



# Glossário de carreira

**Ana Daniela Silva, Joana Soares, Paulo Cardoso, Íris M. Oliveira, Cátia Marques & Maria do Céu Taveira**

**(2ª Edição)**



APDC Edições

## Ficha Técnica

### Título

Glossário de Carreira (2ª Edição)

### Autores

Ana Daniela Silva, Joana Soares, Paulo Cardoso, Íris M. Oliveira, Cátia Marques & Maria do Céu Taveira

### Local, Ano

Braga, 2021

### Edição

APDC Edições

Edifício da Escola de Psicologia

Universidade do Minho, Campus de Gualtar, Braga

[www.apdc.eu](http://www.apdc.eu)

### Arranjo gráfico e paginação

Joana Soares, Associação Portuguesa para o Desenvolvimento de Carreira

### ISBN

978-989-54192-7-2



ASSOCIAÇÃO  
PORTUGUESA  
**DESENVOLVIMENTO  
DA CARREIRA**

## Índice

Biografia dos Autores .....	7
Nota introdutória.....	9
Abandono escolar.....	11
Aconselhamento de carreira .....	11
Aconselhamento de carreira online (e-aconselhamento).....	11
Adaptabilidade de carreira .....	11
Ajustamento vocacional .....	11
Apoio social.....	11
Aprendizagem.....	12
Aprendizagem de carreira (career developmental learning) .....	12
Aprendizagem ao longo da vida .....	12
Autoconhecimento .....	12
Autoeficácia .....	12
Autonomia .....	12
Barreiras da carreira .....	12
Bem-estar na carreira .....	12
Biograficidade (biographicity) .....	13
Carreira .....	13
Carreira proteana .....	13
Carreira sem fronteiras.....	13
Capital humano.....	13
Capital social .....	13
Capital psicológico .....	14
Capacitação (empowerment).....	14
Certeza de carreira .....	14
Classismo .....	14
Classe social .....	14
Competências .....	14
Competências de gestão pessoal de carreira .....	14
Comportamentos de carreira adaptativos.....	15
Compromisso de carreira (career commitment) .....	15
Confiança .....	15
Consulta psicológica vocacional .....	15

Contexto VUCA .....	15
Controlo .....	15
Criatividade .....	15
Curiosidade .....	15
Desemprego.....	16
Desenvolvimento vocacional ou de carreira.....	16
Educação para a carreira.....	16
Empregabilidade.....	16
Empregabilidade percebida.....	16
Emprego.....	17
Emprego apoiado .....	17
Ensino.....	17
Envolvimento na escola.....	17
Envolvimento nos estudos .....	17
Envolvimento no trabalho .....	17
Escola .....	17
Estudantes universitários tradicionais .....	18
Estudantes universitários não tradicionais .....	18
Exclusão social .....	18
Expectativas de resultado.....	18
Exploração vocacional .....	18
Flexibilidade .....	18
Identidade de carreira .....	18
Identidade narrativa .....	18
Indecisão/Incerteza de carreira.....	18
Indústria 4.0.....	19
Infusão curricular.....	19
Instabilidade do mercado de trabalho .....	19
Interesses de carreira .....	19
Intervenção de carreira .....	19
Lazer .....	19
Maturidade vocacional.....	20
Macronarrativa .....	20
Mentoria .....	20

Mercado de emprego.....	20
Micronarrativa .....	20
Necessidades .....	20
Observação em contexto de trabalho (job shadowing) .....	21
Objetivos .....	21
Ocupação .....	21
Orientação proteana de carreira.....	21
Orientação vocacional .....	21
Papéis de vida .....	21
Planeamento de carreira.....	21
Preferência.....	21
Preocupação .....	22
Proatividade.....	22
Processo .....	22
Processo de aconselhamento.....	22
Profissão.....	22
Prontidão de carreira.....	22
Psicólogo especialista em Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento da carreira.....	22
Reflexão de carreira.....	23
Reflexividade.....	23
Reflexividade ética na carreira .....	23
Rendimento académico.....	23
Resultado da intervenção.....	23
Sucesso .....	23
Sucesso Académico .....	24
Técnicas de procura de emprego.....	24
Tema de vida.....	24
Tomada de decisão de carreira .....	24
Trabalho .....	24
Trabalho digno .....	24
Trabalho não tradicional.....	24
Transição de carreira .....	25
Valores .....	25
Valências de trabalho .....	25

Vivências acadêmicas .....	25
Referências .....	26

## Biografia dos Autores

**Ana Daniela Silva**, doutorada em Psicologia Vocacional pela Universidade do Minho e atual investigadora e docente da Escola de Psicologia dessa mesma instituição. Os seus estudos de investigação centram-se no desenvolvimento de carreira de jovens e adultos, metodologias de avaliação e intervenção psicológica, bem como, no aconselhamento de carreira. Atualmente, é ainda presidente da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento de Carreira e Psicóloga na Associação de Psicologia da Universidade do Minho.

**Joana Soares**, mestre em Psicologia pela Universidade do Minho e recente membro da Ordem dos Psicólogos Portugueses. Antiga estagiária da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento de Carreira e atual colaboradora dessa mesma instituição. A iniciar a carreira de investigação, é interessada pelos processos de adaptação de carreira em jovens e adultos, no desenvolvimento de instrumentos, bem como, de modelos de intervenção psicológica e educacional.

**Paulo Cardoso**, doutorado em Psicologia pela Universidade de Évora e atual docente e investigador dessa mesma instituição. Atualmente, é ainda membro da assembleia geral da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento de carreira, Secretário Geral da Sociedade Portuguesa de Psicologia e membro efetivo da *International Association for Educational and Vocational Guidance*. Os seus interesses de investigação incidem sob o desenvolvimento de carreira de populações vulneráveis e no processo de mudanças das intervenções de carreira.

**Íris M. Oliveira**, doutorada em Psicologia Aplicada pela Universidade do Minho. Atual professora auxiliar convidada na Universidade Católica Portuguesa. É ainda membro colaborador do Centro de Investigação em Psicologia da Universidade do Minho e atual secretária da direção da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira. Os seus interesses de investigação incidem no desenvolvimento de carreira na infância, na articulação entre processos de carreira, académicos e de trabalho, assim como em instrumentos/ferramentas de apoio à avaliação e intervenção psicológica educacional e de carreira.

**Cátia Marques**, doutorada em Psicologia Aplicada pela Universidade do Minho. Atual investigadora no Instituto Politécnico do Porto e secretária da direção da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira. Os seus interesses de investigação incidem no desenvolvimento e construção de carreira de jovens, com especial ênfase no estatuto social e aspetos éticos.

**Maria do Céu Taveira**, doutorada em Psicologia da Educação pela Universidade do Minho. Atual docente e investigadora da Escola de Psicologia dessa mesma instituição. Os seus estudos de investigação centram-se nos processos de exploração vocacional. Atualmente, coordena o

Grupo de Investigação em Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento, é Diretora Adjunta do Departamento de Psicologia Aplicada da Escola de Psicologia e da Associação de Psicologia da Universidade do Minho, bem como, presidente da assembleia geral Associação Portuguesa para o Desenvolvimento da Carreira.



## Nota introdutória

O presente Glossário de Carreira constitui uma atualização do documento homólogo publicado em 2010. Considerando a natureza global da economia e o crescente uso da tecnologia nos ambientes de trabalho e relacionais, torna-se evidente que, quer nas teorias, quer nas intervenções de carreira, se utilizem descritores novos dos fatores que atualmente afetam o percurso de carreira dos indivíduos. Neste contexto, a equipa da Associação Portuguesa para o Desenvolvimento de Carreira (APDC) considerou necessária a produção de uma segunda edição do Glossário de Carreira de 2010, o qual foi revisto e atualizado. Assim, em seguida, apresenta-se um conjunto de conceitos-chave, utilizados pelos autores da Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento de Carreira, conforme definições da literatura científica, valores e princípios da APDC. Tal como na primeira edição, esta segunda edição do Glossário de Carreira visa apresentar uma proposta de definição e clarificação de conceitos que possa facilitar a comunicação entre profissionais, especialistas, estudantes e demais interessados nos domínios da Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento de Carreira, bem como promover a sua correta divulgação. Deste modo, deverá ser interpretado como uma proposta complementar aos diversos glossários existentes, nacionais (e.g., Associação Portuguesa para o Desenvolvimento de Carreira, 2009; Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida, 2014) e internacionais (e.g., *Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners*, 2020; Super, 1979), sob diversos formatos.



## A

### **Abandono escolar**

- Indivíduo que decide deixar a escola antes de completar o programa de educação que frequentava. Esta decisão pode ser voluntária ou forçada, bem como, temporária ou definitiva. Termo também referido como abandono académico no contexto universitário (Associação Portuguesa para o Desenvolvimento de Carreira, APDC).

### **Aconselhamento de carreira**

- Intervenção individual ou em grupo que visa auxiliar o/s indivíduo/s a gerir/em a própria carreira e realizar escolhas educacionais e/ou ocupacionais informadas e conscientes. Esta intervenção procura promover a autorreflexão sobre competências, interesses e ambições pessoais, bem como, a exploração do meio, relacionando este conhecimento com o que cada indivíduo pode alcançar no futuro (cedefop, 2019).
- Processo individual ou em grupo que visa promover o autoconhecimento e facilitar o desenvolvimento de um sentido de vida/trabalho significativo e satisfatório. Orienta decisões de aprendizagem ou trabalho e momentos de transição, tomadas pela própria pessoa. Promove recursos pessoais que permitem gerir mudanças nos domínios do trabalho e da aprendizagem ao longo da vida (ELGPN, 2014).

### **Aconselhamento de carreira online (e-aconselhamento)**

- Campo de trabalho ainda em desenvolvimento que utiliza a tecnologia (e.g., email, videoconferência) para prestar serviços de aconselhamento de carreira (*Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners*, 2020).

### **Adaptabilidade de carreira**

- Recursos individuais para lidar e/ou antecipar tarefas de carreira correntes ou iminentes. Estes recursos desenvolvem-se através das interações entre um indivíduo em transformação e o meio em mudança (Savickas & Porfeli, 2012).

### **Ajustamento vocacional**

- Conceito baseado nas teorias de traço-fator e que pressupõe a combinação entre características do indivíduo (perfil vocacional) e da ocupação (perfil profissiográfico). Desta forma, será possível assumir uma ocupação com êxito e satisfação. Numa abordagem mais dinâmica, pode significar um processo contínuo e interrelacionado, de procura de satisfação de necessidades no ambiente, pelos indivíduos, e de procura de resposta dos indivíduos às exigências das tarefas, pelos ambientes (Ribeiro, 2011).

### **Apoio social**

- Apoio disponibilizado pela rede de contactos em resposta ao/s pedido/s de ajuda de um determinado indivíduo. Este apoio pode distinguir-se entre: apoio percebido e apoio recebido. O apoio percebido refere-se à ajuda que o indivíduo percebe como

disponível em caso de necessidade. O apoio recebido refere-se à ajuda efetiva recebida em resposta a um determinado pedido do indivíduo. Além disso, o apoio pode partir de fontes de ajuda formais disponibilizada tanto por organizações sociais formais (e.g., hospitais, entidades governamentais), como por profissionais (e.g., médicos psicólogos), e/ou fontes de ajuda informais (e.g., vizinhos, familiares, amigos) (Cramer et al., 1997; Dunst & Trivette, 1990).

### **Aprendizagem**

- Aquisição de conhecimento através de múltiplas estratégias como a experimentação e observação (APDC).

### **Aprendizagem de carreira (*career developmental learning*)**

- Processo que decorre ao longo do ciclo vital. Consiste na aquisição e construção de conhecimento sobre si e sobre o meio, através de experiências formais (e.g., intervenções de carreira) e informais (e.g., observar, usar recursos informáticos), que influenciam a projeção no futuro e a análise de opções ocupacionais possíveis (Crause et al., 2017).

### **Aprendizagem ao longo da vida**

- Conjunto de atividades de aprendizagem (e.g., questionamento, observação), formais e/ou informais, empregues ao longo da vida com o objetivo de desenvolver capacidades, conhecimentos, qualificações e/ou competências numa perspetiva pessoal, social e/ou profissional (cedefop, 2004; ELGPN, 2014).

### **Autoconhecimento**

- Conhecimento que um indivíduo possui sobre si próprio (ELGPN, 2014)

### **Autoeficácia**

- Confiança nas capacidades individuais para executar uma ou várias tarefas com sucesso (Lent et al., 1999).

### **Autonomia**

- Liberdade para decidir ou iniciar determinado comportamento (Cardoso et al., 2014).

## **B**

### **Barreiras da carreira**

- Acontecimentos ou condições, no indivíduo ou no seu contexto, que lhe tornam difícil a progressão na carreira (Swanson & Woitke, 1997).

### **Bem-estar na carreira**

- Estado de satisfação com a vida, relacionado com a capacidade individual para enfrentar obstáculos. Este estado, geral e específico ao domínio de carreira, é explicado

pela relação entre fatores de traço e contexto, mediados pelas crenças de autoeficácia, objetivos formulados e expectativas de resultado (Lent & Brown, 2006).

### **Biograficidade (*biographicity*)**

- Processo auto-referido pelo qual os indivíduos organizam e integram na sua autobiografia experiências novas e, por vezes, intrincadas (Savickas, 2019).

## **C**

### **Carreira**

- Estilo de vida que envolve uma sequência de ocupações remuneradas e não remuneradas, desde o trabalho, aprendizagens, entre outras, nas quais o indivíduo se envolve. É um processo dinâmico que se vai desdobrando ao longo do ciclo de vida e que envolve múltiplos papéis de vida em interação (*Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners*, 2020).
- Carreira é a percepção individual sobre a sequência de atitudes e comportamentos associados às experiências e atividades de trabalho no ciclo de vida (Hall, 2002).

### **Carreira proteana**

- Carreira na qual o indivíduo experiêcia um certo grau de responsabilidade pelas escolhas pessoais e oportunidades que surjam. Os valores centrais da carreira proteana são a liberdade e o crescimento (Hall, 1976).

### **Carreira sem fronteiras**

- Conceito complementar ao de 'orientação proteana de carreira' e, por vezes, até confundido com este último. A adoção de atitudes centradas numa carreira sem fronteiras implica a tendência valorativa pela mobilidade inter e/ou intra organizações (Briscoe et al., 2005).

### **Capital humano**

- Conjunto de competências, conhecimentos e capacidades que podem ser utilizados para criar valor económico, tanto para os indivíduos, como para as empresas e sociedade (*Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners*, 2020).

### **Capital social**

- Conceito transdisciplinar que enquadra recursos estruturais, relacionais e cognitivos de pertença a um grupo, os quais favorecem o sucesso individual e do grupo. Enquadra a importância da participação cívica, da integração em redes sociais e do suporte social percebido na integração social e na consciência do contributo de cada um para o funcionamento social (Lazarova & Taylor, 2008); Perkins et al., 2002).

### **Capital psicológico**

- Estado psicológico positivo de desenvolvimento, caracterizado pela (1) presença de confiança para enfrentar tarefas desafiantes, (2) otimismo face a situações futuras, (3) perseverança no alcance de objetivos e/ou ajustamento dos planos inicialmente traçados de forma a alcançar tais objetivos, (4) resiliência para continuar face a adversidades (Luthans et al., 2007).

### **Capacitação (*empowerment*)**

- Promoção de recursos que incentivam os indivíduos a tomar controlo sobre a sua vida e carreira e os tornam mais confiantes sobre as suas capacidades (ELGPN, 2014).

### **Certeza de carreira**

- Ideia clara que individuo apresenta sobre o que pretende que seja a sua vida profissional. Conceito oposto ao de incerteza vocacional, também apresentado no presente glossário (APDC).

### **Classismo**

- Preconceito, discriminação e opressão de instituições nas relações interpessoais por pertença a uma classe social marginalizada (e.g. pobres, operários) (Bullock, 1995).

### **Classe social**

- Grupo social, situado numa ordem hierárquica de outros grupos e cuja identidade e pertença é determinada por fatores económicos como a profissão, o salário ou a riqueza (Blustein, 2006).

### **Competências**

- Capacidade individual para desempenhar determinada tarefa com sucesso. As competências remetem para um determinado contexto de aquisição, aplicação ou desenvolvimento, podendo ser adquiridas e/ou aprimoradas através da prática (Lent et al., 1999).

### **Competências de gestão pessoal de carreira**

- Conjunto de competências necessárias para as pessoas conseguirem gerir e desenvolver as suas carreiras. Estas capacitam os indivíduos a reunir, analisar, sintetizar e organizar informações sobre si (e.g., interesses, valores) e na relação com o meio (e.g., profissões, cursos) (ELGPN, 2014).
- Capacidade do indivíduo para gerir tarefas específicas que permitem a preparação, entrada, ajustamento ou mudança de diferentes caminhos ocupacionais. Sentido de autoeficácia face à carreira (Lent & Brown, 2013).

### **Comportamentos de carreira adaptativos**

- Conjunto de ações orientadoras que permitem gerir com mestria tarefas vocacionais, lidar com transições ocupacionais e ajustar o trabalho, bem como, lidar com contingências (Savickas & Porfeli, 2012).

### **Compromisso de carreira (*career commitment*)**

- Grau de identificação e valorização de objetivos de carreira pessoalmente estabelecidos, com variações no tempo, energia e esforço necessários para os alcançar (Goulet & Singh, 2002).

### **Confiança**

- Procurar ativamente informação que permita antecipar possíveis sucessos e também barreiras ao mesmo (Savickas & Porfeli, 2012).

### **Consulta psicológica vocacional**

- Forma de intervenção psicológica, um método de modificação de sentimentos, atitudes, cognições e comportamentos vocacionais (Taveira, 2005).

### **Contexto VUCA**

- Acrónimo que caracteriza o contexto atual em que vivemos e que representa quatro palavras: Volatilidade (*Volatility*); Incerteza (*Uncertainty*); Complexidade (*Complexity*) e Ambiguidade (*Ambiguity*). Estes quatro componentes explicam as dificuldades na tomada de decisão, pois justificam, pelo menos em parte, a dificuldade para reunir, partilhar, avaliar e interpretar a informação de contexto dinâmico.
  - **Volatilidade:** qualidade dinâmica do contexto em tempo real;
  - **Incerteza:** probabilidade real ou percebida da ocorrência das previsões;
  - **Complexidade:** múltiplos fatores contextuais interrelacionados que competem para explicar determinada ocorrência;
  - **Ambiguidade:** significado desconhecido sobre o/s fature/s por detrás de determinada situação (Shaffer & Zalewski, 2011).

### **Controlo**

- Aprimoramento da autorregulação através do ensaio da tomada de decisão, responsabilidade pelo futuro e ganho de um sentido de auto-direção e autoria na construção de um futuro (Taveira et al., 2016).

### **Criatividade**

- Competência pessoal para desenvolver novas ideias (Fórum Económico Mundial, 2018).

### **Curiosidade**

- Pensamento acerca do 'eu' em múltiplos papéis e contextos de carreira (Savickas & Porfeli, 2012).

- Disposição para atribuir sentido às vivências e para aprender mais a partir de um nível ótimo de incerteza/dúvida/ambiguidade, que mobiliza o indivíduo a envolver-se em comportamentos exploratórios e de resolução de problemas (Berlyne, 1960; Jirout & Klahr, 2012).

## D

### **Desemprego**

- Período de tempo no qual as pessoas se encontram sem emprego remunerado, disponíveis para trabalhar ou à procura de emprego remunerado (Regulamento nº 549/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, 2013).

### **Desenvolvimento vocacional ou de carreira**

- Processo de aprendizagem e de mudança contínuos, onde se destacam, por exemplo, as condições de natureza psicológica, socioeconómica, relacional e física que moldam a vida de trabalho não-remunerado e remunerado de uma pessoa, e o seu estilo de vida em geral, ao longo de toda a sua existência; quer o conjunto de intervenções ou práticas que são utilizadas para favorecer, de um modo explicitamente deliberado, os processos de aprendizagem e de trabalho dos indivíduos ao longo das diferentes fases de vida (Taveira, 2005).

## E

### **Educação para a carreira**

- Esforço da educação pública e da comunidade para consciencializar todos os indivíduos sobre os valores da sociedade orientada para o trabalho, integrar esses valores nos esquemas pessoais e implementá-los de tal forma que o trabalho se torne significativo e satisfatório para quem o desempenha (Hoyt et al., 1977).
- Intervenção de aconselhamento de carreira que usa métodos educacionais para ensinar os alunos como lidar com tarefas de desenvolvimento vocacional iminentes (Savickas, 2019).

### **Empregabilidade**

- Conjunto de características individuais que fomentam afetos, cognições e comportamentos adaptativos, para além de aumentarem a ligação do indivíduo ao mercado de emprego (Fugate et al., 2004).
- Capacidade para as pessoas procurarem e manterem o emprego (Rothwell et al., 2009).

### **Empregabilidade percebida**

- Perceção contruída acerca das capacidades individuais para conseguir um emprego sustentável e que vá ao encontro das competências de cada um (Rothwell et al., 2008).



## **Emprego**

- Posição de trabalho específica mantida por um determinado período de tempo (Brown & Lent, 2013).
- Conjunto de posições similares, remuneradas que requerem uma série de atributos similares numa única organização (Taveira, 2005).

## **Emprego apoiado**

- Visa promover o emprego das pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho, nas empresas e serviços da comunidade, com o apoio muito próximo de técnicos. A formação destas pessoas é realizada em posto de trabalho, implicando apoio continuado (duas visitas estruturadas por mês), em atividade profissional variada e flexível, envolvendo, no mínimo, 20 horas de trabalho pago (Sousa, 2000).

## **Ensino**

- Partilha e co-construção de conhecimentos e promoção de competências transversais aos múltiplos papéis de vida, em contexto formal (APDC).

## **Envolvimento na escola**

- Constructo multifacetado dividido em três dimensões: comportamento (requer a participação do/a aluno/a em atividades académicas e sociais/extracurriculares); emoção (reações positivas e/ou negativas à escola, professores, colegas de turma e atividades escolares); cognição (vontade para investir tempo e esforço na aquisição e integração de ideias complexas/adquirir competências) (Fredricks et al., 2004).

## **Envolvimento nos estudos**

- Capacidade do/a aluno/a para gerir o seu tempo, prepara-se e participar nas atividades de sala de aula, interagir com professores e alunos e completar as tarefas no tempo determinado (University Experience Survey, 2015).

## **Envolvimento no trabalho**

- Estado mental generalizado de gratificação com o trabalho que persiste ao longo do tempo. Este reflete-se em três componentes: vigor (resiliência mental e vontade de persistir no trabalho mesmo face adversidades); dedicação (sentimentos de entusiasmo, orgulho, inspiração e desafio) e absorção (concentração total no trabalho) (Schaufeli et al., 2002).

## **Escola**

- Instituição social pública ou privada que visa proporcionar experiências de aprendizagem formais e informais sobre diversas áreas de competências, de modo a promover a qualificação individual e a cidadania (APDC; Martins et al., 2017).

### **Estudantes universitários tradicionais**

- Conjunto de estudantes menores de 22 anos que não trabalham ou que trabalham menos de 15 horas semanais (Sanchez-Gelabert & Abreu, 2017).

### **Estudantes universitários não tradicionais**

- Conjunto de estudantes atípicos ou com pouca representatividade no ensino superior. Em geral são alunos mais velhos, com um certo nível de independência económica e que se dedicam aos estudos em tempo parcial, diminuindo, assim, as experiências de socialização dentro da instituição de ensino universitário. Para além disso, são estudantes que tendem a acumular mais papéis de vida (e.g., estudante, trabalhador, pai/mãe, atleta de alta competição) (Sanchez-Gelabert & Abreu, 2017).

### **Exclusão social**

- Condição de isolamento e alienação que resulta de não haver uma relação estruturada com o mercado de trabalho e o contexto social alargado (Blustein, 2006).

### **Expectativas de resultado**

- Crenças acerca da/s consequência/s de determinada ação (Lent et al., 1999).

### **Exploração vocacional**

- Comportamento de procura por novas experiências de carreira (Super, 1980).
- Processo psicológico que sustenta atividades de procura e de processamento de informação ou teste de hipóteses acerca de si próprio e do meio circundante, com vista à prossecução de objetivos vocacionais (Taveira, 2000).

## **F**

### **Flexibilidade**

- Competência pessoal caracterizada pela abertura à mudança, seja ela positiva ou negativa (Fórum Económico Mundial, 2018).

## **I**

### **Identidade de carreira**

- Integração de aspetos pessoais e profissionais (Super, 1980).

### **Identidade narrativa**

- A estória internalizada e em evolução que a pessoa começa a desenvolver no final da adolescência para conferir significado e propósito à vida (McAdams & Olson, 2010).

### **Indecisão/Incerteza de carreira**

- Dificuldade para formular objetivos e fazer escolhas de carreira. Numa perspetiva construtivista a indecisão não é obrigatoriamente percecionada como algo negativo.

Esta pode motivar a atribuição de significado a um dado acontecimento, servindo de base para uma escolha e compromisso de carreira futuro (Feldman, 2003; Savickas, 1995).

#### **Indústria 4.0**

- Denominação de uma nova era marcada pela extensa automatização dos procedimentos, utilização de grandes quantidades de dados (*big data*), inteligência artificial e substituição de capital humano por robôs. Esta nova era vem exigir mais e novos conhecimentos e competências aos indivíduos para manter ou encontrar um posto de trabalho (Hirshi et al., 2018).

#### **Infusão curricular**

- Esforço do sistema educativo ou respetivo membro (e.g., professores) para organizar atividades de desenvolvimento vocacional, integrando estas nos temas convencionais do *curriculum*. Este esforço visa facilitar as relações entre a educação e o mundo laboral (Moreno, 2008).

#### **Instabilidade do mercado de trabalho**

- Rápidas alterações estruturais provocadas por fatores como a automatização, globalização e inteligência artificial. Uma das consequências observadas é o desaparecimento de certos empregos, principalmente os que podem ser desempenhados por robôs, e o surgimento de outros (Lent, 2018).

#### **Interesses de carreira**

- Sentimento de autoeficácia pessoal em determinadas tarefas de carreira, que é gerada de forma indiferenciada e vai estabilizando e especificando na fase adulta (Lent et al., 1999).
- Estado de tensão psicossocial entre as necessidades individuais e as oportunidades sociais para atingir os objetivos e satisfazer essas necessidades (Savickas, 2019).

#### **Intervenção de carreira**

- Intervenção psicológica deliberada, destinada a promover o desenvolvimento vocacional ou a capacidade de tomada de decisão de carreira de uma pessoa (Spokane & Oliver, 1983; Spokane & Nguyen, 2015).

## **L**

#### **Lazer**

- Tempo e espaço no qual o indivíduo realiza atividades que lhe conferem prazer (e.g., prática de desporto, ouvir música), não procurando alcançar um objetivo de carreira específico (Super, 1980; APDC).

## M

### **Maturidade vocacional**

- Capacidade da pessoa para enfrentar as tarefas de desenvolvimento com as quais é confrontado, entre as quais se incluem, por um lado, as tarefas do seu desenvolvimento social e biológico, e por outro, as necessidades da sociedade em relação às outras pessoas que alcançam este estado de desenvolvimento. Conceito, entretanto, revisto e atualizado para adaptabilidade de carreira (Savickas, 1997; Super et al., 1996).

### **Macronarrativa**

- Identidade narrativa que integra episódios de vida numa grande estória que consolida o entendimento acerca de si, objetivos e desempenhos nos papéis sociais. Compare com identidade narrativa (Savickas, 2019).

### **Mentoria**

- Relação profissional estabelecida entre mentor e mentorando com o objetivo de partilhar experiências e ensinamentos, sendo o mentor, em geral, uma pessoa mais velha ou mais experiente no âmbito da mentoria, que funciona como um guia auxiliar do mentorando para que este/a encontre o percurso de carreira desejado. Estratégia valorizada em momentos de transição (e.g., ingresso num novo ambiente escolar ou profissional) (APDC).

### **Mercado de emprego**

- Campo no qual quem procura e oferece trabalho interage, acordando informação acerca das condições de trabalho, salários, mobilidade, entre outras. Este contexto caracteriza-se pela constante mudança e interação entre múltiplos fatores, internos/nacionais e externos/internacionais (*Canadian Education and Research Institute for Counselling, 2020*).

### **Micronarrativa**

- Pequena estória sobre um acontecimento importante, pessoa/momento, experiência transformadora (Savickas, 2019).

## N

### **Necessidades**

- Algo que os indivíduos sentem fazer falta. Algo que os move para procurarem experiências que os façam sentir mais seguros. Tensão que estimula a ação em direção à busca por aquilo que está em falta (Sampaio et al., aceite para publicação).

## O

### **Observação em contexto de trabalho (*job shadowing*)**

- Modelo de aprendizagem por experimentação que permite ao indivíduo ter um primeiro contacto com o contexto de emprego, através da observação diária de um ou mais funcionários em funções (*Canadian Education and Research Institute for Counselling, 2020*).

### **Objetivos**

- Determinação individual que promove o envolvimento numa dada atividade (Lent et al., 1999).

### **Ocupação**

- Atividade produtiva que o/s indivíduo/s desempenham numa dada sociedade, podendo, ou não, ser remunerada e exigir qualificação (Brown & Lent, 2013).

### **Orientação proteana de carreira**

- Processo de gestão de carreira efetuado pelo próprio indivíduo, ao invés da organização. Conceito complementar ao de ‘carreira sem fronteiras’ e, por vezes, até confundido com este último (Baruch, 2014; Hall; 1976).

### **Orientação vocacional**

- Intervenção de aconselhamento de carreira que usa testes psicológicos e informação para encaixar indivíduos a lugares que se lhes ajustam (Savickas, 2019).

## P

### **Papéis de vida**

- Conjunto de ‘personagens’ que desempenhamos diariamente e ao longo do ciclo de vida, podendo variar em número (e.g., mãe/pai; filho/a; estudante) (Super, 1980).

### **Planeamento de carreira**

- Preocupação com o percurso de carreira que motiva comportamentos de tomada de decisão, exploração, formulação de uma rede de contactos e estabelecimento de objetivos (Teixeira et al. 2019).

### **Preferência**

- Opção que a pessoa gosta mais quando confrontado com duas ou mais opções (Santos, 2007).

### **Preocupação**

- Processo que impulsiona o planeamento e a orientação na construção de carreira. Atitude otimista de orientação para o futuro, evitando o pessimismo, indiferença e imobilismo no processo de construção de carreira (Taveira et al., 2016).

### **Proatividade**

- Predisposição individual para adotar uma postura ativa, iniciando mudanças e influenciando o meio. Especificamente, no âmbito da carreira isto significa que o indivíduo adota um papel ativo, antecipando a mudança, elaborando planos e fazendo escolhas (Bateman & Crant, 1993).

### **Processo**

- Algo precedido de preparação e sucedido de constantes ajustamentos. As transições de carreira são um exemplo ilustrativo daquilo que é um processo, seja a transição do pré-escolar para o escolar, escola-trabalho, trabalho-reforma, entre outras (Lent et al., 1999).

### **Processo de aconselhamento**

- Pensamentos revelados ou encobertos, bem como sentimentos ou comportamentos do cliente e do psicólogo que ocorrem durante as sessões de aconselhamento (Hill & Williams, 2000).

### **Profissão**

- Atividade produtiva, normalmente remunerada, que o/s indivíduo/s desempenham dentro de uma dada sociedade e que exigem uma qualificação (Brown & Lent, 2013).
- Um conjunto de atividades de trabalho similares que podem ser desempenhadas em diferentes organizações de trabalho ou empregos (Taveira, 2005).

### **Prontidão de carreira**

- Padrão que reflete vontade para enfrentar a mudança, e confiança na sua capacidade para definir e alcançar objetivos de carreira/vida pessoalmente valorizados. Traço de personalidade duradouro e estável (Savickas & Porfeli, 2012).

### **Psicólogo especialista em Psicologia Vocacional e do Desenvolvimento da carreira**

- Profissional qualificado que fornece acompanhamento nos domínios da educação, carreira ou pessoal. Promove o autoconhecimento, a exploração de oportunidades e recursos disponibilizados pelo meio, a formulação de objetivos de vida e de carreira, bem como, recursos que possibilitam uma melhor gestão de transições (e.g., transição escola-trabalho, trabalho-reforma, emprego-desemprego ou vice-versa) (APDC).

## R

### Reflexão de carreira

- Pensar o passado focado em memórias, experiências e cognições. A reflexão é retrospectiva permitindo trazer o passado para o presente (Savickas, 2019).
- Análise, síntese, julgamento e avaliação do conhecimento adquirido com base nos objetivos, crenças e valores pessoais (*National Career Development Association*, 2020).

### Reflexividade

- Processo cognitivo de segunda ordem de forte avaliação, isto é, o indivíduo distancia-se da experiência de si para a avaliar e para construir formas alternativas de agir no futuro. É prospectiva pois liga o presente ao futuro (Savickas, 2019).

### Reflexividade ética na carreira

- Processo de desenvolvimento psicológico, com suporte estrutural cognitivo, que permite à pessoa perspetivar as suas decisões e projeto de vida e os modos como os executa, triadicamente, i.e., considerando o *Self* (e.g., benefícios para si), o *outro mais próximo* (e.g., consequências para a família, amigos), e um *outro mais distante* (e.g., implicações para as instituições, a sociedade) (Marques et al., 2017).

### Rendimento académico

- Resultados académicos alcançados, traduzidos pelas avaliações curriculares. Operacionalizado em classificações/notas e (des)aprovação (Nogueira, 2017).

### Resultado da intervenção

- Mudanças que ocorrem direta ou indiretamente devidas à intervenção. São avaliadas em termos de efeitos imediatos (resposta do cliente que resultante de intervenção específica do terapeuta), intermédios (mudanças que ocorrem como resultado de sessão ou acontecimento terapêutico), ou distal (mudança que ocorre como resultado de toda a intervenção) (Hill & Williams, 2000).

## S

### Sucesso

- Algo explicitamente positivo (sucesso) associado à execução ou desejo de execução de determinada tarefa. Sucesso é o oposto do insucesso. Atualmente, com as alterações contextuais (e.g., globalização da economia) estes constructos têm assumido uma perspetiva alargada, assumindo uma componente objetiva com base em resultados tangíveis (e.g., salário, promoções) e outra subjetiva com base nas perceções individuais (e.g., (in)satisfação com o percurso de carreira) (Dries, 2011).

### **Sucesso Académico**

- Constructo multidimensional que inclui componentes objetivas (e.g., rendimento académico) e subjetivas (e.g., envolvimento na escola/no ensino superior, satisfação com espaços, pessoais e vivências académicas, sentido de desenvolvimento pessoal) (Araújo, 2017).

## **T**

### **Técnicas de procura de emprego**

- Conjunto de ações destinadas a encontrar um emprego, por motivos de desemprego, descontentamento ou desejo de algo melhor (*Canadian Education and Research Institute for Counselling*, 2020).

### **Tema de vida**

- O problema nuclear da vida do indivíduo e as soluções que busca para o resolver (Csikszentmihalyi & Beattie, 1979).

### **Tomada de decisão de carreira**

- Escolha e compromisso individual num dado percurso de carreira (Osipow & colaboradores, 1976).
- Processo que parte de um problema de transição e que conduz à consideração, exploração, valoração e seleção entre diversas alternativas, através de um procedimento, parcialmente sistemático e consciente e, em grau variável, racional, com vista ao compromisso com uma alternativa e à vinculação do sujeito à sua implementação (Brêda, 2001).

### **Trabalho**

- Oferta de serviços ou criação de bens, normalmente, como atividade remunerada ou em regime de voluntariado (Brown e& Lent, 2013).
- Prosseguimento sistemático de um objetivo valorizado pelo próprio e desejado por outros, que requer esforço, compensado (trabalho pago) ou não (trabalho voluntário ou uma ocupação), e que se realiza pelo prazer que oferece em si mesmo a atividade, pela estrutura que o papel de trabalhador dá à nossa vida, pelos benefícios materiais e económicos que a atividade em causa permite obter (Taveira, 2005).

### **Trabalho digno**

- Desempenhar uma atividade com: condições de segurança; tempo de descanso e lazer; coerência entre os valores pessoais e sociais do trabalhador com os valores do empregador; ter direito a uma remuneração justa e adequada às funções desempenhadas, bem como, acesso a cuidados de saúde (Blustein et al., 2019).

### **Trabalho não tradicional**

- Empregos em regime flexível como é o caso de trabalhos a tempo parcial (part-time), trabalhos temporários, trabalho por conta própria, trabalho a partir de casa



(teletrabalho) (*Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners*, 2020).

### **Transição de carreira**

- Passagem de uma etapa de carreira para outra (e.g., transição escola-trabalho, trabalhador-desemprego, mudança de trabalho, trabalho-reforma) (Super et al., 1988).
- Período estimulante, do ponto de vista do desenvolvimento psicológico, propício ao crescimento, mas também à vulnerabilidade (Taveira, 2005).

## **V**

### **Valores**

- Conjunto de princípios orientadores, considerados como desejáveis e que se baseiam nas necessidades humanas. Estes podem variar quanto à importância e nos elementos que os definem (Gouveia, 1998; Schwartz, 1994).
- Conjunto de princípios fundamentais que transcendem situações específicas, e que são aprendidos numa determinada cultura, sociedade, instituições e experiências pessoais, influenciando as atitudes, julgamentos, escolhas, atribuições e as próprias ações dos indivíduos (Gouveia, 2003).

### **Valências de trabalho**

- Apreciação geral quanto ao trabalho que se estrutura em dimensões experienciais e afetivas, positivas ou negativas. Desenvolve-se desde a infância e favorece ou inibe a motivação e a realização de tarefas de desenvolvimento vocacional (Porfeli et al., 2012).

### **Vivências académicas**

- Conjunto de experiências de cariz académico (e.g., novas estratégias e ritmos de aprendizagem), social (e.g., desenvolvimento de padrões de relacionamento interpessoal mais maduros), pessoal (e.g., cristalização da identidade, desenvolvimento de autoestima, autoconhecimento e conhecimento do mundo), e vocacional (e.g., desenvolvimento de uma identidade vocacional) impostas pelo contexto académico e que desafiam de forma significativa a transição e adaptação do estudante ao contexto do Ensino Superior (Almeida et al., 2000).



## Referências

- Almeida, L. S., Soares, A. P. C., & Ferreira, J. A. G. (2000). Transição e adaptação à universidade: Apresentação de um Questionário de Vivências Acadêmicas. *Psicologia*, 16(2), 189-208.
- Araújo, A. M. (2017). Sucesso no ensino superior: uma revisão e conceptualização. *Revista de Estudos e Investigación em Psicologia y educación*, 4 (2), 132-141. <https://doi.org/10.17979/reipe.2017.4.2.3207>
- Associação Portuguesa para o Desenvolvimento de Carreira (2009). Glossário. Manuscrito não publicado.
- Baruch, Y. (2014). The development and validation of a measure for protean career orientation. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), 2702-2723. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.896389>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>.
- Berlyne, D. E. (1960). *McGraw-Hill series in psychology. Conflict, arousal, and curiosity*. McGraw-Hill Book Company. <https://doi.org/10.1037/11164-000>
- Blustein, D.L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Blustein, D. L., Ali, S. R., & Flores, L. Y. (2019). Vocational psychology: Expanding the vision and enhancing the impact. *The Counseling Psychologist*, 47(2), 166-221. <https://doi.org/10.1177/0011000019861213>
- Briscoe, J., Hall, D., & Frautschy DeMuth, R. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Brown, S.D. & Lent, R.W. (2013). *Career Development and Counseling: Putting theory and research to work*. John Wiley & Sons, inc.
- Bullock, H.E. (1995). Class acts: Middle-class responses to the poor. In B. Lott & D. Maluso (Eds.), *The social psychology of interpersonal discrimination* (pp. 118-159). Guilford Press.
- Cadime, I., Lima, S., Marques Pinto, A., & Ribeiro, I. (2016). Measurement invariance of the Utrecht work engagement scale for students: A study across secondary school pupils and university students. *European Journal of Development Psychology*, 13(2), 254- 263. <https://doi.org/10.1080/17405639.2016.1148595>
- Canadian Standards and Guidelines for Career Development Practitioners (2020). Glossary of Career Development Terms 2012. [http://career-dev-guidelines.org/career\\_dev/wp-content/uploads/2011/11/Glossary-of-Terms-changes-from-CD-Chapter-re-counselling.pdf](http://career-dev-guidelines.org/career_dev/wp-content/uploads/2011/11/Glossary-of-Terms-changes-from-CD-Chapter-re-counselling.pdf)
- Cardoso, P., Taveira, M.C., & Teixeira, M. O. (2014). O papel dos professores no processo de orientação. Direção-Geral da Educação-Ministério da Educação e Ciência. [http://euroguidance.gov.pt/data/euroguidance/O\\_papel%20dos\\_%20professores\\_%20Ono\\_processo\\_%20de\\_orientacao.pdf](http://euroguidance.gov.pt/data/euroguidance/O_papel%20dos_%20professores_%20Ono_processo_%20de_orientacao.pdf)

- Cedefop (2019). *Investing in career guidance*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/2227>
- Cramer, D., Henderson, S., & Scott, R. (1997). Mental health and desired social support: a four-wave panel study. *Journal of Social and Personal Relationships*, 14 (6), 761-775. <https://doi.org/10.1177/0265407597146003>
- Crause, E., Watson, M., & McMahon, M. (2016). *Career development learning in childhood: Theory, research, policy, and practice*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315683362>
- Csikszetmihalyi, M., & Beattie, O. V. (1979). Life themes: A theoretical and empirical exploration of their origins and effects. *Journal of Humanistic Psychology*, 19, 45–63. [https://doi.org/10.1007/978-94-017-9094-9\\_3](https://doi.org/10.1007/978-94-017-9094-9_3)
- Dries, N. (2011). The meaning of career success: Avoiding reification through a closer inspection of historical, cultural and ideological context. *Career Development International*, 16, 364–384. <https://doi.org/10.1108/13620431111158788>
- Dunst, C., & Trivette, C. (1990). Assessment of social support in early intervention programs. In S. Meisels, & J. Shonkoff (Eds.), *Handbook of early childhood intervention* (pp. 326-349). Cambridge University Press.
- ELGPN (2014). *Glossário ELGPN*. Rede Europeia para as Políticas de Orientação ao Longo da Vida. <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/portuguese/glossario-elgpn/view>
- Fredricks, J., Blumenfeld, P., & Paris, A. (2004). School Engagement: Potential of the Concept, State of the Evidence. *Review of Educational Research*, 74(1), 59-109. <https://doi.org/10.3102/00346543074001059>
- Feldman, M., & Pentland, B. (2003). Reconceptualizing Organizational Routines as a Source of Flexibility and Change. *Administrative Science Quarterly*, 48( 1), 94-118. <https://doi.org/10.2307/3556620>
- Fórum Económico Mundial (2018). *The Future Job Report 2018*. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf)
- Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, B. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.005>
- Goulet, L., & Singh, P. (2002). Career Commitment: A Reexamination and an Extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 73-91. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1844>
- Gouveia, V. (1998). *La naturaleza de los valores descriptores del individualismo y del colectivismo: Una comparación intra e intercultural*. [Dissertação de doutoramento não publicada, Universidade Complutense de Madrid].
- Gouveia, V. V. (2003). A natureza motivacional dos valores humanos: Evidências acerca de uma nova tipologia. *Estudos de Psicologia*, 8(3), 431–443. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2003000300010>

- Gouveia, V., Milfont, T., & Guerra, V. (2014). Function- al theory of human values: Testing its content and structure hypotheses. *Personality and Individual Differences, 60*, 41-47. <http://doi.org/10.1016/j.paid.2013.12.012>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management*. Sage.
- Hall, D.T. (1976), *Career in Organizations*. Goodyear Pub, Pacific Palisades.
- Hall, D.T. (2002). *Careers in and out of organizations* (pp. 12). Sage
- Hill, C.E., & Williams, E.N. (2000) The process of individual therapy. In Steven D. Brown & Robert W. Lent. *Handbook of Counseling Psychology*. John Wiley.
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C.S. and Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of Career Assessment, 26*(2), 338-358. <https://doi.org/10.1177/1069072717695584>
- Hoyt, K., Evans, R., Mackin, E., Mangum., G. J., & Gale. D. (1977). *Career education in the high school*. Olympus Publishing Company
- Jirout, J., & Klahr, D. (2012). Children’s scientific curiosity: In search of an operational definition of an elusive concept. *Developmental Review, 32*(2), 125-160. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2012.04.002>
- Lazarova, M., & Taylor, S. (2008). Boundaryless careers, social capital, and knowledge management: Implications for organizational performance. *Journal of Organizational Behavior, 30*(1), 119-139. <https://doi.org/10.1002/job.545>
- Lent, R. W. (2018). Future of work in the digital world: Preparing for instability and opportunity. *The Career Development Quarterly, 66*, 205–219. <https://doi.org/10.1002/cdq.12143>.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of vocational behavior, 69*(2), 236-247. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>
- Lent, R.W. & Brown, S.D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology, 60*, 4, 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
- Lent, R., Hackett, G., & Brown, S. (1999). A Social Cognitive View of School-to-Work Transition. *The Career Development Quarterly, 47*(4), 297-311. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00739.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Marques, C., Silva, A. D., Oliveira, I. M., Silva, F., & Taveira, M. C. (2017). A reflexividade ética na carreira em diferentes fases do ciclo vital. *Revista de Psicologia da Criança e do Adolescente, 8* (1), 81-91.
- Martins, G., Gomes, C. A. S., Brocardo, J. M. L., Pedroso, J. V., Carrillo, J. L. A., Silva, L. M. U., Alves, M. M. G., Horta, M. J. V. C., Calçada, M. T. C. S., Nery, R. F. V., & Rodrigues, S. M. C. V. (2017). Perfil dos alunos à saída da escolaridade obrigatória. Ministério da educação/Direção-Geral da educação.

[https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Curriculo/Projeto\\_Autonomia\\_e\\_Flexibilidade/perfil\\_dos\\_alunos.pdf](https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Curriculo/Projeto_Autonomia_e_Flexibilidade/perfil_dos_alunos.pdf)

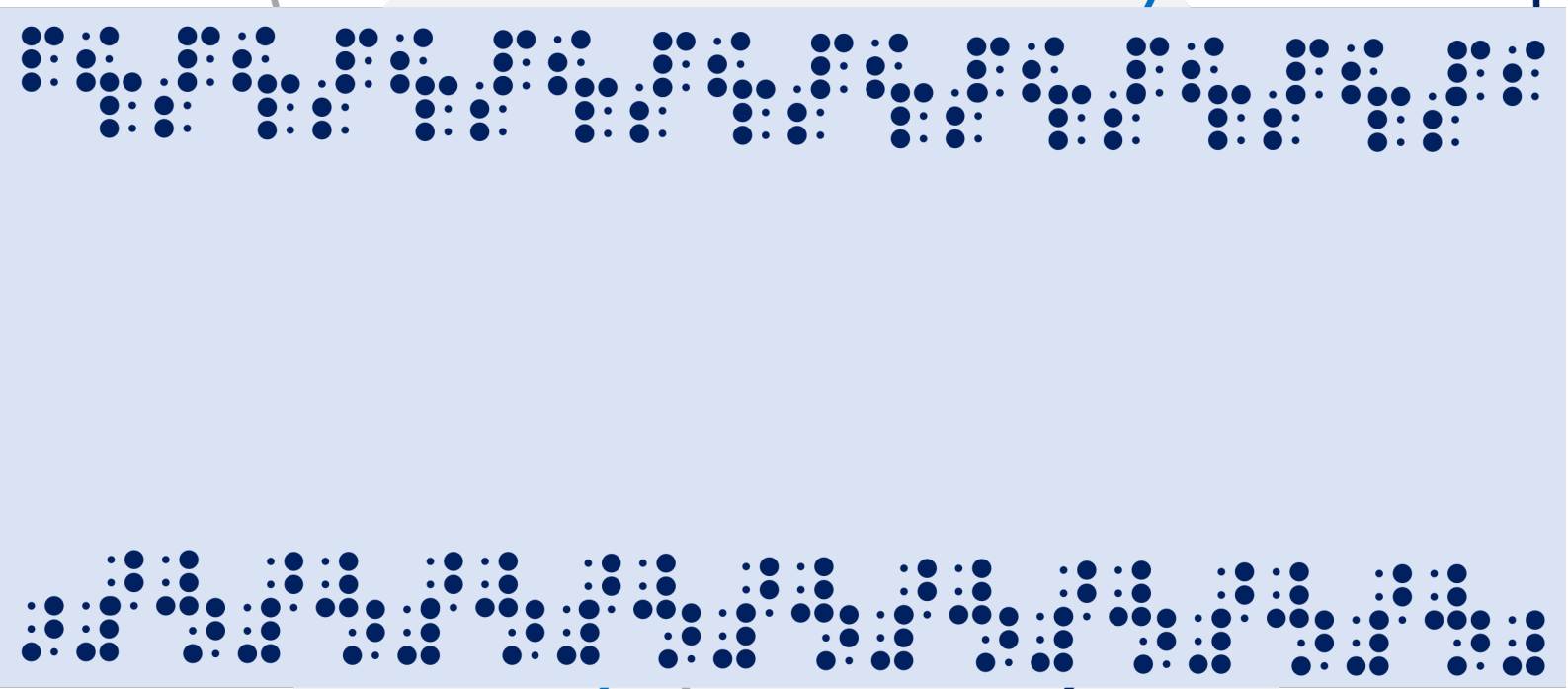
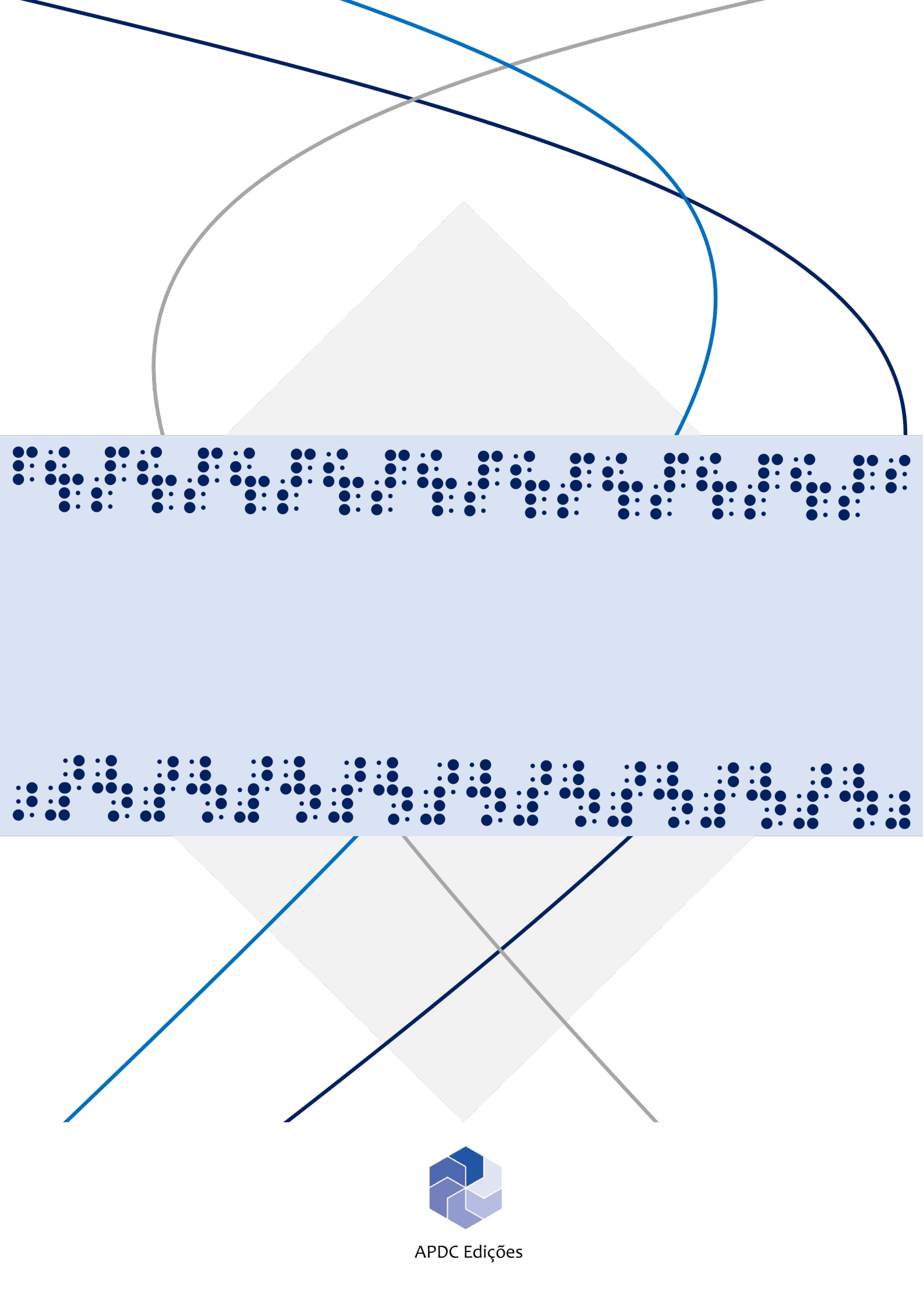
- McAdams, D.P., & Olson, B.D. (2010). Personality development: Continuity and change over the life course. *Annual Review of Psychology*, 61, 517-542. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100507>
- Morena, L. (2008). A educação para a carreira: Aplicações à infância e à adolescência. In M.C.Taveira & J.T. Silva (Eds.), *Psicologia vocacional: Perspetivas para a Intervenção* (pp. 29-57). Imprensa da Universidade de Coimbra.
- National Career Development Association (2020). *National Career Development Guidelines (NCDG) Framework*. [https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset\\_manager/get\\_file/3384?ver=16587](https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/3384?ver=16587)
- Nogueira (2017). Saúde mental em estudantes do ensino superior: Fatores protetores e fatores de vulnerabilidade. [Dissertação de doutoramento, Universidade de Lisboa]. Arquivo digital da Universidade de Lisboa: [https://www.researchgate.net/profile/Maria\\_Jose\\_Nogueira2/publication/327824312\\_Saude\\_mental\\_em\\_estudantes\\_do\\_ensino\\_superior\\_fatores\\_protetores\\_e\\_fatores\\_de\\_vulnerabilidade/links/5ba6a1bba6fdccd3cb6c603a/Saude-mental-em-estudantes-do-ensino-superior-fatores-protetores-e-fatores-de-vulnerabilidade.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Maria_Jose_Nogueira2/publication/327824312_Saude_mental_em_estudantes_do_ensino_superior_fatores_protetores_e_fatores_de_vulnerabilidade/links/5ba6a1bba6fdccd3cb6c603a/Saude-mental-em-estudantes-do-ensino-superior-fatores-protetores-e-fatores-de-vulnerabilidade.pdf)
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9 (2), 233–243. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90081-6](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90081-6)
- Perkins, D., Hughey, J., & Speer, P. (2002). Community Psychology Perspectives on Social Capital Theory and Community Development Practice. *Journal of The Community Development Society*, 33(1), 33-52. <https://doi.org/10.1080/15575330209490141>
- Porfeli, E., Lee, B., & Weigold, I. (2012). A multidimensional measure of work valences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 340-350. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.004>
- Ribeiro, M. A. (2011). Orientação profissional: Uma proposta de guia terminológico. In M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Eds.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira* (pp.23-67). Vetor Editora Psico-pedagógica.
- Regulamento nº 549/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho (2013). Regulamentos. Jornal Oficial da União Europeia.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.12.001>
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 152-161. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.05.002>
- Sampaio, C., Cardoso, P., Rossier, J., & Savickas, M.L. (aceite para publicação). Attending to clients' needs during Career Construction Counseling. *Career Development Quarterly*.

- Sánchez-Gelabert, A., & Elias Andreu, M. (2017). Los estudiantes universitarios no tradicionales y el abandono de los estudios. *Estudios Sobre Educación*, 32, 27-48. <https://doi.org/10.15581/004.32.27-48>
- Savickas, M.L. (1995), Constructivist Counseling for Career Indecision. *The Career Development Quarterly*, 43, 363-373. <https://doi.org/10.1002/j.21610045.1995.tb00441.x>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M.L. (2019). *Career Construction Theory: Life portraits of attachment, adaptability, and identity*. Rootstown, OH: <http://Vocopher.com>.
- Savickas, M. L. (2019). *Career counseling (2nd ed.)*. American Psychological Association.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the content and structure of values? *Journal of Social Issues*, 50, 19–45. <https://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1994.tb01196.x>
- Shaffer, L., & Zalewski, J. (2011). Career Advising in a VUCA Environment. *NACADA Journal*, 31(1), 64-74. <https://doi.org/10.12930/0271-9517-31.1.64>
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sousa, A. (2000). Emprego apoiado: Uma primeira abordagem. *Psicologia*, 14(1), 73-82.
- Spokane, A. R., & Nguyen, D. (2015). Progress and Prospects in the Evaluation of Career Assistance. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 3-25. <https://doi.org/10.1177/1069072715579665>
- Spokane, A. R., Oliver, L. W. (1983). The outcomes of vocational intervention. In Walsh, W. B., Osipow, S. H. (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (Vol. II, pp. 99–136). Erlbaum.
- Super, D. (1969). Vocational Development Theory: Persons, Positions, and Processes. *The Counseling Psychologist*, 1(1), 2-9. <https://doi.org/10.1177/001100006900100101>
- Super, D. E. (1979). The babble that is babel: A basic glossary for career education. *Journal of Career Education*, 5(3), 156-171. <https://doi.org/10.1177/089484537900500301>
- Super, D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D., Thompson, A., & Lindeman, R. (1988). *Adult career concerns inventory*. Consulting Psychologists Press.
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment of women: assessment and interventions regarding perceived career barriers. *Journal of Career Assessment*, 5, 443-462. <https://doi.org/10.1177/106907279700500405>
- Taveira, M. C., Paixão, M. P., & Gamboa, V. (2016) *Os psicólogos no processo de orientação*. Direção-Geral da Educação. CERCICA, CRL

Teixeira, M. A. P., Oliveira, M. P., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (2019). Escala de Desenvolvimento de Carreira de Universitários: construção, características psicométricas e modelo das respostas adaptativas. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19, 703-712. [http://doi.org/ 10.17652/rpot/2019.3.16557](http://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.16557)

University Experience Survey (2015). 2014 University Experience Survey National Report: Acedido em: [https://www.qilt.edu.au/docs/default-source/ues-national-report/2014-university-experience-survey-national-report/ues14\\_report\\_final\\_access2a.pdf?sfvrsn=4](https://www.qilt.edu.au/docs/default-source/ues-national-report/2014-university-experience-survey-national-report/ues14_report_final_access2a.pdf?sfvrsn=4)





APDC Edições