeficiente Alfa de Cronbach das Dimensões da Escala Proteana

Dimensão	Alfa de Cronbach (α)
AP (Itens de 1 a 14)	0,761
OV (Itens 9 a 14)	0,730
AD (Itens 1 a 8)	0,755

Fonte: elaborada pelos autores (2026)

Os valores obtidos indicam que todas as dimensões da escala AD, OV e AP apresentaram índices de confiabilidade classificados como substanciais segundo a taxonomia de Landis e Koch (1977). Isso demonstra que os itens que compõem cada dimensão avaliam o mesmo construto de forma coerente e consistente, indicando que os participantes responderam ao instrumento de maneira estável e consciente, sem padrões aleatórios.

A suposição de normalidade dos dados, avaliada por meio do teste de Shapiro-Wilk, para as variáveis AP, OV e AD foram acatadas ($p > 0,05$) e valores de assimetria e curtose ($z < 1,96$) também se mostraram dentro dos parâmetros da normalidade dos dados. Todavia, todos os outros dados das variáveis sociodemográficas se mostram não normais ($p < 0,05$), o que sugere, ao realizar correlações utilizando essas variáveis, a utilização do teste de Spearman (ρ) (Hair et al., 2009). Os resultados estatisticamente significativos são apresentadas por meio da Tabela 2.

Tabela 2 – Correlações estatísticas

Variável	Estatística	AD	OV	AP
AD	Pearson's r	-		
	p-valor	-		
OV	Pearson's r	0.236	-	
	p-valor	0.057	-	
AP	Pearson's r	0.826***	0.743***	-
	p-valor	< .001	< .001	-
Curso	Spearman's rho	-0.170	-0.262*	-0.265*
	p-valor	0.173	0.034	0.031
	Lower 95% CI	-0.396	-0.490	-0.482
	Upper 95% CI	0.069	-0.013	-0.033
Semestre	Spearman's rho	-0.057	0.253*	0.126
	p-valor	0.648	0.041	0.313
	Lower 95% CI	-0.298	0.033	-0.111
	Upper 95% CI	0.190	0.453	0.341

Fonte: elaborada pelos autores (2026)

Inicialmente, faz-se saber que o propósito deste estudo não é realizar correlações entre as variáveis sociodemográficas, por essa razão as associações entre essas variáveis foram suprimidas da Tabela 2. Seguindo-se, as variáveis gênero, idade, vínculo empregatício e objetivo após o término da graduação não apresentaram correlações estatisticamente significativas com as variáveis AD, OV e AP. Por essa razão, optou-se por não apresentar os valores das correlações entre estas variáveis.

A associação entre Autodirecionamento e Orientação por Valores foi fraca e apresentou significância marginal ($p = 0,057$; $R^2 \approx 0,0556$). Isso indica que existe uma tendência de relação entre as variáveis, mas a força da associação é limitada, uma vez que apenas 5,5% da variância de OV está associada pela variabilidade em AD, sugerindo que outros fatores não incluídos na análise exercem maior influência sobre esses construtos. Esse resultado sugere que, embora estudantes com maior autodirecionamento tendam levemente a apresentar maior orientação por valores, essa relação ainda é discreta. Esse padrão está alinhado ao que a literatura aponta: as dimensões são relacionadas, mas não necessariamente caminham juntas em intensidade semelhante (Briscoe et al., 2006).

As correlações entre AD/OV e Atitude Proteana total foram fortes e estatisticamente significativas. Esses achados eram esperados, uma vez que o escore total da atitude proteana é composto pelas dimensões AD e OV. Assim, quanto maior o autodirecionamento de carreira e orientação por valores, maior tende a ser o escore total AP. Essa relação mostra consistência teórica e confirma a estrutura do instrumento.

Em síntese, os resultados demonstram que:

- AD $\leftrightarrow$ OV $\rightarrow$ correlação fraca e marginal
- AD $\leftrightarrow$ AP $\rightarrow$ correlação forte e significativa
- OV $\leftrightarrow$ AP $\rightarrow$ correlação forte e significativa

Os resultados das correlações entre as variáveis proteanas e as sociodemográficas indicaram a existência de uma correlação negativa entre a variável curso e as dimensões OV ($\rho = -0,262$; $p < 0,05$) e AP ($\rho = -0,265$; $p < 0,05$), indicando que cursos com códigos mais elevados – neste estudo, os cursos foram codificados da seguinte forma: Administração (1), História (2), Letras (3) e Turismo (4) – apresentaram escores inferiores nessas dimensões.

Complementarmente, o coeficiente de determinação (q^2) indica que a relação entre curso e OV explica aproximadamente 6,9% da variância, enquanto a associação com AD explica cerca de 7,0%. Apesar de estatisticamente significativas, as correlações apresentam baixo poder explicativo, indicando que o curso contribui de forma limitada para a variabilidade dessas dimensões proteanas.

Em relação à variável semestre, observou-se correlação positiva e fraca com a dimensão OV ($\rho = 0,253$; $p < 0,05$; $q^2 = 0,064$), indicando que estudantes em períodos mais avançados da graduação tendem a apresentar maior orientação por valores. Todavia, a variância compartilhada das variáveis é pequena ($q^2 \approx 6,4\%$), sugerindo que outros fatores, para além de curso e semestre, podem influenciar as variáveis de carreira. Todavia, embora pequeno, esse efeito pode refletir maior maturidade acadêmica e maior clareza quanto aos próprios objetivos profissionais.

3.3 ANOVA one-way

Inicialmente, para além da normalidade dos dados testada pelo teste de Shapiro-Wilk, foi realizado o teste de Levene para verificar a suposição de homogeneidade de variâncias (Hair et al., 2009; Field, 2009). O teste indicou que as variâncias de OV, AD e AP são homogêneas ($p > 0,05$) entre todos os grupos das análises que se seguem, atendendo ao pressuposto para a realização da ANOVA one-way.

Para o fator gênero (masculino e feminino), no que se refere aos resultados empíricos, a análise de variância indicou que não houve diferença estatisticamente significativa nas médias de AD, OV ou AP entre homens e mulheres. Isso sugere que o nível de AD, OV e AP é muito semelhante entre os gêneros, apresentando efeitos pequenos e praticamente nulos do ponto de vista prático.

Para o fator idade, a ANOVA indicou que os escores de AD não diferiram significativamente entre os grupos de idade ($F(4, 60) = 1,46$, $p = 0,226$, $\eta^2 = 0,089$). Em termos práticos, isso sugere que, dentro desta amostra, os níveis de AD são relativamente semelhantes nas diferentes faixas etárias. O eta quadrado parcial (η^2) indica que cerca de 8,9% da variância em AD está associada à idade, valor que pode ser interpretado como um efeito de pequena a moderada magnitude, porém estatisticamente não significativo nas condições amostrais do presente estudo.

Todavia, houve diferença estatisticamente significativa nos escores de OV entre as faixas etárias ($F(4, 60) = 2,912$, $p = 0,029$, $\eta^2 = 0,163$). Isso indica que cerca de 16,3% da variância em OV está associada às diferenças de idade, o que corresponde a um efeito de magnitude pequeno-moderado.

Para identificar entre quais grupos etários essas diferenças ocorrem, foram realizados testes post hoc de Tukey e Bonferroni, conforme Tabela 3.

Tabela 3 – Post hoc OV x Idade

		Diferença de média	Erro padrão	p_tukey	p_bonf
18 a 20 anos	21 a 25 anos	-4.833*	1.603	0.030	0.038
	26 a 30 anos	-0.900	1.958	0.991	1.000
	31 a 40 anos	-2.750	2.092	0.683	1.000
	Acima de 40 anos	-1.300	1.958	0.963	1.000
21 a 25 anos	26 a 30 anos	3.933	1.752	0.178	0.285
	31 a 40 anos	2.083	1.900	0.808	1.000
	Acima de 40 anos	3.533	1.752	0.271	0.482
26 a 30 anos	31 a 40 anos	-1.850	2.208	0.918	1.000
	Acima de 40 anos	-0.400	2.082	1.000	1.000
31 a 40 anos	Acima de 40 anos	1.450	2.208	0.965	1.000

Fonte: elaborada pelos autores (2026)

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Ambos indicaram que houve diferença estatisticamente significativa entre o grupo de 18 a 20 anos e o grupo de 21 a 25 anos (diferença média = 4,83 pontos; $p_{\text{Tukey}} = .030$; $p_{\text{Bonf}} = .038$). Em termos práticos, isso significa que estudantes de 21 a 25 anos ($M = 23,04$; $DP = 4,34$) apresentam escores de orientação por valores significativamente maiores do que aqueles de 18 a 20 anos ($M = 18$; $DP = 4,38$). As demais comparações entre faixas etárias não alcançaram significância estatística após as correções de Tukey e Bonferroni.

De maneira semelhante aos resultados de OV x faixas etárias, a ANOVA revelou que houve diferença estatisticamente significativa nas médias de AP entre as faixas etárias ($F(4, 60) = 2,599$, $p = .045$, $\eta^2 = .148$). Entretanto, os testes post hoc de Tukey e Bonferroni não identificaram nenhuma comparação par a par estatisticamente significativa entre as faixas etárias (todos os p_{Tukey} e $p_{\text{Bonf}} > 0.05$). Isso significa que, embora o teste global da ANOVA aponte para diferenças entre os grupos de idade em AP, não foi possível localizar com segurança quais pares de grupos diferem entre si quando se aplica a correção para múltiplas comparações.

Para a variável semestre, inicialmente foram excluídos um respondente do quinto semestre e outro do sétimo semestre, uma vez que havia apenas um participante em cada uma dessas categorias, e a ANOVA requer pelo menos dois casos por grupo. Assim, as análises consideraram apenas estudantes do 2º, 4º, 6º e 8º semestres.

Os resultados da ANOVA indicaram que não houve diferenças estatisticamente significativas entre os semestres nos escores de autodirecionamento de carreira ($F(3, 59) = 0,158$, $p = 0,924$). De forma semelhante, não foram observadas diferenças significativas em orientação por valores entre os semestres ($F(3, 59) = 1,708$, $p = 0,75$), nem em atitude proteana ($F(3, 59) = 0,387$, $p = 0,763$).

Em termos práticos, esses resultados sugerem que, na amostra considerada, o semestre em que o estudante se encontra não se associa de maneira relevante aos níveis de AD, OV ou AP, isto é, os escores médios dessas variáveis são muito semelhantes entre alunos do 2º, 4º, 6º e 8º semestres.

No que se refere ao vínculo empregatício, os resultados indicaram que não houve diferenças estatisticamente significativas em AD entre os grupos de vínculo empregatício ($F(2, 60) = 0,40$, $p = .672$, $\eta^2 = .013$). De modo semelhante, não foram observadas diferenças significativas em OV ($F(2, 60) = 0,74$, $p = .482$, $\eta^2 = .024$), nem em AP ($F(2, 60) = 0,35$, $p = .709$, $\eta^2 = .011$). Esses resultados sugerem que, na amostra analisada, o tipo de vínculo empregatício não se associa de forma relevante aos níveis de autodirecionamento de carreira, orientação por valores ou atitude proteana total, uma vez que as médias das três variáveis são muito semelhantes entre os grupos e a proporção de variância explicada pelo vínculo é inferior a 2,5% em todos os casos (efeitos muito pequenos).

Em relação ao objetivo após o término da graduação, as análises de variância indicaram apenas tendências (resultados marginalmente significativos) para autodirecionamento de carreira e atitude proteana, e ausência de efeito para orientação por valores. Para AD, a ANOVA apresentou resultado marginalmente significativo ($F(3, 59) = 2,274$, $p = .089$). Mesmo com significância marginal via ANOVA global, os testes post hoc de Tukey e Bonferroni mostraram uma diferença marginal entre o grupo que pretende prestar concurso público e aquele que pretende trabalhar na iniciativa privada (diferença de médias = $-5,79$; $t(59) = -2,579$; $p_{\text{Tukey}} = .058$; $p_{\text{Bonf}} = .075$).

Esses resultados sugerem que estudantes cujo objetivo é prestar concurso público tendem a apresentar escores ligeiramente menores de autodirecionamento de carreira em comparação aos que desejam trabalhar na iniciativa privada, embora essa diferença deva ser interpretada com cautela por se situar apenas em nível marginal de significância.

Para os escores totais de atitude proteana, também houve um resultado marginalmente significativo na ANOVA global ($F(3, 59) = 2,572$, $p = .063$); contudo, os testes post hoc de Tukey e Bonferroni não identificaram diferenças estatisticamente significativas entre pares de grupos ($p > .05$), indicando que o padrão global sugerido pela ANOVA não se traduz em contrastes claros entre objetivos específicos.

Portanto, na orientação por valores, não foi observado efeito significativo do objetivo após a graduação ($F(3, 59) = 0,853$, $p = .470$), o que indica que os escores médios de OV são semelhantes entre estudantes que ainda não sabem o que farão, aqueles que desejam empreender, prestar concurso

público ou trabalhar na iniciativa privada.

Em relação aos cursos e no que se refere às variáveis AD e AP, a ANOVA one-way indicou que não houve diferenças estatisticamente significativas entre as médias dos cursos ($p > .05$), isto é, estudantes de Administração, Letras, História e Turismo apresentam níveis muito semelhantes de atitude proteana e de autodirecionamento de carreira.

Por outro lado, observou-se um padrão diferente para a variável OV. A ANOVA indicou que houve diferença significativa nas médias de OV entre os cursos ($F(3, 62) = 2,84$, $p = .045$, $\eta^2 = .12$). O eta quadrado parcial (η^2) indica que cerca de 12% da variância em OV é compartilhada pelo curso, o que corresponde a um efeito de magnitude pequeno-moderado.

Para identificar onde estavam essas diferenças, foi realizado o teste post hoc de Bonferroni. Os resultados mostraram que houve diferença estatisticamente significativa entre os cursos de Administração e Letras, conforme Tabela 4.

Tabela 4 – Post hoc OV x cursos

		Diferença de média	Erro padrão	P_bonf
Administração	História	1.100	1.510	1.000
	Letras	4.210*	1.474	0.035
	Turismo	-0.757	3.472	1.000
História	Letras	3.110	1.775	0.508
	Turismo	-1.857	3.610	1.000
Letras	Turismo	-4.967	3.595	1.000

Fonte: Dados da pesquisa (2025)

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Especificamente, Letras apresentou média de OV de 17,53 com um desvio-padrão de 5,80 e Administração apresentou média de OV de 21,74 com um desvio-padrão de 4,38. Isso indica que estudantes de Administração tendem a apresentar níveis mais elevados de orientação por valores em comparação aos estudantes de Letras. As demais comparações entre cursos (Administração vs. História; Administração vs. Turismo; História vs. Letras; História vs. Turismo; Letras vs. Turismo) não apresentaram diferenças estatisticamente significativas após correção de Bonferroni ($p_{\text{bonf}} > .05$).

4 Discussão dos resultados

Os resultados indicam uma amostra majoritariamente composta por jovens adultos, mulheres e estudantes em fase intermediária ou final da graduação, com forte inserção no trabalho formal. Esse perfil deve ser interpretado à luz da teoria sobre transição universidade-mercado de trabalho. Nesse sentido, Ambiel et al. (2016) mostram que as vivências acadêmicas se relacionam com variáveis de desenvolvimento de carreira, enquanto Santos et al. (2025) destacam que essa transição constitui uma etapa crucial para a trajetória profissional dos recém-graduados. Desse modo, a elevada presença de estudantes empregados com carteira assinada (66,67%) pode ampliar o contato com exigências reais do mundo do trabalho e favorecer maior preocupação, controle e curiosidade em relação à carreira. Ao mesmo tempo, a concentração de participantes nos semestres mais avançados sugere um público já exposto a decisões ocupacionais concretas. A preferência expressiva pelo concurso público (60,61%), contudo, revela que a busca por autonomia e desenvolvimento de carreira não elimina a valorização da estabilidade, da previsibilidade e da segurança, elementos especialmente relevantes para interpretar atitudes de carreira em contextos brasileiros – conforme aponta Silva et al. (2023).

Quanto à atitude proteana, o predomínio da classificação moderada (66,7%), a presença relevante de atitudes fortes (27,3%) e a inexistência de atitudes fracas indicam que os estudantes já incorporam, em diferentes intensidades, disposições compatíveis com o modelo de Hall (1976, 1996), no qual a carreira deixa de ser conduzida exclusivamente pela organização e passa a ser orientada pela aprendizagem contínua, pelo sucesso psicológico e pelos valores pessoais. Essa leitura também se aproxima de Briscoe et al. (2006), que operacionalizam a atitude proteana a partir do autodirecionamento da carreira e da orientação por valores, bem como de Alvarenga et al. (2019), ao relacionarem carreira proteana, maturidade de carreira e responsabilização individual entre estudantes universitários. Assim, os escores moderados podem representar um estágio de desenvolvimento no qual os participantes reconhecem sua responsabilidade sobre a própria carreira, mas ainda articulam esse projeto com vínculos institucionais tradicionais, como o emprego formal e o concurso público.

As diferenças por gênero e curso devem ser discutidas com cautela: o maior percentual de atitude forte entre homens e a maior média em Administração podem refletir experiências formativas e ocupacionais específicas, mas a desproporção entre os grupos, especialmente em Turismo ($n=2$) e na categoria de gênero “outro” ($n=1$), limita inferências comparativas. Ainda assim, a média mais elevada em Administração é coerente com a proximidade desse curso com conteúdo de gestão – conforme observado por Alvarenga et al. (2019) –, planejamento e tomada de decisão, tema também destacado por Veloso e Dutra (2014) ao associarem transições profissionais a processos decisórios.

A inexistência de correlações estatisticamente significativas entre gênero, idade, vínculo empregatício e objetivo após a graduação com autodirecionamento (AD), orientação por valores (OV) e atitude proteana total (AP) sugere que tais disposições de carreira não se explicam, nesta amostra, por marcadores sociodemográficos isolados, semelhante aos achados de Briscoe et al. (2006), mas diferente de Masdonati et al. (2021). Embora o achado desta pesquisa reforce a necessidade de interpretar a carreira proteana como um construto psicossocial e processual (Rizzati et al., 2018; Santos et al., 2025) mais dependente de experiências, oportunidades, autoconhecimento e leitura do mercado do que de atributos demográficos tomados separadamente (Briscoe et al., 2006; Hall, 1996), é preciso considerar que essas variáveis, eventualmente, podem atuar como preditoras das atitudes de carreira.

Nessa direção, a associação fraca e marginal entre AD e OV ($p=0,057$; $R^2 \approx 0,0556$) é teoricamente consistente, pois Briscoe et al. (2006) tratam essas dimensões como componentes relacionados, porém distintos, da atitude proteana, isto é, um estudante pode assumir maior responsabilidade pela própria trajetória sem, necessariamente, apresentar no mesmo grau uma orientação explícita por valores pessoais.

Silva et al. (2022) contribuem para essa interpretação ao destacarem que escolhas profissionais conscientes dependem do reconhecimento daquilo que o indivíduo valoriza, de suas aptidões e de seus interesses, mas também são atravessadas pela instabilidade do mercado e pela busca por segurança. Essa dualidade, entre a instabilidade e a busca por segurança, também é destacada por Baruch et al. (2015), bem como por Oliveira e Sousa (2024). Assim, a força elevada das correlações entre AD ↔ AP e OV ↔ AP confirma a consistência do instrumento, enquanto a fraca relação entre AD e OV indica que os dois componentes não devem ser tratados como equivalentes.

As correlações envolvendo curso e semestre também devem ser compreendidas com cautela. A correlação negativa entre curso e OV/AP indica uma tendência de escores mais altos nos cursos codificados com valores menores, especialmente Administração; contudo, como curso é uma variável categórica transformada em códigos numéricos, essa associação deve ser lida como indício exploratório, e não como hierarquia substantiva entre formações. Além disso, a variância explicada em torno de 6,9% a 7,0% mostra baixo poder explicativo, sugerindo que fatores como experiências de trabalho, estágio,

práticas pedagógicas, redes de apoio, expectativas familiares e percepção de oportunidades profissionais, isto é, fatores que podem ser interpretados como “idade de carreira” (e.g., Hall, 1996, p. 9, tradução nossa), podem ter peso maior na formação das atitudes proteanas.

Ainda assim, o resultado dialoga com Silva et al. (2022), que identificaram diferenças nas âncoras de carreira conforme grupos e condições de inserção profissional, e com Silva et al. (2023), ao mostrarem que processos de transição podem modificar não apenas escolhas de carreira, mas também identidade (e.g., Schein, 1996), valores e formas de perceber oportunidades. Do mesmo modo, a correlação positiva e fraca entre semestre e OV ($\rho=0,253$; $p<0,05$; $\rho^2 = 0,064$) pode indicar que o avanço na graduação favorece maior clareza quanto aos próprios critérios de decisão, embora esse amadurecimento dependa de experiências acadêmicas e profissionais que vão além da simples progressão temporal no curso.

Os resultados da ANOVA, precedidos pela verificação da normalidade e da homogeneidade de variâncias, indicam que a maior parte dos fatores analisados não produziu diferenças estatisticamente significativas em AD, OV e AP. A ausência de diferenças por gênero, semestre e vínculo empregatício sugere que as atitudes proteanas, nesta amostra, não se distribuem de modo substancialmente distinto entre esses grupos. Essa leitura novamente reforça que dimensões subjetivas de gestão da carreira, como AD e OV, não dependem necessariamente de marcadores sociodemográficos isolados.

Alvarenga et al. (2019) também oferecem suporte a essa leitura ao discutirem a carreira proteana entre estudantes universitários como expressão de responsabilização individual, planejamento e tomada de decisões. Assim, os efeitos pequenos ou praticamente nulos observados nas comparações por gênero, semestre e vínculo empregatício indicam que tais variáveis, embora relevantes para caracterizar a amostra, não parecem explicar diferenças robustas nos níveis médios de atitude proteana.

O resultado mais expressivo entre as faixas etárias ocorreu na orientação por valores, com estudantes de 21 a 25 anos apresentando média superior à dos estudantes de 18 a 20 anos. Esse achado pode ser interpretado como indício de maior amadurecimento de critérios pessoais de escolha ao longo da experiência universitária e da aproximação com decisões profissionais concretas (e.g., Rizzatti et al., 2018). Ambiel et al. (2016) ajudam a sustentar essa interpretação ao demonstrarem que as vivências acadêmicas se relacionam com variáveis de desenvolvimento de carreira, enquanto Santos et al. (2025) enfatizam que a transição universidade-mercado de trabalho é um momento crítico para a construção de trajetórias profissionais.

Nesse sentido, a diferença em OV pode refletir maior contato dos estudantes de 21 a 25 anos com demandas de trabalho, estágio, conclusão de curso e definição de objetivos ocupacionais. Já o resultado significativo da ANOVA para AP, sem identificação de diferenças par a par nos testes post hoc, deve ser interpretado com prudência, uma vez que o teste global sugere heterogeneidade entre grupos etários, mas as correções para múltiplas comparações não permitem afirmar com segurança quais faixas diferem entre si.

As diferenças observadas em função do objetivo após a graduação e do curso reforçam a importância de considerar o contexto formativo e as expectativas de inserção profissional. A tendência de menor autodirecionamento entre estudantes que pretendem prestar concurso público, em comparação aos que desejam atuar na iniciativa privada, pode indicar que a busca por estabilidade se articula a uma concepção de carreira menos centrada na mobilidade individual e mais orientada por trajetórias institucionalizadas. Silva et al. (2022) contribuem para essa discussão ao mostrarem que, em contextos de instabilidade do mercado, a âncora Segurança/Estabilidade (e.g., âncora de carreira Segurança/Estabilidade em Schein, 1996; Schein et al., 2023) pode ganhar força, especialmente quando associada a instituições públicas e à expectativa de proteção ocupacional.

Por outro lado, a diferença de OV entre Administração e Letras sugere que experiências curriculares e identidades profissionais podem favorecer diferentes graus de clareza valorativa; ainda assim, tal resultado deve ser lido com cautela, considerando o tamanho desigual dos grupos e o fato de apenas uma comparação ter permanecido significativa após Bonferroni. De modo complementar, Silva et al. (2023) mostram que transições de carreira podem alterar percepções, valores e oportunidades, o que reforça a ideia de que curso e objetivo profissional não determinam isoladamente a atitude proteana, mas participam de um processo mais amplo de construção da carreira.

Considerações finais

A presente pesquisa permitiu identificar que a maioria dos estudantes universitários investigados apresenta atitudes proteanas em níveis moderado (66,7%) ou forte (27,3%), o que evidencia a presença de disposições relevantes para o protagonismo na gestão da própria trajetória profissional. Esse resultado sugere que parte expressiva da amostra já reconhece a importância do autodirecionamento, da reflexão sobre valores pessoais e da construção ativa de escolhas de carreira, aspectos centrais no modelo de carreira proteana proposto por Hall (1976, 1996) e operacionalizado por Briscoe et al. (2006).

Em um mercado de trabalho marcado por volatilidade, incerteza, complexidade, ambiguidade e aceleração das mudanças (Schein et al., 2023), tais atitudes tornam-se especialmente relevantes, pois favorecem autonomia, adaptabilidade, proatividade e resiliência diante de transições acadêmicas e profissionais cada vez menos lineares. Assim, ainda que os resultados não apontem predominância absoluta de atitudes fortes, a concentração nas classificações moderada e forte indica um repertório promissor de competências de carreira entre os participantes.

No recorte por cursos, a ANOVA indicou que estudantes de Administração apresentaram escores de orientação por valores significativamente superiores aos de Letras, sugerindo que a formação em gestão pode favorecer maior contato com conteúdos relacionados a planejamento, decisão, objetivos profissionais e alinhamento entre carreira e princípios pessoais. Todavia, esse achado não deve ser interpretado como superioridade de um curso sobre outro, mas como indício de que experiências curriculares e expectativas ocupacionais distintas podem estimular, em graus variados, a explicitação de valores de carreira. De modo semelhante, as correlações envolvendo curso e semestre, bem como as diferenças pontuais observadas nas análises post hoc por idade, apontam associações estatisticamente relevantes, porém de baixa magnitude. Em termos práticos, isso significa que tais variáveis explicam apenas uma parcela limitada da variabilidade de AD, OV e AP, reforçando que outros fatores individuais, contextuais e institucionais como experiências de estágio e trabalho, apoio familiar, redes de orientação, projetos de vida, percepção de empregabilidade e oportunidades acadêmicas provavelmente exercem influência mais substancial sobre o desenvolvimento das atitudes proteanas.

Desse modo, os achados contribuem para o avanço do debate teórico e empírico sobre carreiras proteanas no contexto universitário, mas devem ser interpretados à luz das limitações do estudo. Embora os coeficientes de Alfa de Cronbach tenham indicado consistência interna adequada para as medidas utilizadas (variando entre 0,730 e 0,761), o tamanho da amostra ($n=66$), a concentração em um campus específico da Universidade do Estado da Bahia e a distribuição desigual entre alguns cursos e categorias sociodemográficas conferem à pesquisa caráter local e exploratório. Portanto, os resultados não devem ser generalizados de forma probabilística para todos os estudantes universitários, mas podem servir como subsídios para comparações futuras e para o planejamento de ações institucionais voltadas ao desenvolvimento de carreira.

Investigações posteriores podem ampliar a amostra, incluir diferentes instituições e campi, combinar métodos quantitativos e qualitativos e incorporar variáveis explicativas adicionais, como satisfação com

o curso, adaptabilidade de carreira, percepções de empregabilidade, maturidade acadêmica, suporte institucional, experiências profissionais prévias e percepção de barreiras no mercado do trabalho.

Com base nesses resultados, algumas implicações práticas podem ser destacadas:

1. Apoio ao planejamento de carreira: considerando que 60,61% dos estudantes pretendem prestar concurso público e 18,18% ainda não definiram seus objetivos após a graduação, as coordenações de curso podem implementar oficinas de planejamento de carreira, elaboração de projetos profissionais, análise de oportunidades e preparação para diferentes formas de inserção no mercado de trabalho.
2. Desenvolvimento do autodirecionamento e da orientação por valores: a forte associação de AD e OV com a atitude proteana total reforça a importância de estimular, desde os semestres iniciais, a autonomia discente, a reflexão sobre interesses e valores pessoais e a tomada de decisões coerente com projetos profissionais próprios, conforme a estrutura da escala de carreira proteana de Briscoe et al. (2006).
3. Fomento à maturidade acadêmica e profissional: tendo em vista que a orientação por valores apresentou diferenças associadas à idade e tendência de aumento com o avanço acadêmico, programas de mentoria entre estudantes veteranos e ingressantes, encontro de egressos na universidade para que os novos alunos vejam as trajetórias dos antigos, podem acelerar o amadurecimento profissional, ampliar o autoconhecimento e favorecer escolhas mais alinhadas ao que os estudantes efetivamente valorizam.
4. Apoio ao desenvolvimento de competências de carreira: recomenda-se que discentes de todos os cursos, especialmente Letras, História e Turismo, tenham acesso a atividades de orientação profissional, desenvolvimento de adaptabilidade, resiliência, comunicação, análise de oportunidades, preparação para transições e fortalecimento da autonomia na gestão da carreira.

Referências

- Alvarenga, M. P., Freitas, A. D. G., Bizarrias, F. S., & Costa, P. R. (2019). Carreira sem fronteiras e carreira proteana: O papel das atitudes de maturidade na carreira de estudantes universitários. *Revista Gestão & Conexões*, 8(2), 118–139.
- Ambiel, R. A. M., Hernández, D. N., & Martins, G. H. (2016). Relações entre adaptabilidade de carreira e vivências acadêmicas no ensino superior. *Psicología desde el Caribe*, 33(2), 158–168. https://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2016000200158&script=sci_arttext
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.
- Baruch, Y., Szűcs, N., & Gunz, H. (2015). Career studies in search of theory: The rise and rise of concepts. *Career Development International*, 20(1).
- Bourry, E. C. M. S., & Oliveira, L. B. (2017). Transição de carreira após a demissão: Uma pesquisa com trabalhadores na maturidade. In *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração*. NAPAD. <https://eventos.anpad.org.br>
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. (2025). Jovens ganham espaço no mercado de trabalho e impulsionam queda no desemprego e na informalidade. <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/abril/jovens-ganham-espaco-no-mercado-de-trabalho-e-impulsionam->

queda-no-desemprego-e-na-informalidade

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>

Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Demuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30–47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>

Canella, V. B., Batista, M. G. C., de Sousa, Á. S. T., Rocha, M. L. S., & Canella, L. B. (2026). Construction and validation of a measurement instrument for teachers' attitudes towards digital information and communication technologies. In A. Rocha, H. Adeli, A. Poniszewska-Marañda, F. Moreira, & I. Bianchi (Eds.), *Emerging Trends in Information Systems and Technologies (WorldCIST 2025, Lecture Notes in Networks and Systems, Vol. 1578)*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-032-00701-8_5

Cervo, A. L., & Bervian, P. A. (1996). *Metodologia científica* (4ª ed.). Makron Books.

Chizzotti, A. (2001). *Pesquisa em ciências humanas e sociais* (5ª ed.). Cortez.

Coelho, J. A. P. M., Albuquerque, F. J. B., Martins, C. R., D'Albuquerque, H. B., & Neves, M. T. S. (2008). Coping em jovens frente à expectativa de inserção ocupacional e indicadores de depressão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(4), 527–534.

De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, Artigo 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>

Dogra, B., & Singh, B. P. (2024). A study of career aspirations of college-going students pursuing academic and professional undergraduate courses. *Gurukul International Multidisciplinary Research Journal Russo*, 12(2), 37. <https://doi.org/10.69758/GIMRJ2406IIV12P005>

Dutra, J. S. (1996). *Administração de carreira: Uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. Atlas.

Field, A. (2009). *Descobrimos a estatística usando o SPSS* (2ª ed.). Artmed.

Fonseca, J. J. S. (2002). *Metodologia da pesquisa científica*. UECE.

Godwin, A., Sonnert, G., & Sadler, P. M. (2017). Disciplinary differences in out-of-school high school science experiences and influence on students' engineering choices. *Journal of Pre-College Engineering Education Research*, 6(2), Artigo 2. <https://doi.org/10.7771/2157-9288.1131>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados* (6ª ed.). Bookman.

Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Goodyear.

Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Perspectives*, 10(4).

Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Sage.

James, S., Mallman, M., & Midford, S. (2021). University students, career uncertainty, and the culture of authenticity. *Journal of Youth Studies*, 24(4), 466–480.

<https://doi.org/10.1080/13676261.2020.1742300>

Kilimnik, Z. M., Sant'Anna, A. S., Oliveira, L. C. V., & Barros, D. T. R. (2008). Seriam as âncoras de carreira estáveis ou mutantes? Um estudo com profissionais de administração em transição de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(1), 43–60.

Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33, 159–174.

Malta, C. A. N. dos S. (2024). Narrativas sobre a experiência de mudança de carreira em pessoas com formação acadêmica superior [Dissertação de mestrado, Instituto Politécnico do Porto]. RECIIP. <https://recipp.ipp.pt>

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>

Nicholson, N., & West, M. (1989). Transitions, work histories, and careers. In M. B. Arthur, D. T. Hall, & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 181–201). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511625459.011>

Oliveira, M. Z., Santos, G., & outros coautores. (2009). Adaptação e validação das escalas de carreira proteana e carreira sem fronteiras para o contexto brasileiro. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 9(2), 1–18. (Nota: Caso possua os nomes omitidos no "et al.", substitua por eles).

Ribeiro, R. P. D., Nunes, S. C., & Lopes, H. E. G. (2018). As carreiras proteana, sem fronteiras e as âncoras de carreira: Um estudo com profissionais da área de saúde em Minas Gerais. *Gestão e Regionalidade*, 34(102).

Rizzatti, D. B., & outros coautores. (2018). Transição de carreira em adultos brasileiros: Um levantamento da literatura científica. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(1), 153–173. <https://doi.org/10.36298/gerais2019110112>

Santos, G., & outros coautores. (2025). Orientação proteana e sucesso na transição universidade–mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 26(1), 83–90. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2025v26n0107>

Schein, E. H. (1996). *Identidade profissional: Como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho*. Nobel.

Schein, E. H., Van Maanen, J., & Schein, P. A. (2023). *Career anchors reimaged: Finding direction and opportunity in the changing world of work* (5th ed.). Wiley.

Severino, A. J. (2017). *Metodologia do trabalho científico* (24^a ed.). Cortez.

Silva, J. A. (2009). Estudo comparativo entre os modelos de carreira proteana e carreira sem fronteira por meio de escalas de atitude [Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Uberlândia]. Repositório Institucional UFU.

Silva, V. B. da, Cardoso, L. C., Oliveira, E. A. de A. Q., & Rodrigues, M. de S. (2022). Âncoras de carreira de jovens militares temporários do Exército Brasileiro. *Caderno de Administração*, 30(1), 65–

80. <https://www.redalyc.org/journal/7338/733876311005/html/>

Silva, V. B. da, Cardoso, L. C., Oliveira, E. A. de A. Q., & Rodrigues, M. de S. (2023). Impacto da transição de carreira nas âncoras de jovens ex-militares do Exército Brasileiro. *ReCaPe - Revista de Carreiras e Pessoas*, 13(3), 474–494. <https://doi.org/10.23925/recape.v13i3.57224>

Veloso, E. F. R. (2009). *Carreiras sem fronteiras na gestão pessoal da transição profissional* [Tese de doutorado, Universidade de São Paulo]. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações da USP.

Veloso, E. F. R., & Dutra, J. S. (2014). A tomada de decisões na transição de carreira: Uma proposta de associação de conceitos. *Revista de Administração em Diálogo*, 16(2), 216–245.

Verick, S. S. (2023). The challenge of youth employment: New findings and approaches. *Indian Journal of Labour Economics*, 66, 421–437. <https://doi.org/10.1007/s41027-023-00438-5>