



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

## O Impacto da Sobrequalificação Percebida no Sucesso na Carreira dos Jovens em Portugal

Francisca Lindo Gonçalves

Mestrado em Trabalho, Emprego e Sociedade

Orientadora:

Doutora Inês Carneiro e Sousa, Professora Auxiliar Convidada  
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2025



SOCIOLOGIA  
E POLÍTICAS PÚBLICAS

---

Departamento de Sociologia

O Impacto da Sobrequalificação Percebida no Sucesso na Carreira  
do Jovens em Portugal

Francisca Lindo Gonçalves

Mestrado em Trabalho, Emprego e Sociedade

Orientadora:

Doutora Inês Carneiro e Sousa, Professora Auxiliar Convidada  
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2025



*Dedico este trabalho aos meus pais, por me terem proporcionado a oportunidade de construir o meu percurso académico e pelo apoio incondicional ao longo desta etapa.*





## **Agradecimento**

Primeiramente, agradeço aos meus pais, ao meu irmão e ao meu namorado pelo apoio e confiança que sempre me transmitiram ao longo da minha Licenciatura e Mestrado. Aos meus amigos e colegas de trabalho, que sempre me motivaram nos momentos mais difíceis de conciliar a vida profissional e académica.

Agradeço à minha orientadora, Professora Inês Carneiro e Sousa, pela disponibilidade e apoio na realização da minha dissertação. Ao ISCTE e a todos os professores que me acompanharam ao longo dos cinco anos em que frequentei a minha Licenciatura e Mestrado, pelo conhecimento partilhado e pelo impacto que tiveram na minha vida académica e profissional.

Por fim, agradeço a todos os que despenderam do seu tempo para responder ao meu inquérito por questionário, que foi essencial para concluir o presente estudo.





## Resumo

Num contexto em que se assiste a uma massificação do Ensino Superior, principalmente no grupo etário dos jovens, não acompanhada pelo desenvolvimento dos setores de produção e serviços de alta tecnologia, o fenómeno da sobrequalificação tem vindo a despertar um crescente interesse na investigação e no debate público. Posto isto, a presente investigação teve como objetivo analisar os impactos da sobrequalificação percebida, especificamente no sucesso na carreira dos jovens em Portugal, distinguindo as dimensões objetiva e subjetiva, bem como explorar os efeitos moderadores da autonomia no trabalho e da instrumentalidade ocupacional.

A investigação teve como base as respostas de uma amostra de jovens em Portugal, com pelo menos Licenciatura e um ano de antiguidade na mesma empresa, recolhidas através de um questionário. Para testar as hipóteses apresentadas, foram utilizadas análises descritivas, correlacionais e de regressão. Os dados revelaram que a sobrequalificação percebida está negativamente associada com o sucesso subjetivo na carreira, no entanto, não apresenta uma relação significativa com o sucesso objetivo, pelo que não foi possível retirar conclusões relativamente ao seu impacto neste tipo de sucesso. A autonomia no trabalho revelou uma associação positiva com o sucesso subjetivo e objetivo na carreira, enquanto a instrumentalidade ocupacional apenas apresentou uma associação positiva com o sucesso subjetivo. Contudo, nenhuma das variáveis demonstrou um efeito de moderação na relação entre a sobrequalificação percebida e o sucesso na carreira.

Este estudo destaca a importância de se olhar para a sobrequalificação como um desafio estrutural que pode comprometer a satisfação profissional dos indivíduos.

**Palavras-Chave:** Sobrequalificação; Sobrequalificação Percebida; Sucesso Subjetivo na Carreira; Sucesso Objetivo na Carreira; Autonomia no Trabalho; Instrumentalidade Ocupacional



## Abstract

In a context where higher education is becoming increasingly widespread, particularly among young people, without being matched by the development of high-tech production and service sectors, the phenomenon of overqualification has been attracting growing interest in research and public debate. Nevertheless, this research aimed to analyse the impact of perceived overqualification, specifically on the career success of young people in Portugal, distinguishing between objective and subjective dimensions, as well as to explore the moderating effects of autonomy at work and occupational instrumentality in these relationships.

The research was based on the responses of a sample of young people in Portugal, with at least a bachelor's degree and one year of seniority in the same company, collected through a questionnaire. Descriptive, correlational and regression analyses were used to test the hypotheses presented. The data revealed that perceived overqualification is negatively associated with subjective career success, but does not have a significant relationship with objective success, so it was not possible to draw conclusions about its impact on this type of success. Autonomy at work demonstrated a positive association with subjective and objective career success, while occupational instrumentality only showed a positive association with subjective success. However, none of the variables showed a moderating effect on the relationship between perceived overqualification and career success.

This study highlights the importance of looking at overqualification as a structural challenge that can compromise individuals' job satisfaction.

**Keywords:** Overqualification; Perceived Overqualification; Subjective Career Success; Objective Career Success; Autonomy at Work; Occupational Instrumentality



# Índice

Agradecimento	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Introdução	1
Capítulo 1. Revisão da Literatura	5
1.1. A Sobrequalificação Percebida	5
1.1.1. Os Impulsionadores da Sobrequalificação	5
1.1.2. As Consequências da Sobrequalificação	7
1.2. Sucesso na Carreira	11
1.2.1. Sucesso na Carreira Objetivo e Sucesso na Carreira Subjetivo	12
1.2.2. Preditores de Sucesso na Carreira	14
1.3. O Papel Moderador da Autonomia no Trabalho	15
1.4. O Papel Moderador da Instrumentalidade Ocupacional	16
1.4. Modelo Conceptual	17
Capítulo 2. Método	19
2.1. Procedimento	19
2.2. Amostra	20
2.3. Medidas	20
2.4. Estratégia de Análise de Dados	23
Capítulo 3. Resultados	25
3.1. Estatísticas Descritivas e Análises de Correlação	25
3.2. Efeito Moderador da Autonomia no Trabalho e da Instrumentalidade Ocupacional	31
Capítulo 4. Discussão	33
4.1. Implicações Teóricas e Práticas	35
4.2. Efeito Moderador da Autonomia no Trabalho e da Instrumentalidade Ocupacional	36
Conclusão	39
Referências Bibliográficas	41

Anexos	47
Anexo A. Caracterização da Amostra: Género e Idade	47
Anexo B. Caracterização da Amostra: Percurso Académico e Vontade de Prosseguir Estudos	48
Anexo C. Caracterização da Amostra: Trabalho e Organização	52
Anexo D. Consentimento Informado	53
Anexo E. Questionário	54
Anexo F. Análise da Sobrequalificação Percebida por Género	58

## **Índice de Figuras**

Figura 1. Esquema do Modelo Conceptual	17
--	----

## **Índice de Tabelas**

Tabela 1. Construção das Variáveis Compósitas por Contagem e por Média	23
Tabela 2. Análise da Sobrequalificação Percebida por Área de Estudo	25
Tabela 3. Análise do Coeficiente de Correlação de Pearson entre as Variáveis	28
Tabela 4. Teste de Hipóteses Através da Regressão Linear	30
Tabela 5. Análise dos Efeitos do Modelo de Moderação Através do Macro Process de Hayes	32





## Introdução

Nos últimos anos, o emprego jovem tem sido alvo de análise por parte de investigadores e decisores políticos de Instituições nacionais e internacionais, dada a sua vulnerabilidade face às crises económicas (Fundação José Neves et al., 2022). Estas crises dificultam a transição dos jovens para o mercado de trabalho, afetando tanto as suas oportunidades de emprego, como a qualidade do emprego que lhes é oferecido, comprometendo o desenvolvimento das suas competências e a sua carreira ao longo da vida (FJN et al., 2022).

De forma a contribuir para uma população mais qualificada, preparada para o mercado de trabalho, bem como reduzir as desigualdades educacionais da população portuguesa face à restante população da União Europeia (UE), os Governos de Portugal têm apostado em profundas reformas educativas (FJN et al., 2022). Estas têm contribuído para a redução do abandono escolar e, consequentemente, para a massificação do ensino secundário e superior, dado o aumento significativo do número de jovens que terminam estes níveis de escolaridade (FJN et al., 2022). Segundo dados da Pordata (2024a), em Portugal, em 2023, apenas 8% dos jovens com idades entre os 18 e os 24 anos desistiram de terminar o Ensino Secundário, registando uma diminuição de 10,9 pontos percentuais face a 2013. Simultaneamente, cerca de 41% dos jovens com idades entre os 25 e os 34 anos tinham o nível de escolaridade de Ensino Superior, o que representa, também, um aumento de 10,9 pontos percentuais face a 2013 (Pordata, 2024b).

Apesar desta evolução positiva no nível de escolaridade da população ao longo dos últimos anos, a taxa de atividade dos jovens em idade ativa (16-34 anos) em Portugal tem registado um aumento pouco significativo, apresentando, no segundo trimestre de 2024, uma taxa de atividade de 60% (Instituto Nacional de Estatística, 2024a). Contudo, ao analisar os dados por nível de escolaridade, verifica-se que os jovens com o Ensino Superior apresentam a taxa de atividade mais elevada, dado que, nesse mesmo período, 83,5% destes se enquadravam no grupo de população ativa, estando 80,2% empregados (INE, 2024b).

Paralelamente, o século XXI tem apresentado novos desafios económicos, políticos e sociais, contribuindo, nomeadamente, para o aumento do subemprego, definido por McKee-Ryan e Harvey (2011, p. 963) como “um emprego que está abaixo da capacidade de trabalho total do trabalhador”. Esta experiência de emprego está associada a uma vasta gama de resultados negativos para os trabalhadores, aproximando-se da experiência dos indivíduos que se encontram desempregados (McKee-Ryan & Harvey, 2011). O subemprego pode expressar-se de diversas formas, tendo Feldman (1996) definido o conceito como multidimensional ao identificar cinco dimensões do subemprego: 1) ter um nível de educação superior ao necessário para o exercício das suas funções; 2) ter funções que

não se enquadram na sua área de estudos; 3) possuir competências que não são utilizadas para o exercício das suas funções; 4) ter um trabalho em part-time, temporário ou intermitente involuntário; e 5) receber uma remuneração 20% inferior ao seu trabalho anterior ou aos seus pares.

Assim, segundo Feldman (1996), o subemprego pode expressar-se através da sobrequalificação, dado que se trata de uma situação de emprego em que as qualificações do trabalhador são superiores aos requisitos necessários para desempenhar as suas funções (Erdogan et al. 2011, como citado em Erdogan & Bauer, 2021). Neste sentido, Erdogan e Bauer (2021, p. 261), definiram o conceito de sobrequalificação objetiva como “uma medida de sobrequalificação calculada através de medidas não preceptivas dos requisitos e qualificações dos trabalhadores”.

Apesar dos níveis de escolaridade mais elevados estarem associados a mais oportunidades de emprego e a empregos de melhor qualidade, com condições salariais superiores, verifica-se que uma grande parte dos mais qualificados são afetados pelo fenómeno da sobrequalificação, existindo um desajustamento entre as suas qualificações e as suas funções (FJN, 2023). Segundo Marques et al. (2022), a sobrequalificação resulta de três fatores-chave relacionados com as características da economia: 1) mudança tecnológica; 2) ciclo de negócios; e 3) aumento de graduados.

Assim, tendo em consideração o crescimento substancial do nível de qualificações dos jovens em Portugal nos últimos anos, verifica-se que este é o grupo etário mais afetado pela sobrequalificação, tendo sido registado, em 2022, uma taxa de sobrequalificação dos jovens com Ensino Superior entre os 25 e os 34 anos de idade de 22,4%, o que significa que, aproximadamente, 1 em cada 4 jovens com o Ensino Superior são sobrequalificados para os seus empregos (FJN, 2023).

Segundo os resultados do Módulo do Inquérito ao Emprego 2024 do INE (2025), uma parte considerável dos jovens considera o seu nível de escolaridade, área de educação e formação e competências desajustadas ao mercado de trabalho (INE, 2025). Relativamente ao seu nível de escolaridade mais elevado, 20,8% da população jovem considera ter mais escolaridade do que a necessária, sendo que se verifica mais no caso das mulheres do que nos homens (22,1% das mulheres, face a 19,5% dos homens). De destacar que o grupo mais afetado é o dos jovens com Ensino Superior, em que 23,8% considera ter um nível de escolaridade superior às exigências no seu trabalho atual/anterior, e o menos afetado é o grupo de jovens com cujo nível de escolaridade mais elevado é, no máximo, o 3º Ciclo (9,8%) (INE, 2025). Neste sentido, a diferença registada entre géneros pode ser explicada pelo facto da proporção de mulheres jovens com o Ensino Superior ser mais elevada do que a dos homens (FJN, 2023). Analisando a correspondência entre a área de formação/educação e as exigências do trabalho, 16,8% dos jovens consideram não existir qualquer correspondência, sendo mais expressivo no caso dos homens (18,2%, face a 15,5% das mulheres) e no caso dos jovens com apenas o Ensino Secundário (21,2%, face a 11,6% dos jovens com o Ensino Superior). Por fim, considerando as competências possuídas pelos jovens, 22,7% destes referem que possuem

competências superiores às exigidas pelo trabalho atual/anterior, verificando-se que são as mulheres que partilham mais esta opinião (23,9%, face a 21,6% dos homens), bem como os jovens com o Ensino Secundário (24,8%, face a 24,1% dos que possuem o Ensino Superior e 13,1% dos que possuem, no máximo, o 3º Ciclo) (INE, 2025).

Neste contexto, torna-se essencial estudar a sobrequalificação, num mercado de trabalho em que se encontra um desajustamento entre as qualificações e as competências dos jovens e as necessidades das empresas, bem como um desajustamento entre as suas expetativas e as suas oportunidades. Esta realidade representa uma perda de retorno do investimento na educação, uma maior insatisfação no trabalho e menos oportunidades de formação e progressão (FJN, 2023).

De destacar que muitas medidas de subemprego têm características de trabalho objetivas, mas também uma interpretação subjetiva, tendo em conta a experiência de emprego de cada trabalhador, que leva a avaliações subjetivas, fruto das experiências e perceções de cada um (Feldman et al., 2002; Feldman & Turnley, 2004; Maynard, Joseph, et al., 2006; McKee-Ryan et al., 2009, como citado em McKee-Ryan, 2011). Assim, apesar da importância da sobrequalificação objetiva, o presente estudo tem como foco a análise da sobrequalificação percebida, surgindo como pergunta de partida “Qual o impacto da sobrequalificação percebida no sucesso na carreira dos jovens em Portugal?”.

A relevância desta investigação pode ser enquadrada no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico -, por se preocupar com o alcance de um “(...) emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos, inclusive para jovens (...)”, nomeadamente ao nível do indicador 8.b.1 “existência de uma estratégia nacional desenvolvida e operacionalizada para o emprego dos jovens, como estratégia distinta ou como parte de uma estratégia nacional para o emprego” (BCSD Portugal, sem data).

Neste sentido, a presente dissertação tem como objetivo principal analisar o impacto da sobrequalificação percebida no sucesso na carreira dos jovens, desdobrando-se nos seguintes objetivos específicos: 1) analisar o impacto da sobrequalificação percebida no sucesso na carreira objetivo dos jovens; 2) analisar o impacto da sobrequalificação percebida no sucesso na carreira subjetivo dos jovens; 3) identificar o tipo de sucesso na carreira mais afetado pela sobrequalificação percebida dos jovens; 4) analisar a influência da autonomia e da instrumentalidade ocupacional na relação entre a sobrequalificação percebida e o sucesso (objetivo e subjetivo) na carreira dos jovens.

Para alcançar estes objetivos, foi adotada uma metodologia quantitativa, com o recurso a um inquérito por questionário. O questionário inclui questões para medir a sobrequalificação percebida (variável independente), o sucesso na carreira objetivo e subjetivo (variáveis dependentes), a autonomia no trabalho (variável moderadora) e a instrumentalidade ocupacional (variável moderadora), de forma a analisar as suas relações.

Este estudo contribui para a investigação e compreensão do fenómeno da sobrequalificação percebida, bem como do seu impacto no sucesso na carreira. Os seus resultados podem ajudar as organizações e as Universidades a entenderem a realidade vivida pelos jovens no mercado de trabalho português, com o objetivo de aproximarem as necessidades do mercado e a oferta de cursos, promovendo uma maior satisfação e o seu desenvolvimento profissional. Acrescenta-se, ainda, que a singularidade do estudo se prende com o aprofundamento da análise do impacto dos sentimentos de sobrequalificação no sucesso na carreira que, até à data, tem sido uma relação pouco estudada.

Posto isto, a presente dissertação encontra-se organizada em quatro capítulos. No primeiro capítulo é realizada a revisão da literatura, onde é abordado o conceito de sobrequalificação percebida, os seus fatores impulsionadores e consequências. Para além disso, são explorados os conceitos de sucesso na carreira objetivo e subjetivo e os seus preditores. Por fim, são analisados os conceitos de autonomia no trabalho e de instrumentalidade ocupacional.

No segundo capítulo é explicada a metodologia adotada, nomeadamente o procedimento de recolha de dados, os critérios de seleção da amostra e a sua caracterização. De seguida, são apresentadas as medidas e escalas utilizadas, bem como a estratégia adotada para a análise dos dados.

O terceiro capítulo contempla a apresentação dos resultados obtidos, nomeadamente para o teste das hipóteses propostas.

Por fim, os resultados são interpretados à luz da revisão da literatura, bem como são discutidas implicações e limitações do presente estudo e referidas algumas sugestões para estudos futuros sobre o tema.

## Revisão da Literatura

### 1.1. A Sobrequalificação Percebida

Estudar o fenómeno da sobrequalificação torna-se pertinente num contexto em que se verifica uma massificação do Ensino Superior a par de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, onde muitos indivíduos acabam por ocupar cargos incompatíveis com as suas qualificações (Bochoridou & Gkorezis, 2024). Na literatura, esta realidade é associada a diversos resultados negativos, como baixa satisfação no trabalho, baixo compromisso organizacional, comportamentos contraproducentes e elevada exaustão emocional (Bochoridou & Gkorezis, 2024), pelo que se torna essencial aprofundar os estudos acerca dos seus impactos nas suas diversas esferas.

Primeiramente, importa destacar que a sobrequalificação pode ser definida e estudada em termos objetivos e subjetivos (e.g., Deng et al., 2018; Erdogan & Bauer, 2021; Lee et al., 2021; Zhang et al., 2016). O presente estudo foca-se no fenómeno da sobrequalificação percebida (abordagem subjetiva), dado que as perceções dos indivíduos se tornam importantes para compreender o seu impacto no sucesso na carreira, ou seja, para compreender como os indivíduos se sentem relativamente à sua carreira. Esta posição é explicada, essencialmente, pelo facto de indivíduos objetivamente sobrequalificados poderem não o sentir (Bochoridou & Gkorezis, 2024), o que não se enquadra no objetivo da presente investigação.

Segundo McKee-Ryan e Harvey (2011), a sobrequalificação percebida está relacionada com o ajustamento pessoa-trabalho, em que os trabalhadores, tendo em conta as suas experiências, consideram que possuem um nível de educação ou competências superiores às exigidas pelas suas funções. Harari et al. (2017, p.28), definem sobrequalificação percebida como a “perceção de que alguém está a trabalhar num trabalho que requer um menor grau de educação e/ou conhecimento, competências e capacidades do que possui”. No mesmo sentido, Erdogan e Bauer (2021, p.261) definem o conceito como “uma forma de subemprego em que os trabalhadores acreditam que as suas competências, educação e experiência não são exigidas nem utilizadas no trabalho”.

#### 1.1.1. Os Impulsionadores da Sobrequalificação

Para investigar o fenómeno da sobrequalificação, a literatura tende a focar-se no estudo dos seus resultados (e.g., Bochoridou & Gkorezis, 2024; Erdogan et al., 2020; Lee et al., 2021; Wald, 2005). No entanto, para uma compreensão alargada do fenómeno, é necessário estudar os seus antecedentes, de forma a identificar e a compreender os fatores e as condições que contribuem para a sua ocorrência (Erdogan & Bauer, 2021). Apesar de os seus resultados demonstrarem alguma convergência, o estudo

dos seus antecedentes deve ter em consideração a forma como a sobrequalificação é operacionalizada pelos investigadores, pelo se torna necessário compreender o tipo de abordagem de medida, objetiva ou subjetiva, de forma a delimitar os seus preditores (Erdogan & Bauer, 2021).

Assim, para estudar a sobrequalificação objetiva, é adequado analisar as características da economia e a influência das forças macroeconómicas que levam à sua ocorrência (Erdogan & Bauer, 2021). Segundo os mesmos autores, quando o objeto do estudo se foca na perceção de sobrequalificação, uma medida subjetiva, é necessário estudar fatores como os fatores demográficos, os de personalidade, de relacionamento interpessoal e os fatores relacionados com o trabalho.

Adotando a abordagem de medida objetiva da sobrequalificação, verificou-se que o rápido aumento do número de indivíduos no Ensino Superior não tem sido acompanhado pelo aumento de oportunidades de emprego (Ma & Lo, 2024). Segundo Marques e colegas (2022), com o objetivo de aumentar a competitividade dos Estados-Membros, a UE tem apostado em políticas públicas de investimento em educação, de forma a transformar as economias de produção em massa em economias baseadas no conhecimento. Este investimento no Ensino Superior tem contribuído para a sua massificação, tendo resultado num aumento substancial do número de graduados na generalidade dos países (Marques et al., 2022). No entanto, esta rápida expansão do Ensino Superior poderá não produzir os resultados esperados, podendo contribuir, nomeadamente, para incompatibilidades entre as competências detidas pelos indivíduos e as exigidas pelo mercado de trabalho, bem como para a sua consequente sobrequalificação (Figueiredo et al., 2017). Este fenómeno ocorre especificamente quando a Economia de um país regista, em simultâneo, a combinação de quatro fatores: 1) aumento substancial do número de graduados; 2) baixo peso dos setores de produção de alta tecnologia no Produto Interno Bruto; 3) baixo peso dos serviços de alta tecnologia no PIB; e 4) baixo crescimento económico (Marques et al., 2022).

Por outro lado, adotando a abordagem de medida subjetiva, verifica-se que a sobrequalificação percebida pode ser influenciada por características demográficas, de personalidade, relacionais e do trabalho (Erdogan & Bauer, 2021). Primeiramente, segundo o estudo de Harari e colegas (2017), as características demográficas género e idade dos indivíduos não influenciam a perceção de sobrequalificação dos mesmos, mas o nível de educação está significativamente correlacionado com os níveis de sobrequalificação percebida. Relativamente ao efeito dos traços de personalidade, constata-se que o narcisismo e a afetividade negativa estão bastante associados a elevados níveis de sobrequalificação percebida, sendo provável que os traços que aumentam a insatisfação com o trabalho impactem na sua perceção de sobrequalificação (Erdogan & Bauer, 2021; Harari et al., 2017). No que concerne a influência das relações na ocorrência deste fenómeno, Alfese e colegas (2016) destacam que as relações do indivíduo com o seu líder e com a sua equipa, bem como a coesão da mesma, estão negativamente relacionadas com o sentimento de sobrequalificação. Neste sentido,

Erdogan e Bauer (2021) consideram que as relações de qualidade entre o líder e as equipes proporcionam melhores oportunidades de utilização das suas competências e, logicamente, reduzem os níveis de sobrequalificação percebida. Por fim, o significado do trabalho, o *status* proporcionado pelo seu cargo, o poder e a influência que os indivíduos possuem dentro das suas organizações, são características da função que influenciam o nível de sobrequalificação percebida, sendo esta percepção superior quando se trata de empregos simples, rotineiros e menos exigentes (Bolino & Feldman, 2000; Lobene et al., 2015).

### **1.1.2. As Consequências da Sobrequalificação**

A sobrequalificação percebida apresenta resultados negativos para as organizações, mas, também, para os indivíduos, estando associada a uma baixa satisfação no trabalho, desmotivação, frustração e problemas de saúde (Khan et al., 2022).

A consistente relação apresentada entre a sobrequalificação percebida e as emoções negativas dos colaboradores é, geralmente, explicada a partir da Teoria da Privação Relativa (e.g., Bochoridou & Gkorezis, 2024; Harari et al., 2017; Lee et al., 2021; Luksyte et al., 2022; Yesiltas et al., 2023). Smith e colegas (2012, p.203) afirmam que a privação relativa se trata do “julgamento de que alguém está em pior situação em comparação com algum padrão, acompanhado de sentimentos de raiva e ressentimento”. Segundo esta teoria, quando os indivíduos não alcançam o resultado que merecem, experienciam o sentimento de privação (Yesiltas et al., 2023). Este sentimento de privação relativa surge, então, quando o indivíduo toma consciência de que a sua realidade é menos desejável do que deveria (Crosby, 1984). Portanto, a privação relativa ocorre através de três etapas: 1) comparações realizadas por um indivíduo em relação a outros na mesma situação; 2) avaliação cognitiva realizada pelo indivíduo, que o leva a perceber que se encontra em desvantagem; e 3) a desvantagem percebida é considerada injusta (Smith et al., 2012). Deste modo, a privação relativa é um conceito psicológico que descreve avaliações subjetivas, no sentido em que consiste num estado subjetivo que influencia emoções, cognições e comportamentos (Smith et al., 2012). Este estado decorre através de comparações com outros indivíduos, grupos ou com eles próprios noutros momentos, que os leva a acreditar que não possuem o que merecem, sentindo-se ressentidos (Smith et al., 2012).

Segundo a Teoria da Privação Relativa, os trabalhadores que se sentem sobrequalificados acreditam que as suas capacidades excedem os requisitos para o desempenho das suas funções, pelo que, não utilizando plenamente os seus conhecimentos e competências, consideram que os seus recursos (tempo, conhecimento, competências, entre outros) são desperdiçados, experienciando o sentimento de privação (Yesiltas et al., 2023). Neste contexto, acreditam no seu direito em ocupar um cargo compatível com as suas competências e qualificações (Yesiltas et al., 2023). Assim, os indivíduos sobrequalificados consideram que merecem um emprego melhor do que o atual, resultando, esta

diferença, em sentimentos de privação, o que pode gerar resultados individuais e organizacionais negativos (Bochoridou & Gkorezis, 2024; Luksyte et al., 2022). Segundo Luksyte e colegas (2022), neste contexto, a privação relativa consiste num mecanismo interno que resulta da comparação entre o emprego atual e o emprego ideal realizada pelos indivíduos sobrequalificados. Esta comparação é baseada em algum padrão, como um emprego anterior, o emprego ideal ou as condições de trabalho desejadas (Luksyte et al., 2022).

Além disso, Erdogan e Bauer (2021) destacam que a sobrequalificação percebida impacta nas atitudes e nos comportamentos dos trabalhadores, apesar de os estudos existentes serem mais consistentes ao nível das atitudes no trabalho do que ao nível dos seus comportamentos, dado que os últimos tendem a ser mais situacionais e a variar entre as diferentes investigações. Segundo Judge e Kammeyer-Mueller (2012, p.343), as atitudes no trabalho referem-se a “avaliações do trabalho que exprimem os seus sentimentos, crenças e vínculo ao seu trabalho”. Neste âmbito, Harari e colegas (2017) apontam que a sobrequalificação percebida está negativamente correlacionada com as atitudes de satisfação no trabalho e compromisso organizacional, sendo a sua relação mais forte no primeiro caso. Contudo, é destacado que a cultura organizacional influencia estas relações, verificando-se que a sobrequalificação percebida se relaciona com a satisfação no trabalho em culturas de baixa e alta distância do poder, enquanto apenas se relaciona com o compromisso organizacional quando as organizações detêm uma cultura de baixa distância do poder, ou seja, de maior proximidade (Harari et al., 2017). Relativamente aos impactos na saúde e bem-estar dos indivíduos, Roh e colegas (2014) demonstram que a satisfação com a vida dos trabalhadores que se sentem sobrequalificados é próxima da satisfação com a vida dos indivíduos desempregados. Deste modo, verifica-se que os riscos provocados pela situação de sobrequalificação percebida no bem-estar individual são semelhantes aos riscos provocados pela situação de desemprego (Roh et al., 2014). Para além do mencionado, a literatura comprova que a força da relação entre a sobrequalificação e o bem-estar varia entre os indivíduos, tendo sido verificado que a perceção de sobrequalificação tem um impacto negativo mais significativo no bem-estar dos indivíduos com elevada centralidade na carreira, isto é, nos indivíduos que atribuem maior importância ao seu sucesso profissional (Erdogan et al., 2018; Erdogan & Bauer, 2021). Adicionalmente, Harari e colegas (2017) concluem que a sobrequalificação percebida tem também um impacto negativo significativo no bem-estar psicológico, na tensão e no afeto positivo, não se verificando a mesma relação ao nível do bem-estar físico, apesar deste poder ser afetado indiretamente pelo bem-estar psicológico.

Em termos de impactos na rotatividade das organizações, a literatura tende a estudar o impacto da sobrequalificação percebida na intenção de rotatividade e nos comportamentos de procura de emprego (Griffeth et al., 2000). Estas variáveis são determinantes e relacionam-se, dado que os indivíduos insatisfeitos com os seus empregos, tendem a procurar outros noutras organizações



(Griffeth et al., 2000). A intenção de saída foi definida por Erdogan e Bauer (2021, p.266) como “o desejo de um indivíduo deixar a sua organização atual”. Neste sentido, a investigação sugere que o sentimento de sobrequalificação está bastante associado ao desejo dos indivíduos saírem de uma organização, estando, assim, relacionado com as intenções de rotatividade e com o aumento de comportamentos de procura de emprego, em particular entre os indivíduos com maiores competências e intenções de crescimento (Erdogan & Bauer, 2021; Harari et al., 2017; Maynard & Parfyonova, 2013). Assim, os indivíduos podem sair de uma organização onde não se sentem valorizados e anteveem um futuro incerto, por acreditarem que merecem um emprego que utilize as suas competências (Erdogan & Bauer, 2021). No entanto, esta relação entre a sobrequalificação percebida e as intenções de saída pode ser moderada pela presença de condições organizacionais, como o empoderamento psicológico e a autonomia (Erdogan & Bauer, 2009; Debus et al., 2020).

Em termos de desempenho no trabalho, relacionado com o cumprimento das responsabilidades dos trabalhadores, este pode ser afetado pelo sentimento de sobrequalificação de forma positiva ou negativa (Erdogan & Bauer, 2021; Lee et al., 2021). Estudar esta relação torna-se essencial dado que o impacto negativo no desempenho dos indivíduos sobrequalificados pode representar uma oportunidade perdida das organizações em aproveitar o seu potencial (Lee et al., 2021). Adotando uma perspetiva baseada na motivação, verifica-se que a sobrequalificação pode desencadear consequências negativas, dado que tem a capacidade de desmotivar os indivíduos e, assim, reduzir o seu desempenho (Lee et al., 2021). Por outro lado, adotando uma perspetiva baseada nas capacidades, a literatura explica que as elevadas capacidades dos indivíduos podem permitir que estes dominem o seu trabalho, respondendo às suas exigências de forma ágil, e, assim, apresentem um desempenho de alto nível (Lee et al., 2021). Erdogan e Bauer (2021) destacam que esta relação entre a sobrequalificação percebida e o desempenho pode ser influenciada positivamente por outros fatores, nomeadamente pelas recompensas remuneratórias que se encontram associadas ao cumprimento de objetivos. Van Dijk e colegas (2020) destacam que quando os conhecimentos, competências e capacidades dos indivíduos sobrequalificados estão relacionados com o seu trabalho, os empregos são complexos e as métricas de desempenho são objetivas, este fenómeno tornar-se numa vantagem em termos de oportunidades de desempenho, emergindo-se como indivíduos altamente qualificados e de elevado estatuto. Lee e colegas (2021, p.82) acrescentam, ainda, que a instrumentalidade ocupacional, definida como a “perceção de que o trabalho de alguém é um trampolim para futuras oportunidades de carreira”, pode contribuir para um bom desempenho, no sentido em que, sendo o seu trabalho algo importante para uma carreira de sucesso, pode motivar e encorajar os indivíduos a aumentar o seu esforço face ao mesmo.

Segundo Erdogan e Bauer (2021), a sobrequalificação está negativamente relacionada com os comportamentos de cidadania organizacional, ou seja, com o desejo dos indivíduos serem úteis aos

outros, no sentido em que os desafios interpessoais que estes enfrentam no trabalho, reduzem o seu desejo de ajudar e cooperar. Não obstante, esta relação pode ser positiva quando os trabalhadores sentem que os comportamentos de cidadania organizacional lhes podem trazer vantagens ou quando se identificam com a sua equipa de trabalho (Collins & Long, 2015; Van der Vegt & Bunderson, 2005, como citados em Erdogan & Bauer, 2021). Ainda assim, Collins e Long (2015) concluíram que os indivíduos sobrequalificados apresentam elevados níveis de participação em atividades de voluntariado fora das suas organizações. Esta ideia é explicada pelos autores pelo facto de os indivíduos desejarem demonstrar a sua ética e competências a outros empregadores.

A relação entre a sobrequalificação e as relações interpessoais pode ser negativa ou positiva. Por um lado, por sentirem que merecem um emprego melhor, os indivíduos sobrequalificados podem sentir e expressar um sentimento de superioridade face aos seus colegas ou privar e comprometer as suas relações, distanciando-se (Deng et al., 2018). Em contrapartida, os mesmos autores destacam que, quando experimentam um sentimento de pertença à organização, estes indivíduos podem surgir como líderes informais, orientando colegas no seu trabalho (Deng et al., 2018).

Apesar de pouco significativa, a associação entre a sobrequalificação e os comportamentos inovadores pode ser positiva, dependendo das condições da personalidade do trabalhador e da qualidade da relação entre este e a organização (Erdogan & Bauer, 2021; Harari et al., 2017). Portanto, a sobrequalificação percebida está associada a comportamentos proativos e criativos nas situações em que os trabalhadores recebem apoio das organizações ou quando têm perspetivas de desenvolvimento nas mesmas, bem como quando acreditam que, em conjunto com os seus colegas de equipa, podem realizar um conjunto de tarefas que vão além da descrição das suas funções (Luksyte & Spitzmueller, 2016; Zhang et al., 2016). Esta relação intensifica-se quando os indivíduos apresentam uma maior orientação para os seus objetivos de desempenho e menor orientação para os seus objetivos de aprendizagem (Erdogan & Bauer, 2021).

A relação entre a sobrequalificação percebida e os comportamentos de trabalho contraproducentes é a única relação que apresenta um resultado consistente, sendo, neste caso, positiva (Erdogan & Bauer, 2021). Este resultado é representado através de elevados níveis de comportamentos de cinismo, de raiva e de tédio no trabalho, bem como através de baixos níveis de adequação entre as necessidades da organização e o oferecido pelo trabalhador, baixos níveis de autoestima baseada na organização e de fraca perceção de contrato psicológico relacional (Erdogan & Bauer, 2021; Harari et al., 2017; Liu et al., 2015; Luksyte et al., 2011; Kim et al., 2021).

Por fim, relativamente ao impacto da sobrequalificação no sucesso na carreira, a literatura é escassa, existindo poucas investigações acerca do seu impacto nas perspetivas de carreira e na sua mobilidade ascendente nas organizações (Erdogan & Bauer, 2021). Sicherman e Galor (1990, citados em Erdogan & Bauer, 2021), propuseram que a sobrequalificação se trata de um fenómeno de curta

duração e que estes indivíduos rapidamente passariam para funções adequadas. No entanto, Wald (2005) propõe que a sobrequalificação está positivamente relacionada com a procura de emprego nos últimos 12 meses. Erdogan e colegas (2020) referem que a relação negativa entre a sobrequalificação e a satisfação profissional dos indivíduos depende da sua insegurança no trabalho.

## **1.2. Sucesso na Carreira**

Neste sentido, torna-se pertinente aprofundar o estudo relativamente ao impacto da sobrequalificação no sucesso na carreira. O sucesso na carreira é um tema de grande importância tanto para os indivíduos como para as organizações, uma vez que o sucesso pessoal dos trabalhadores poderá contribuir para o sucesso organizacional (Ng et al., 2005). Por esta razão, desde a década de 1970, o sucesso na carreira tem sido alvo de investigações no âmbito das disciplinas de gestão e psicologia aplicada (Spurk et al., 2019). O foco destas investigações prende-se, essencialmente, com as estratégias e os fatores individuais e organizacionais que facilitam ou dificultam o alcance do sucesso na carreira dos indivíduos (Ng et al., 2005; Spurk et al., 2019).

Tendo em conta a ambiguidade do conceito e as questões que levanta, Gunz e Heslin (2005) consideram pertinente definir os conceitos de sucesso e de carreira, principalmente neste contexto em que ambos se reúnem. Assim, para além da pertinência em estudar os fatores que contribuem para o alcance do sucesso, importa perceber de que forma os indivíduos decidem que um determinado resultado foi próspero. Neste sentido, o sucesso pode ser uma consequência positiva ou negativa ou o resultado de acontecimentos bons ou maus, sendo que o que é percebido como um bom resultado para uns indivíduos, pode ser percebido como exatamente o contrário para outros, podendo também esta avaliação mudar ao longo do tempo (Gunz & Heslin, 2005). Numa perspetiva positiva, o sucesso é definido como uma conquista, um conceito utilizado como o antónimo de fracasso (Deng et al., 2018) e, no presente estudo, o resultado da carreira de um indivíduo. O conceito de carreira consiste no percurso ou progresso de um indivíduo ao longo da vida, podendo existir uma grande diferença entre o que este conta a si próprio sobre a própria e o percurso realmente percorrido (Gunz & Heslin, 2005). Ainda assim, o conceito de carreira pode ser interpretado tendo em conta duas perspetivas: a perspetiva subjetiva, que consiste na “(...) história da forma como a pessoa interpreta o significado do que fez e das coisas que lhe aconteceram (...)”; e a perspetiva objetiva, que consiste no “(...) mapa do território social que percorreram, por exemplo, as escolas que frequentaram, os empregos que ocuparam, as honras que lhes foram conferidas (...)” (Gunz & Heslin, 2005, p.106). A dualidade da relação entre estes dois conceitos, inerente ao conceito de carreira, é um debate central no campo das carreiras, explicado metaforicamente como uma viagem, através da oposição entre a viagem

interior experienciada pelo indivíduo (carreira subjetiva) e as características identificáveis da paisagem e da localização do mesmo (carreira objetiva) (Nicholson & De Waal-Andrews, 2005).

### **1.2.1. Sucesso Objetivo na Carreira e Sucesso Subjetivo na Carreira**

Segundo Seibert e Kraimer (2001), o sucesso na carreira é definido como os resultados psicológicos positivos e o trabalho positivo acumulado, resultantes das experiências de trabalho dos indivíduos, podendo ser caracterizado como sucesso extrínseco ou intrínseco. Ng e colegas (2005) mencionam, ainda, que o sucesso extrínseco se trata do sucesso objetivo na carreira, enquanto o sucesso intrínseco se trata do sucesso subjetivo na carreira (Spurk et al., 2019; Seibert & Kraimer, 2001).

O sucesso objetivo na carreira ou extrínseco consiste na ponderação da carreira de um indivíduo tendo em conta as normas sociais relativas ao salário, nível de trabalho, promoções e prestígio do seu cargo, sendo algo diretamente observável e possível de medir de forma padronizada (Spurk et al., 2019). Nicholson e De Waal-Andrews (2005, p.138) definem este conceito como “(...) o valor quantificável atribuído a qualquer posição social, em termos de utilidades atuais (tais como o nível de vida), adicionando a gama de valores que se pode esperar que acumulem num futuro previsível (...)”, não se alterando com as diferentes percepções. Feldman e Ng. (2007) mencionam que as medidas de sucesso de carreira objetiva são indicadores externos de progressão na carreira ou de recompensas extrínsecas, que incluem o nível de educação obtido, o nível hierárquico alcançado, o salário, a progressão hierárquica e as distinções. Por se tratar de uma avaliação objetiva, é possível de ser avaliada por outros, nomeadamente através da avaliação do alcance salarial e do número de promoções da carreira dos indivíduos (Ng et al., 2005).

Por outro lado, o sucesso subjetivo carreira ou intrínseco trata-se da avaliação pessoal do indivíduo relativamente à sua experiência e aos seus resultados de carreira pessoalmente significativos, dependendo, assim, das propriedades das conquistas individuais e consequentes interpretações e valores pessoais (Nicholson & De Waal-Andrews, 2005; Spurk et al., 2019). Hall e Chandler (2005) denominam-no como sucesso psicológico, propondo um ciclo de sucesso na carreira que demonstra que este tipo de sucesso é alcançado quando o indivíduo, através do seu esforço, atinge um objetivo pessoalmente significativo. Os autores apresentam este modelo como uma forma de descrever o processo de como o sucesso objetivo (realização de tarefas) pode desencadear sentimentos de sucesso. Este tipo de sucesso é medido através da sua satisfação profissional, do sucesso profissional percebido e da avaliação multidimensional dos fatores de carreira crescimento e desenvolvimento, vida pessoal e autenticidade (Spurk et al., 2019). Feldman e Ng. (2007) acrescentam que as medidas de sucesso subjetivo de carreira desconsideram a quantidade de feitos e concretizações alcançadas, relacionando-se com as atitudes, emoções e percepções pessoais

relativamente a estas. Nesta perspetiva, as carreiras são consideradas únicas e pessoais, tendo em conta o valor individual que é atribuído aos feitos passados, a forma como a posição atual é avaliada individualmente e o futuro que cada indivíduo perspetiva (Nicholson & De Waal-Andrews, 2005).

Hughes (nd.) destaca que para avaliar a carreira subjetiva é mais pertinente recorrer à perspetiva do indivíduo, enquanto que para a avaliação da carreira objetiva se deve utilizar uma perspetiva externa, da sociedade, que valida as facetas tangíveis da carreira, como o rendimento, as promoções, o nível hierárquico e a mobilidade profissional (Hall & Chandler, 2005). Neste sentido, surgem as questões “Devemos olhar para as manifestações objetivas de sucesso exteriormente visíveis (...) ou devemos concentrar-nos na questão subjetiva de como as pessoas se sentem em relação à sua experiência de trabalho ao longo da vida?”; “Será que o sucesso objetivo implica necessariamente o sucesso subjetivo e vice-versa (...) ou será que o sucesso de um vem à custa do sucesso do outro?” (Gunz & Heslin, 2005, p.106). Tradicionalmente, o sucesso na carreira centra-se no sucesso objetivo ou extrínseco, o que significa que os indivíduos com salários mais elevados e que são promovidos mais rapidamente, tendem a ter carreiras consideradas mais bem-sucedidas (Ng et al., 2005). Isto porque a carreira tradicional permanecia num contexto em que as organizações eram caracterizadas por hierarquias, orientadas para a posição dos indivíduos nas mesmas (Hall & Chandler, 2005). No entanto, num contexto ambiental turbulento, caracterizado pelo avanço tecnológico, globalização e fatores complexos, os indivíduos experienciam mais transições de carreira (Hall & Chandler, 2005). Assim, para obter uma compreensão mais abrangente do sucesso na carreira dos indivíduos, a avaliação subjetiva da carreira tem apresentado uma importância crescente (Ng et al., 2005).

Ainda assim, para Nicholson e De Waal-Andrews (2005), esta distinção entre a carreira objetiva e subjetiva é importante, no entanto, pode constituir-se como uma fonte de desinformação. Esta realidade deve-se, essencialmente, pelo facto de estes autores considerarem que o ponto de partida deve ser o sucesso de carreira objetivo, afastando a ideia de que o sucesso subjetivo pode ser um substituto de igual valor e funcionalidade. Neste sentido, os autores referem que a existência de indivíduos que experienciam um alto nível de sucesso subjetivo e baixo nível de sucesso objetivo é explicada pelo facto de estes anteciparem o sucesso extrínseco futuro, sentindo-se bem porque preveem acontecimentos positivos. Noutros casos, explicam que o sucesso objetivo resulta diretamente no sucesso subjetivo, ou seja, o facto de indivíduos alcançarem determinados feitos, leva-os a sentir-se bem-sucedidos (Nicholson & De Waal-Andrews, 2005). De forma contrastante, Hall e Chandler (2005) opõe-se a Nicholson e De Waal-Andrews, adotando uma perspetiva subjetivista. Estes autores consideram que é importante compreender os pontos de vista do indivíduo (intrínseco) e da sociedade (extrínseco), não se devendo analisar um na ausência do outro. Acreditam que, atualmente, as medidas subjetivas de carreira e os fatores de nível individual assumem cada vez mais importância, não podendo ser ignoradas nas carreiras atuais (Hall & Chandler, 2005). Neste contexto, estes autores

introduzem o conceito de bilateralidade da carreira, reconhecendo a existência de uma relação de interdependência entre as carreiras objetivas e subjetivas. Judge e colegas (1995) consideram que existe uma ligação entre o sucesso objetivo e subjetivo, no sentido em que os indivíduos definem o seu sucesso tendo em conta, nomeadamente, as suas concretizações objetivas.

Apesar dos potenciais resultados positivos e negativos do sucesso objetivo e subjetivo de carreira ainda não terem sido estudados exaustivamente na literatura, o sucesso de carreira tem sido associado a consequências negativas ao nível dos conflitos entre a vida pessoal e profissional e ao nível do fracasso pessoal (Spurk et al., 2019).

### **1.2.2. Preditores do Sucesso na Carreira**

Segundo Spurk e colegas (2019), a literatura tende a estudar o sucesso na carreira como o resultado final de uma carreira, no entanto, este conceito pode constituir-se como um antecedente para outros resultados na vida e na carreira dos indivíduos, impactando no compromisso organizacional, nas suas perceções de vocação profissional e no seu bem-estar. Por esta razão, torna-se pertinente verificar os preditores do sucesso na carreira, ou seja, os fatores que levam uns indivíduos a serem mais bem-sucedidos nas suas carreiras do que outros. Judge e colegas (1995) definiram o modelo de sucesso na carreira, composto por categorias de variáveis demográficas (idade, sexo, estado civil, estrutura familiar, dependentes e raça), de capital humano (posição no Conselho de Administração, quantidade/qualidade da educação, tipo de educação, tempo de serviço/experiência e classificação das realizações), motivacionais (ambição, número de noites trabalhadas, horas trabalhadas, horas de trabalho desejadas e centralidade do trabalho), organizacionais e de setor/região (tamanho da organização, sucesso organizacional, organização pública, setor industrial e região), que preveem o sucesso na carreira.

Para o presente estudo, destaca-se a categoria de capital humano como preditor de sucesso na carreira. Primeiramente, a Teoria do Capital Humano (TCH) tenta explicar o investimento em educação em função da expectativa em obter benefícios (Seibert et al., 2025). A TCH pressupõe que a educação, a formação e a experiência aumentam a produtividade dos trabalhadores e, por isso, o mercado de trabalho recompensa-os, resultando num maior sucesso de carreira (Seibert et al., 2025). Judge e colegas (1995) referem que esta recompensa se materializa através de uma maior progressão na carreira e salários mais elevados. No entanto, os mesmos autores constataam que a qualidade da escola, o seu nível de prestígio e estatuto, bem como a área de estudos influencia esta relação, sendo que os indivíduos formados nas escolas mais prestigiadas e os diplomados das áreas de gestão, direito e engenharia beneficiam de maior sucesso na carreira.

Para além do mencionado, outros autores concluem que as perspetivas de carreira dos indivíduos (Wald, 2005) e o sucesso profissional percebido (Erdogan et al., 2018; Gkorezis et al., 2019) podem ser

influenciados negativamente pelo fenómeno da sobrequalificação. Neste sentido, propõem-se as seguintes hipóteses:

*H1: A sobrequalificação percebida está negativamente relacionada com o sucesso objetivo na carreira dos jovens.*

*H2: A sobrequalificação percebida está negativamente relacionada com o sucesso subjetivo na carreira dos jovens.*

### **1.3. O Papel Moderador da Autonomia no Trabalho**

Apesar dos impactos negativos da sobrequalificação apresentados anteriormente, Cima e colegas (2022) concluem que as qualificações dos trabalhadores se relacionam positivamente com a produtividade das organizações, uma vez que as empresas com uma força de trabalho mais qualificada apresentam maiores níveis de produtividade. Não obstante, considerando o aumento da sobrequalificação, de forma a utilizarem as experiências e qualificações em prol das organizações, Khan e colegas (2022) referem que estas devem adotar estratégias que aumentem a autoestima dos trabalhadores sobrequalificados, nomeadamente através de mudanças na estrutura organizacional, do fomento de ligações interpessoais e da criação de ambientes de trabalho que incentivem o alto rendimento. Neste sentido, os autores acreditam que proporcionar autonomia profissional aos trabalhadores sobrequalificados permitirá o seu ajuste ao emprego, tornando-se mais produtivos de forma proativa (Khan et al., 2022).

Hackman e Oldham (1976, p.258) definem este conceito de autonomia como o “(...) grau em que o posto de trabalho proporciona uma liberdade substancial, independência e discricção ao indivíduo na programação do trabalho e na determinação dos procedimentos a serem utilizados na sua execução”. Segundo estes autores, a autonomia é uma característica do desenho do trabalho que estimula o sentimento de responsabilidade dos trabalhadores, na medida em que os resultados do trabalho dependem, cada vez mais, do esforço e das decisões dos próprios em vez das instruções da chefia ou dos manuais de procedimentos. Neste sentido, a autonomia pode ser expressa através de diversas formas, nomeadamente através da liberdade de determinar as horas de trabalho, metodologias, protocolos e tarefas (Zheng et al., 2024). Portanto, a autonomia profissional é uma característica de trabalho que tem a capacidade de reduzir os efeitos negativos da sobrequalificação, no sentido em que, ao criar um sentimento de responsabilidade pelos resultados junto dos trabalhadores, aumenta a sua motivação e satisfação no trabalho (Wu et al., 2015). Para além disto, a autonomia no trabalho contribui significativamente para o aumento das experiências e atitudes positivas dos trabalhadores, estimulando-os a agir de acordo com os seus valores pessoais e a elaborar proactivamente o conteúdo do seu trabalho, ampliando o seu significado (Wu et al., 2015).

Por conseguinte, Zheng e colegas (2024) propõem que os trabalhadores sobrequalificados com elevados níveis de autonomia têm mais oportunidades de demonstrar o seu potencial de liderança e, assim, emergir como líderes eficazes nas organizações. Esta ideia é explicada pelo facto desta característica no trabalho proporcionar oportunidades para os indivíduos sobrequalificados utilizarem as suas qualificações e competências excedentárias de forma positiva, utilizando a sua expertise, nomeadamente, através da tomada de decisões, inovação, implementação de soluções criativas e demonstração da sua capacidade de influenciar os que os rodeiam (Zheng et al., 2024).

De acordo com a revisão realizada, a presente investigação utiliza a autonomia no trabalho como um moderador da relação entre a sobrequalificação percebida e o sucesso na carreira. Neste sentido, são propostas as seguintes hipóteses:

*H3: A autonomia no trabalho modera a relação entre a sobrequalificação percebida e o sucesso objetivo na carreira dos jovens.*

*H4: A autonomia no trabalho modera a relação entre a sobrequalificação percebida e o sucesso subjetivo na carreira dos jovens.*

#### **1.4. O Papel Moderador da Instrumentalidade Ocupacional**

Para além da autonomia, a instrumentalidade ocupacional pode moderar a relação entre a sobrequalificação e os seus resultados, no sentido em que os trabalhadores sobrequalificados podem percecionar as suas funções atuais como essenciais para alcançar os seus objetivos de carreira futuros, influenciando positivamente os seus comportamentos e decisões (Almagharbeh et al., 2024).

Segundo Lee e colegas (2021), a instrumentalidade ocupacional refere-se ao grau em que uma função ou trabalho é percebido como fundamental para alcançar metas futuras, podendo ser visto como um trampolim para alcançar um trabalho melhor ou para transitar para uma vocação distinta. Almagharbeh e colegas (2024) acrescentam que esta instrumentalidade também se relaciona com o conceito de motivação, uma vez que a probabilidade de os indivíduos seguirem uma carreira aumenta quando acreditam que esta os levará a alcançar os resultados desejados.

Assim sendo, os trabalhadores sobrequalificados que apresentam um grau elevado de instrumentalidade ocupacional, ou seja, que veem o seu trabalho atual como uma ferramenta para alcançar o desejado, têm maior probabilidade de se sentirem motivados a partilhar o seu conhecimento com a organização e a sentirem-se mais satisfeitos no trabalho (Almagharbeh et al., 2024). Lee e colegas (2021) justificam esta constatação pelo facto de os indivíduos considerarem a sua situação de sobrequalificação como uma situação de curto prazo. Noutro sentido, os trabalhadores que não consideram os seus empregos atuais instrumentais para alcançarem os seus objetivos,



apresentam maior insatisfação no trabalho, desmotivação e emoções e comportamentos negativos (Almagharbeh et al., 2024). Assim, propõe-se as seguintes hipóteses:

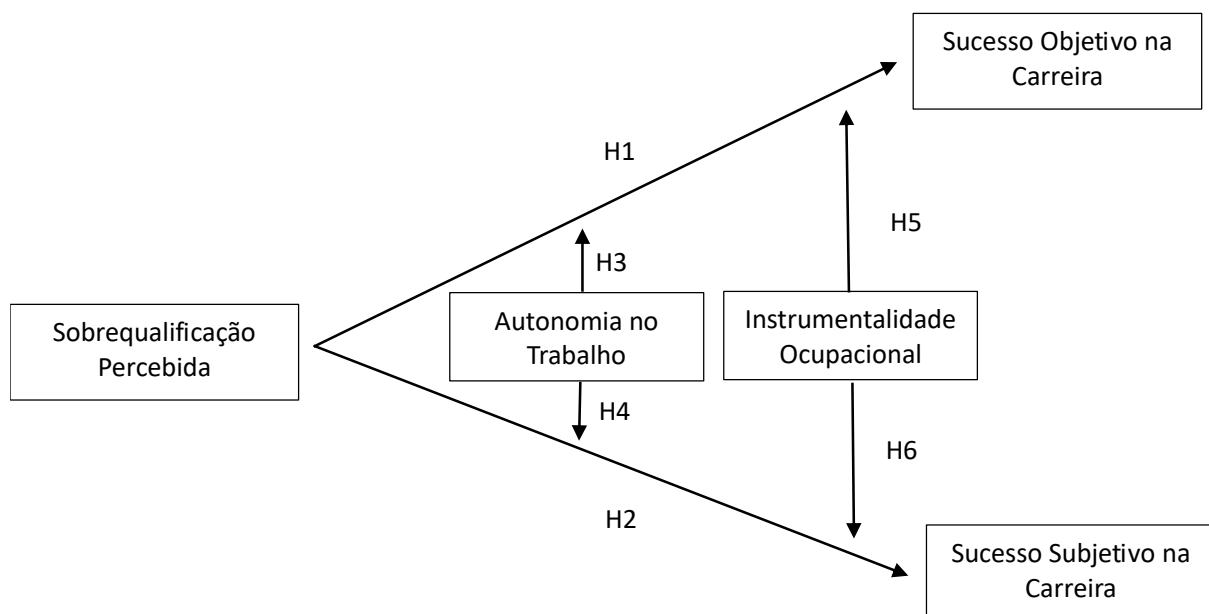
*H5: A instrumentalidade ocupacional modera a relação entre a sobrequalificação percebida e o sucesso objetivo na carreira dos jovens.*

*H6: A instrumentalidade ocupacional modera a relação entre a sobrequalificação percebida e o sucesso subjetivo na carreira dos jovens.*

## 1.5. Modelo Conceptual

Tendo em consideração a revisão da literatura, bem como as hipóteses elaboradoras, é apresentado na Figura 1 o modelo conceptual que estrutura e clarifica as principais relações e conceitos que norteiam o presente estudo.

**Figura 1** - Esquema do Modelo Conceptual



**Fonte:** Elaboração própria



## CAPÍTULO 2

# Método

### 2.1. Procedimento

Como principal objetivo do estudo, destaca-se a análise do impacto da sobrequalificação percebida no sucesso na carreira dos jovens em Portugal. Pretende-se, ainda, analisar o impacto da sobrequalificação percebida no sucesso objetivo na carreira e no sucesso subjetivo na carreira dos jovens, bem como examinar se um tipo de sucesso é mais afetado pela percepção de sobrequalificação do que o outro. Para além do mencionado, pretende-se analisar o papel moderador da autonomia no trabalho e da instrumentalidade ocupacional na relação entre estas variáveis.

Para responder aos objetivos propostos do presente estudo, foi adotada uma metodologia quantitativa, através da aplicação de um inquérito por questionário, aprovado pela Comissão de Ética da Escola de Sociologia e de Políticas Públicas (PF nº26/ 2025). Este questionário foi dirigido a jovens com pelo menos um grau académico superior concluído, com idades compreendidas entre os 22 e os 34 anos, e que estejam empregados em Portugal, na mesma organização, há pelo menos 1 ano. São considerados apenas jovens com pelo menos o grau de Licenciatura concluído, uma vez que, tipicamente, os diplomados constituem o grupo que se encontra mais vulnerável a este fenómeno da sobrequalificação. A restrição da idade é explicada pelo facto de o estudo se focar no grupo etário de jovens, que, segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE), pode ser alargado para os indivíduos com idades compreendidas entre os 15 e os 34 anos. No entanto, a idade mínima considerada na presente investigação é de 22 anos, pressupondo que, em situação normal, o jovem inicia o seu percurso académico com 18 anos e termina a Licenciatura com, pelo menos, 21 anos. De forma complementar, com o objetivo de obter uma amostra em que, efetivamente, é possível medir o seu sucesso na carreira, optou-se por restringir o público-alvo a jovens que estejam empregados na mesma organização há pelo menos 1 ano.

O questionário foi realizado e construído através da plataforma Qualtrics, tendo os seus participantes sido contactados, essencialmente, através das redes sociais LinkedIn e Instagram da investigadora principal, uma vez que é dirigido a um público mais jovem. Para além deste procedimento, o questionário foi também enviado diretamente para alguns contactos e partilhado por estes, de forma a obter uma amostra mais alargada.

## **2.2. Amostra**

Primeiramente, para descrever a amostra obtida, é relevante destacar que o inquérito por questionário contou com 230 respostas, sendo que, tendo em conta os requisitos e o grau de completude do questionário, foram apenas consideradas 127.

A amostra é constituída por 81 indivíduos do género feminino (63,8%) e 46 indivíduos do género masculino (36,2%), tendo como média de idades, aproximadamente, 26 anos ( $M=26,16$ ;  $DP=3,12$ ), conforme Anexo A.

A presente amostra é composta por 78 inquiridos licenciados, que representam 61,4% do total da mesma, sendo que os restantes 49 indivíduos, ou seja, 38,6% da amostra, têm como habilitações literárias o Mestrado. Verifica-se que 61,4% do total da amostra (78 inquiridos) pretende obter outro grau académico. De salientar que os inquiridos cujo último grau académico é a Licenciatura se encontram mais interessados em prosseguir os estudos, dado que 76,9% dos mesmos gostariam de obter outro grau académico, enquanto apenas 36,7% dos inquiridos com Mestrado têm esta pretensão. A área de estudos destes inquiridos é bastante diversificada, porém, existe uma grande predominância nas áreas de Ciências Empresariais (44,1%) e Ciências Sociais e do Comportamento (19,7%). Os resultados das análises encontram-se disponíveis no Anexo B.

No que diz respeito às funções desempenhadas pela amostra, existe uma predominância de funções nas áreas de “Recursos Humanos, Formação e Desenvolvimento” (13,2% dos inquiridos) e “Consultoria e Análise de Negócio/Projetos” (13,2% dos inquiridos), seguidas das funções relacionadas com “Marketing, Comunicação e Relações Públicas” (9,6% da amostra) e “Saúde” (8,8% da amostra). Relativamente à caracterização das organizações onde trabalham, a maioria (59,1%) trabalha em empresas de grande dimensão, sendo que 24,4% dos inquiridos se encontram empregados no setor “Consultoria e Serviços Profissionais”, 23,6% no setor “Banca, Seguros e Serviços Financeiros” e 13,4% no setor “Tecnologia, Media e Telecomunicações”. Do total da amostra, apenas 16,8% têm funções com responsabilidade de chefia. No Anexo C, encontram-se os resultados detalhados relativamente à caracterização do trabalho e das organizações dos inquiridos.

## **2.3. Medidas**

O inquérito por questionário utilizado foi estruturado tendo em conta as variáveis de análise, pelo que se encontra dividido em sete blocos. Os blocos foram divididos da seguinte forma: 1) consentimento informado; 2) critérios de seleção da amostra; 3) escala de sobrequalificação percebida; 4) escalas de

sucesso na carreira (objetivo e subjetivo); 5) escala de autonomia no trabalho; 6) escala de instrumentalidade ocupacional; e, por fim, 7) questões demográficas e de caracterização da amostra.

O Consentimento Informado, replicado no Anexo D, foi baseado no modelo disponibilizado pela Comissão de Ética no site do ISCTE, e pretende garantir a transparência dos objetivos, bem como dar a oportunidade de os inquiridos darem o seu consentimento em participar no estudo e esclarecerem eventuais questões.

A segunda secção foi elaborada com o intuito de garantir que a amostra obtida estivesse efetivamente enquadrada no público-alvo e que a totalidade das respostas obtidas fossem úteis, evitando eventuais perdas de informação. Neste sentido, o questionário só se inicia caso as respostas dos inquiridos confirmem a sua idade (entre 22 e 34 anos), o seu grau académico (pelo menos Licenciatura), a sua antiguidade (de pelo menos 1 ano na mesma organização) e o país onde trabalham (Portugal).

As escalas utilizadas para medir as variáveis definidas, apresentadas no Anexo E, são escalas validadas e utilizadas em investigações anteriores, que se apresentam de seguida.

A sobrequalificação percebida foi medida através da escala de Maynard e colegas (2006), composta por 9 itens, relacionados, essencialmente, com a experiência profissional, habilitações académicas, competências e conhecimento dos inquiridos. Um exemplo de item é “O meu trabalho exige menos habilitações académicas do que possuo”. A escala revelou uma boa consistência interna, com um Alpha de Cronbach de 0,89, pelo que as variáveis se encontram bastante relacionadas entre si. Através dos 9 itens foi construída uma variável compósita por contagem, que representa a globalidade das respostas obtidas. Para a construção da mesma, procedeu-se à transformação da escala utilizada para dicotómica, recodificando a escala de 1 a 5 para 0 e 1, em que 0 representa “não experienciou o sentimento de sobrequalificação” (para respostas “Discordo totalmente”, “Discordo” e “Não concordo nem discordo”) e 1 representa “experienciou o sentimento de sobrequalificação” (para respostas “Concordo” e “Concordo totalmente”). Neste sentido, a variável compósita por contagem da sobrequalificação percebida representa, em média, o número de situações em que cada indivíduo experienciou sentimentos de sobrequalificação, tendo em conta os 9 itens utilizados. Foi ainda construída a variável compósita por média.

Para medir o sucesso na carreira, foram utilizadas duas escalas distintas, com o intuito de medir o sucesso na carreira objetivo e subjetivo de forma desagregada. O sucesso na carreira objetivo foi medido através da escala de Lo Presti e Elia (2020), composta por 3 itens, exigindo a comparação dos inquiridos em relação aos seus pares, tendo em conta a sua progressão na carreira, o seu salário e as suas posições hierárquicas. No entanto, apesar de a escala original avaliar a experiência dos inquiridos nos últimos 10 anos, neste contexto e tendo em conta a idade do público-alvo, é considerada a experiência no último ano. Um exemplo de item é “No último ano aumentei o meu salário”. A escala

revelou uma consistência interna aceitável, com um Alpha de Cronbach de 0,78. A variável compósita por contagem “Sucesso objetivo” foi construída a partir da transformação da escala para dicotômica, em que os valores de 1 a 3 e 6 (“Discordo totalmente” a “Não concordo nem discordo” e “Não sei”) representam a ausência de sucesso e os valores 4 e 5 (“Concordo” e “Concordo totalmente”) representam a presença do sentimento de sucesso. Esta variável representa, assim, a média do número de vezes em que cada indivíduo experienciou sucesso objetivo, tendo em conta os 3 itens analisados. Foi igualmente contruída a variável compósita por média.

O sucesso subjetivo foi medido através da escala de satisfação profissional de Greenhaus e colegas (1990), composta por 5 itens, que avaliam o grau de satisfação dos indivíduos relativamente aos diferentes objetivos de carreira, nomeadamente objetivos gerais, financeiros, progressão e desenvolvimento. Um exemplo de item é “Estou satisfeito(a) com o sucesso que tenho alcançado na minha carreira”. A escala revelou uma boa consistência interna, com um Alpha de Cronbach de 0,870. Neste sentido, foi também possível construir a variável compósita por contagem, através da recodificação da variável, contabilizando o número de situações com presença de sucesso subjetivo nos 5 itens descritos. De igual modo, foi também possível construir a variável compósita por média.

A autonomia no trabalho foi medida através da escala de Morgeson & Humphrey (2006), composta por 9 itens, divididos em 3 sub-escalas, avaliando a autonomia no planeamento do trabalho, a autonomia na tomada de decisão e autonomia nos métodos de trabalho. Apesar da variável estar dividida em sub-escalas no questionário, a análise foi realizada a partir do seu resultado global. Um exemplo de item é “A minha função permite-me decidir sobre a ordem em que as tarefas são feitas no meu trabalho”. A escala revelou uma excelente consistência interna, com um Alpha de Cronbach de 0,90. Por fim, à semelhança das anteriores, foi contruída a variável construída por contagem “Autonomia no trabalho”, por meio da recodificação das variáveis originais, contabilizando a presença de autonomia no planeamento, métodos e decisão dos inquiridos. Paralelamente, foi construída a variável compósita por média.

Por fim, para medir a instrumentalidade ocupacional foi utilizada a escala de Ashforth e colegas (2013), composta por 3 itens, que avalia se os inquiridos consideram que os seus empregos atuais os ajudam a alcançar os desejados. Um exemplo de item é “Sinto que o meu trabalho atual me ajudará a alcançar outros empregos que desejo”. A escala revelou uma boa consistência interna, com um Alpha de Cronbach de 0,81. Para resumir a perceção de instrumentalidade ocupacional, após a sua recodificação, foi construída a variável compósita por contagem, considerando apenas as perceções de instrumentalidade positivas (“Concordo” e “Concordo totalmente”) nos 3 itens questionados. Por fim, à semelhança das anteriores, procedeu-se à construção da compósita por média.

## 2.4. Estratégia de Análise de Dados

Para a análise dos dados recolhidos foi utilizado o *software* SPSS v.29, bem como a ferramenta Macro Process desenvolvida por Andrew F. Hayes.

Primeiramente, visando a análise descritiva das variáveis em estudo, foi calculado o Alpha de Cronbach de todas as escalas utilizadas, de forma a medir a sua consistência interna. Conforme mencionado no subcapítulo anterior, após a análise da consistência interna, e verificada a relação entre os itens de cada escala, procedeu-se à construção das variáveis compósitas por contagem. As variáveis compósitas por contagem foram utilizadas apenas para a análise descritiva, servindo para contabilizar o número de vezes em que o evento questionado foi observado. Isto foi possível uma vez que as variáveis foram recodificadas para variáveis dicotômicas, em que 1 representa a verificação da condição/ocorrência e 0 representa a ausência da condição/ocorrência. No seguimento, foram também utilizadas as variáveis compósitas por média. Para as restantes análises, foram apenas usadas as variáveis compósitas por média, de forma a alcançar resultados fidedignos, tendo em conta que as diferentes escalas apresentam números diferentes de itens. Após a construção das compósitas, foram calculadas as médias e desvio padrão, conforme a Tabela 1.

**Tabela 1-** Construção das Variáveis Compósitas por Contagem e por Média

Variável Compósita	Por Contagem	Por Média
		Média (DP)
1. Sobrequalificação Percebida (9 itens)	4,46 (2,82)	3,09 (0,91)
2. Sucesso Objetivo na Carreira (3 itens)	0,65 (1,01)	3,37 (0,99)
3. Sucesso Subjetivo na Carreira (5 itens)	2,48 (1,91)	3,28 (0,81)
4. Autonomia no Trabalho (9 itens)	5,85 (2,84)	3,63 (0,78)
5. Instrumentalidade Ocupacional (3 itens)	2,02 (1,29)	3,75 (0,84)

**Nota:** DP = Desvio Padrão

**Fonte:** Elaboração Própria

Com o objetivo de medir a força e a direção da relação entre as variáveis em estudo, bem como comparar as diferentes relações, foi calculado o Coeficiente de Correlação de Pearson entre as variáveis “Sobrequalificação Percebida”, “Sucesso Objetivo na Carreira”, “Sucesso Subjetivo na Carreira”, “Autonomia no Trabalho” e “Instrumentalidade Ocupacional”. De salientar que foi decidido analisar o R de Pearson uma vez que as variáveis tratadas, por terem sido transformadas em compósitas, são de natureza quantitativa.

De seguida, para o teste das Hipóteses propostas foi efetuada a Regressão Linear Simples, de forma a concluir se a “Sobrequalificação Percebida” influencia o “Sucesso Objetivo na Carreira” e/ou o “Sucesso Subjetivo na Carreira” (H1 e H2, respetivamente).

Por fim, verificando-se apenas relação entre as variáveis “Sobrequalificação Percebida” e “Sucesso Subjetivo na Carreira”, procedeu-se à análise da moderação simples das variáveis “Autonomia no Trabalho” e “Instrumentalidade Ocupacional” nesta relação (H4 e H6), através do Macro Process de Hayes V 5.0 (Modelo 2).



## Resultados

### 3.1. Estatísticas Descritivas e Análises de Correlação

Mediante a análise dos resultados das variáveis compósitas por contagem, demonstrados na Tabela 1 (Média e Desvio Padrão), constata-se que os indivíduos sentem níveis de sobrequalificação moderados, dado que, em média, se consideram sobrequalificados em 4,46 das 9 situações apresentadas, ou seja, em aproximadamente metade dos itens avaliados ( $M=4,46$ ;  $DP=2,82$ ). Complementando a análise, verifica-se que 30,7% dos inquiridos se sentem sobrequalificados, assumindo como indivíduos sobrequalificados os que experienciaram 7 ou mais das 9 situações questionadas.

Ainda assim, recorrendo à utilização da variável compósita por média, importa destacar o comportamento semelhante entre os inquiridos do género feminino e os inquiridos do género masculino, que apresentam níveis médios de sentimentos de sobrequalificação com uma diferença praticamente nula. Desta forma, a variável género não impacta na sobrequalificação percebida ( $M$  Feminino=3,15;  $M$  Masculino=3,15;  $t=0,02$ ;  $p=0,98$ ), conforme Anexo F.

Complementarmente, conforme a Tabela 2, foi possível apurar que os jovens da amostra que se sentem mais sobrequalificados estudaram nas áreas de “Matemática e Estatística” ( $M=4,61$ ), “Artes” ( $M=4,11$ ), “Serviços de Transporte” ( $M=3,89$ ) e “Ciências Empresariais” ( $M=3,32$ ). As áreas com menor sobrequalificação percebida são “Arquitetura e Construção” ( $M=1,78$ ), “Direito” ( $M=2,02$ ), “Serviços Pessoais” ( $M=2,37$ ) e “Saúde” ( $M=2,46$ ). Relacionando o fenómeno com as funções desempenhadas pela amostra, verifica-se que os inquiridos que se sentem mais sobrequalificados desempenham funções relacionadas com “Logística e Compras” ( $M=3,92\%$ ), “Gestão de Produto” ( $M=3,88\%$ ) e “Media, Conteúdo e Design” ( $M=3,73\%$ ). Por outro lado, os inquiridos com menores níveis de sobrequalificação percebida encontram-se a desempenhar funções de “Jurídico” ( $M=1,78\%$ ), “Saúde” ( $M=2,40\%$ ) e “Tecnologia da Informação” (IT) ( $M=2,58\%$ ).

**Tabela 2** - Análise da Sobrequalificação Percebida por Área de Estudo

Área de estudo	N	Média	Desvio padrão
Artes	1	4,1111	-
Humanidades	2	2,8333	1,49278

Ciências Sociais e do Comportamento	25	3,4356	,74184
Informação e Jornalismo	4	3,1944	,43862
Ciências Empresariais	56	3,3194	,85492
Direito	5	2,0222	,88680
Ciências da Vida	1	1,6667	-
Matemática e Estatística	2	4,6111	,54997
Informática	5	2,5111	,54772
Engenharia e Técnicas Afins	4	3,2500	,76645
Arquitetura e Construção	1	1,7778	-
Saúde	9	2,4568	,71674
Serviços Sociais	2	3,0556	,86424
Serviços Pessoais	3	3,0741	,65105
Serviços de Transporte	1	3,8889	-
Formação de Professores/Formadores e Ciências da Educação.	1	1,0000	-
Total	122	3,1557	,90647

**Fonte:** Elaboração Própria

Relativamente ao sucesso objetivo na carreira, os dados indicam que os inquiridos experienciam baixos níveis de sucesso na carreira, dado que, em média, se identificam com menos de um dos três itens em análise ( $M=0,65$ ;  $DP=1,01$ ). No que concerne ao sucesso subjetivo na carreira, os inquiridos experienciam um nível moderado de sentimentos de sucesso, confirmando que alcançaram cerca de metade dos itens desta dimensão ( $M=2,48$ ;  $DP=1,91$ ).

No presente estudo, os indivíduos apresentam níveis consideráveis de autonomia no trabalho, dado que, em média, consideram que apresentam autonomia em aproximadamente 6 das 9 situações descritas ( $M=5,85$ ;  $DP=2,84$ ).

Por fim, em relação à instrumentalidade ocupacional, a amostra apresenta altos níveis de perceção de que o seu trabalho atual é fundamental para alcançar metas futuras, ao concordar, em média, com 2 dos 3 itens questionados ( $M=2,02$ ;  $DP=1,29$ ).

Para analisar a correlação entre as variáveis em estudo, foi calculado o Coeficiente de Correlação de Pearson, conforme demonstra a Tabela 3. Analisando a correlação entre a “Sobrequalificação

Percebida” e o “Sucesso Objetivo na Carreira”, constata-se uma associação negativa entre as variáveis, ainda que muito fraca. No entanto, esta relação não é estatisticamente significativa ( $r=-0,073$ ;  $p=0,416$ ). Noutro sentido, a correlação entre a “Sobrequalificação Percebida” e o “Sucesso Subjetivo na Carreira” mostra-se estatisticamente significativa, ainda que de fraca intensidade, e de sentido negativo ( $r=-0,250$ ;  $p=0,005$ ). Assim, é possível afirmar que os indivíduos que se sentem sobrequalificados tendem a relatar menor sucesso subjetivo na carreira. Adicionalmente, verifica-se que a “Sobrequalificação Percebida” apresenta uma correlação fraca, de sentido negativo, e estatisticamente significativa com a “Autonomia no Trabalho”, e uma correlação fraca, de sentido negativo, não estatisticamente significativa com a “Instrumentalidade Ocupacional” ( $r=-0,187$ ;  $p=0,036$  e  $r=-0,113$ ;  $p=0,206$ , respetivamente). Assim sendo, destaca-se que maiores níveis de sentimentos de sobrequalificação tendem a associar-se a menores níveis de autonomia no trabalho.

Relativamente à correlação entre o “Sucesso Objetivo na Carreira” e o “Sucesso Subjetivo na Carreira”, os resultados demonstram a existência de uma associação de sentido positivo e estatisticamente significativa, pelo que maiores níveis de sucesso objetivo tendem a estar associados a maiores níveis de sucesso subjetivo ( $r=0,288$ ;  $p=0,001$ ). De forma semelhante, o “Sucesso Objetivo na Carreira” correlaciona-se de forma positiva e significativa com a “Autonomia no Trabalho” ( $r=0,261$ ;  $p=0,003$ ). No entanto, o mesmo não se verifica com a “Instrumentalidade Ocupacional”, dado que a correlação não é estatisticamente significativa ( $r=0,166$ ;  $p=0,063$ ).

Os resultados das correlações entre o “Sucesso Subjetivo na Carreira” e a “Autonomia no Trabalho” e o “Sucesso Subjetivo na Carreira” e a “Instrumentalidade Ocupacional” representam as relações mais fortes entre as variáveis em estudo, sendo estas de sentido positivo e estatisticamente significativas ( $r=0,362$ ;  $p=0,001$  e  $r=0,317$ ;  $p<0,001$ , respetivamente). Isto indica que níveis mais elevados de sucesso subjetivo na carreira tendem a estar associados a níveis mais elevados de autonomia no trabalho e a níveis mais elevados de instrumentalidade ocupacional.

**Tabela 3** - Análise do Coeficiente de Correlação de Pearson entre as Variáveis

	Sobrequalificação Percebida R (sig.)	Sucesso Objetivo na Carreira R (sig.)	Sucesso Subjetivo na Carreira R (sig.)	Autonomia no Trabalho R (sig.)	Instrumentalidade Ocupacional R (sig.)
1. Sobrequalificação Percebida	-	-0,073 (0,416)	-0,250 (0,005)	-0,187 (0,036)	-0,113 (0,206)
2. Sucesso Objetivo na Carreira	-0,073 (0,416)	-	0,288 (0,001)	0,261 (0,003)	0,166 (0,063)
3. Sucesso Subjetivo na Carreira	-0,250 (0,005)	0,288 (0,001)	-	0,362 (<0,001)	0,317 (<0,001)
4. Autonomia no Trabalho	-0,187 (0,036)	0,261 (0,003)	0,362 (<0,001)	-	0,100 (0,263)
5. Instrumentalidade Ocupacional	-0,113 (0,206)	0,166 (0,063)	0,317 (<0,001)	0,100 (0,263)	-

**Fonte:** Elaboração Própria

Após a análise das correlações entre as variáveis em estudo, importa testar as hipóteses apresentadas ao longo da Revisão da Literatura. Para testar as Hipóteses 1 e 2, ou seja, a relação entre a “Sobrequalificação Percebida” e o “Sucesso Objetivo na Carreira” e o “Sucesso Subjetivo na Carreira”, foi calculada a regressão linear simples. Os resultados estão disponíveis na Tabela 4.

O primeiro teste de hipóteses, que visa analisar a relação entre a “Sobrequalificação Percebida” e o “Sucesso Objetivo na Carreira”, revela uma associação muito fraca entre as variáveis, dado que apenas 0,5% da variância do sucesso objetivo dos indivíduos é explicada pelos seus níveis de sentimentos de sobrequalificação ( $R^2 = 0,005$ ). Adicionalmente, verifica-se, também, que a relação, apesar de fraca e negativa, não é estatisticamente significativa ( $B = -0,079$ ;  $\beta = -0,073$ ;  $p = 0,416$ ). Tendo em conta estes resultados, não é possível afirmar que existe relação entre as variáveis “Sobrequalificação Percebida” e “Sucesso Objetivo na Carreira”, pelo que se rejeita a Hipótese 1.

Para a análise da Hipótese 2, foi realizado uma segunda análise, que teve como objetivo analisar a relação entre a “Sobrequalificação Percebida” e o “Sucesso Subjetivo na Carreira”. Segundo os seus resultados, 6,2% da variância do sucesso subjetivo na carreira dos indivíduos é explicada pelos sentimentos de sobrequalificação ( $R^2 = 0,062$ ). Complementarmente, constata-se que a sobrequalificação percebida tem um efeito moderado no sucesso subjetivo dos indivíduos, sendo esta relação negativa e significativa ( $B = -0,225$ ;  $\beta = -0,250$ ;  $p = 0,005$ ). Assim, os resultados indicam que quanto maior a perceção de sobrequalificação por parte dos inquiridos, menor a sua perceção de sucesso subjetivo na carreira. Por este motivo, confirma-se a Hipótese 2.

**Tabela 4** - Teste de Hipóteses Através da Regressão Linear

Variável Dependente	Coefficiente de Determinação R <sup>2</sup>	Significância p	Coefficiente de Regressão B	Desvio Padrão DP	Beta Padronizado B	Valor t
1. Sucesso Objetivo na Carreira	0,005	0,416	-0,079	0,097	-0,073	-0,817
2. Sucesso Subjetivo na Carreira	0,062	0,005	-0,225	0,078	-0,250	-2,885

**Fonte:** Elaboração Própria

### 3.2. Efeito Moderador da Autonomia no Trabalho e da Instrumentalidade Ocupacional

Para testar as hipóteses de moderação, foi utilizado o Modelo 2 da Macro Process de Hayes (2025, Versão 5). Uma vez que a relação entre a “Sobrequalificação Percebida” e o “Sucesso Objetivo na Carreira” (H1) não foi confirmada, são apenas analisados os efeitos de moderação da “Autonomia no Trabalho” e da “Instrumentalidade Ocupacional” na relação entre a “Sobrequalificação Percebida” e o “Sucesso Subjetivo na Carreira” (H4 e H6).

Através da análise dos resultados, verifica-se que as variáveis do modelo (“Sobrequalificação Percebida”, “Autonomia no Trabalho” e “Instrumentalidade Ocupacional”) explicam 24% da variância do “Sucesso Subjetivo na Carreira” ( $R = ,49$ ;  $R^2 = ,24$ ;  $F(5,121) = 7,51$ ;  $p < 0,001$ ). Neste sentido, pode-se afirmar que o modelo apresentado é estatisticamente significativo, sendo as variáveis em análise relevantes para explicar o “Sucesso Subjetivo na Carreira”.

Analizando as variáveis de forma desagregada, com base na Tabela 5, a “Sobrequalificação Percebida” apresenta um efeito fraco, de sentido negativo, mas significativo (no limite do intervalo de confiança de 95%) no “Sucesso Subjetivo na Carreira”, pelo que quanto maior o sentimento de sobrequalificação, menor a percepção de sucesso na carreira dos indivíduos ( $b = -14$ ;  $p = 0,05$ ). Relativamente à “Autonomia no Trabalho”, os resultados revelam um efeito mais moderado, de sentido positivo e estatisticamente significativo, pelo que uma maior autonomia no trabalho é associada a um maior sucesso subjetivo na carreira ( $b = 0,32$ ;  $p < 0,01$ ). A “Instrumentalidade Ocupacional” apresenta, também, um efeito positivo moderado e estatisticamente significativo, sendo que quanto maior a instrumentalidade ocupacional, maior o sucesso subjetivo na carreira ( $b = 0,26$ ;  $p < 0,01$ ). Com esta análise, conclui-se que os moderadores identificados constituem bons preditores de sucesso subjetivo na carreira.

Verificada a importância da “Autonomia no Trabalho” e da “Instrumentalidade Ocupacional” no “Sucesso Subjetivo na Carreira”, importa testar as Hipóteses 4 e 6. A Hipótese 4 propõe que a “Autonomia no Trabalho” (W) modera a relação entre a “Sobrequalificação Percebida” (X) e o “Sucesso Subjetivo na Carreira” (Y). Os resultados revelam que esta moderação não apresenta um efeito estatisticamente significativo ( $b = -0,02$ ;  $p = 0,82$ ). Assim, não é possível confirmar a Hipótese 4.

Na Hipótese 6 foi testado o efeito moderador da “Instrumentalidade Ocupacional” (W) na relação entre a “Sobrequalificação Percebida” (X) e o “Sucesso na Carreira Subjetivo” (Y). Os resultados mostraram que a “Instrumentalidade Ocupacional” também não modera esta relação dado que a interação apresentou um resultado estatisticamente não significativo no “Sucesso na Carreira Subjetivo”, rejeitando-se H6 ( $b = 0,01$ ,  $p = 0,92$ ).

**Tabela 5** - Análise dos Efeitos do Modelo de Moderação Através do Macro Process de Hayes

	<b>Coefficiente (<i>b</i>)</b>	<b>Desvio Padrão (<i>DP</i>)</b>	<b><i>t</i></b>	<b><i>p</i></b>
Constante	3,28	0,07	49,46	0,00
Sobrequalificação Percebida (X)	-0,14	0,07	-1,95	0,05
Autonomia no Trabalho (W)	0,32	0,09	3,75	0,00
Interação Sobrequalificação Percebida*Autonomia no trabalho (X*W)	-0,02	0,10	-0,23	0,82
Intrumentalidade Ocupacional (Z)	0,26	0,08	3,24	0,00
Interação Sobrequalificação Percebida*Instrumentalidade Ocupacional (X*Z)	0,01	0,09	0,10	0,92

**Fonte:** Elaboração Própria



## CAPÍTULO 4

# Discussão

A presente dissertação teve como objetivo principal analisar o impacto da sobrequalificação percebida no sucesso na carreira dos jovens em Portugal. Para isso, foi realizado um estudo quantitativo correlacional com uma amostra de jovens dos 22 aos 34 anos.

Primeiramente, a taxa de sobrequalificação percebida dos jovens com Ensino Superior obtida na amostra estudada revela-se ligeiramente superior à reportada por outras fontes, como pela Fundação José Neves (30%, face a 22,4% pela FJN). Esta discrepância pode ser explicada por diversos fatores, nomeadamente pela diferença temporal, dado que a Fundação José Neves reporta ao ano de 2022, pelas diferenças metodológicas na recolha dos dados ou pelo tamanho e características distintas das amostras. Não obstante, os dados obtidos corroboram com a perspetiva de Harari e colegas (2017) e com a perspetiva de Bolino e Feldman (2000) e Lobene e colegas (2015), dado que foi possível comprovar que a característica demográfica género não influencia os sentimentos de sobrequalificação, uma vez que os Homens e as Mulheres apresentam perceções bastante semelhantes. Adicionalmente, constatou-se que os níveis de sentimentos de sobrequalificação são distintos nas diferentes áreas de estudo e nas diferentes funções que os inquiridos desempenham. Neste sentido, os indivíduos da amostra que estudaram nas áreas de “Matemática e Estatística”, “Artes”, “Serviços de Transporte” e “Ciências Empresariais” reportam mais sobrequalificação percebida, sendo menos expressivo nas áreas de “Arquitetura e Construção”, “Direito”, “Serviços Pessoais” e “Saúde”. Os trabalhadores com funções de “Logística e Compras”, “Gestão de Produto” e “Media, Conteúdo e Design” apresentaram níveis de sobrequalificação percebida mais elevados, enquanto os trabalhadores que desempenham funções relacionadas com “Jurídico”, “Saúde” e “Tecnologia da Informação” demonstraram ser menos afetados.

No que concerne ao sucesso na carreira, constatou-se que a amostra se considera mais bem-sucedida subjetivamente do que objetivamente, ou seja, que a sua satisfação com a carreira é superior à sua real progressão e concretização de objetivos de carreira. Esta realidade é já referida na literatura por investigadores, como Nicholson e De Waal-Andrews (2005), que acreditam que os indivíduos experienciam um alto nível de sucesso subjetivo por preverem sucesso objetivo futuro.

Relativamente ao impacto da sobrequalificação percebida no sucesso na carreira, os resultados indicaram comportamentos diferentes quando analisada a sua relação com o sucesso objetivo e com o sucesso subjetivo na carreira. Por um lado, não foi possível retirar conclusões relativamente ao

impacto da sobrequalificação no sucesso objetivo na carreira, dado que as análises realizadas apresentaram resultados muito fracos e não significativos, não sendo possível generalizá-los à população. Recorrendo à teoria apresentada por Hall e Chandler (2005), estes resultados inconclusivos podem ser explicados pelo facto de ter sido utilizada uma perspetiva pessoal para a avaliação dos aspetos objetivos que compõem o sucesso, devendo, segundo os autores, ser utilizada uma perspetiva externa. Isto significa que, possivelmente, os indivíduos apresentem alguma dificuldade em avaliar o seu sucesso objetivo, nomeadamente na ponderação do que é ser, ou não, bem-sucedido em termos de rendimento, promoções, cargo/nível hierárquico e mobilidade. Neste sentido, não foi possível comprovar o modelo de sucesso na carreira definido por Judge e colegas (1995) ao nível do sucesso objetivo, pelo que as variáveis demográficas, de capital humano, motivacionais, organizacionais e de setor/região não foram demonstradas como preditores do mesmo.

Por outro lado, o estudo indica que a sobrequalificação percebida impacta negativamente no sucesso subjetivo na carreira, apresentando resultados estatisticamente significativos nos testes efetuados. Conforme apresentado por Spurr e colegas (2019), Hall e Chandler (2005) e Nicholson e De Waal-Andrews (2005), a perspetiva utilizada (individual/pessoal do indivíduo) é a mais pertinente para avaliar o sucesso subjetivo, pelo que, possivelmente por este motivo, tenha sido possível obter resultados generalizáveis à população. Além disto, o presente estudo corrobora a perspetiva de Gkorezis e colegas (2019) e Erdogan e colegas (2018), por ser possível concluir que a sobrequalificação influencia negativamente o sucesso profissional percebido (sucesso subjetivo na carreira).

Apesar de a autonomia no trabalho ter apresentado uma correlação negativa com a sobrequalificação percebida e uma correlação positiva com o sucesso objetivo e subjetivo na carreira, não foi possível comprovar que esta variável modera a relação entre a sobrequalificação percebida e o sucesso subjetivo na carreira. Neste sentido, o estudo não confirma a perspetiva de Wu e colegas (2015), que mencionam que esta característica de trabalho reduz os efeitos negativos da sobrequalificação, ao aumentar a motivação e a satisfação no trabalho dos trabalhadores. Esta característica pode não ser determinante para reduzir o impacto negativo da sobrequalificação, uma vez que a autonomia proporcionada aos jovens pode ser condicionada pelo enquadramento das funções de início de carreira, pouco associadas a decisões/funções estratégicas. A instrumentalidade ocupacional apresentou uma associação positiva com o sucesso na carreira subjetivo, no entanto, contrariando Almagharbeh e colegas (2024) que mencionam que esta variável tem a capacidade de reduzir os efeitos negativos dos sentimentos de sobrequalificação e aumentar a sua satisfação no trabalho, não foi possível comprovar que modera a relação entre a sobrequalificação percebida e o sucesso subjetivo. Estes resultados sugerem que as variáveis autonomia no trabalho e instrumentalidade ocupacional agem como preditores de percepção de sucesso na carreira, mas não como condições que alteram o impacto negativo da sobrequalificação. Isto significa que, apesar destas

variáveis contribuírem positivamente para o sucesso na carreira, a sobrequalificação percebida continua a afetar negativamente a percepção de sucesso dos indivíduos. Assim, outras características de trabalho, como o *feedback* recebido ou o significado do trabalho podem assumir uma maior relevância nesta fase da carreira, podendo influenciar de forma mais significativa esta relação.

#### **4.1. Implicações Teóricas e Práticas**

Com base nos resultados da presente dissertação, constata-se que, com a massificação do Ensino Superior, a sobrequalificação é um fenómeno que merece, cada vez mais, maior atenção por parte dos investigadores, das Instituições de Ensino e das empresas.

Do ponto de vista teórico, os resultados contribuem para uma compreensão mais alargada do fenómeno da sobrequalificação, especificamente da sobrequalificação percebida, desenvolvendo a ideia sugerida por Erdogan e Bauer (2021). Estes autores referem na sua obra que o impacto da sobrequalificação no sucesso na carreira é um fenómeno pouco investigado na literatura, tendo sido estudado na presente investigação. Além disso, complementa as investigações de Erdogan e colegas (2018) e de Gkorezis e colegas (2019) ao demonstrar o seu impacto negativo no sucesso subjetivo na carreira, reforçando a necessidade de se analisar o sucesso na carreira como uma variável multidimensional, considerando a sua vertente intrínseca e extrínseca. Esta perspetiva contraria a Teoria do Capital Humano, mencionada por Seibert e colegas (2015), que refere que o investimento em educação leva a maiores benefícios, pressupondo que a educação, a formação e a experiência aumentam a produtividade dos trabalhadores e, por isso, o mercado de trabalho recompensa-os, resultando num maior sucesso na carreira. Adicionalmente, verifica-se que as variáveis autonomia no trabalho e instrumentalidade ocupacional agem como preditores diretos do sucesso na carreira, não apresentando um efeito moderador na relação entre a sobrequalificação percebida e o sucesso na carreira.

Do ponto de vista das implicações práticas, os resultados apresentados revelam que a percepção de sobrequalificação pode comprometer a satisfação profissional dos jovens em Portugal, mesmo que o sucesso objetivo não seja afetado. Verifica-se, assim, que a crescente exigência por parte das organizações relativamente às qualificações e habilitações dos jovens poderá contribuir para a criação de mais situações de sobrequalificação, em que os trabalhadores se encontram a desempenhar funções inferiores às suas competências. Posto isto, é crucial o investimento das organizações no desenho e implementação de estratégias que reduzam o desperdício de talento, nomeadamente através da criação de funções mais significativas e alinhadas com as qualificações dos seus

trabalhadores e de oportunidades de progressão claras. Estas estratégias poderão contribuir para o aumento da satisfação dos trabalhadores, para a sua retenção e para o aumento da produtividade.

O cenário torna-se mais crítico quando se verifica que o fenómeno em estudo impacta na perceção de sucesso na carreira subjetivo dos jovens, ou seja, na sua satisfação com o trabalho. Neste sentido, reconhecendo-se que existem Licenciados e Mestres de determinadas áreas e funções com diferentes níveis de sobrequalificação e impactos no seu sucesso subjetivo na carreira, torna-se essencial equilibrar as necessidades do mercado de trabalho com a oferta do Ensino Superior, de forma a aproveitar o potencial dos jovens. Para além da sua responsabilidade em alinhar as ofertas formativas com as necessidades do mercado, as Instituições de Ensino assumem um papel crucial no desenvolvimento das *soft skills* que aumentam a empregabilidade dos seus estudantes e na sua integração profissional através de parcerias com empresas e feiras de emprego.

Por fim, tendo em conta o ODS 8, a realidade portuguesa retratada no estudo alerta para a importância da promoção de políticas públicas que promovam o equilíbrio entre o mercado de trabalho e a oferta académica, de forma a acompanhar a massificação do Ensino Superior e a aproveitar as competências dos jovens altamente qualificados, reduzindo a taxa de sobrequalificação e os seus efeitos negativos. Esta deve ser uma prioridade dos Governos em Portugal, tendo em conta todo o seu investimento na Educação, que não está a ser totalmente aproveitado.

## **4.2. Limitações e Sugestões para Estudos Futuros**

Como limitações do estudo, destaca-se o reduzido número de respostas válidas obtidas, uma vez que grande parte das respostas excluídas não cumpria o requisito mínimo de um ano de antiguidade nas organizações onde trabalham. Isto deve-se, possivelmente, à grande rotatividade organizacional característica do grupo etário em análise. Para além disso, a amostra não apresenta uma grande diversidade em termos de percurso académico e profissional, uma vez que, por um lado, se verificou uma predominância de inqueridos cujos cursos superiores são das áreas de “Ciências Empresariais” e “Ciências Sociais e do Comportamento”. Por outro lado, a maioria da amostra obtida encontra-se a trabalhar em empresas de grande dimensão, que não retratam a realidade do tecido empresarial em Portugal (micro, pequenas e médias empresas), e nos setores de “Consultoria e Serviços Profissionais” e “Banca, Seguros e Serviços Financeiros”. Outra limitação encontrada prende-se com o facto de não ter sido possível analisar o impacto da sobrequalificação percebida no sucesso objetivo na carreira, possivelmente porque não foi utilizada uma perspetiva externa que o permitisse.

Após a análise das limitações, propõe-se o aprofundamento do tema através de, primeiramente, a recolha de uma amostra mais diversificada, nomeadamente ao nível de habilitações literárias, sendo interessante considerar indivíduos com apenas o Ensino Secundário e mais indivíduos de outros setores de atividade. Para a análise da sobrequalificação percebida, poderá ser útil adotar uma abordagem qualitativa, com recurso a entrevistas, para uma maior compreensão dos sentimentos de sobrequalificação dos jovens. Complementarmente, a inclusão de uma perspetiva externa, através de, por exemplo, entrevistas com profissionais de Recursos Humanos, para medir o sucesso na carreira objetivo, poderá acrescentar informações importantes para o tema. É também importante, por um lado, continuar a explorar o tema da sobrequalificação (objetiva e subjetiva) e os seus impactos nos diferentes grupos etários, de forma a perceber se se trata de um fenómeno que dura no tempo ou se, com a evolução da carreira, se vai desvanecendo. Por outro lado, importa aprofundar o estudo do sucesso subjetivo na carreira, de forma a explorar as dimensões que o compõem, sobretudo no grupo etário em análise, dado que a forma como os jovens conceptualizam o sucesso pode não estar alinhada com a forma como foi medido no estudo.

Por fim, para estudos futuros sugere-se a inclusão de variáveis contextuais como o feedback contínuo, o significado do trabalho, o suporte organizacional, a perceção de justiça, o tipo de liderança ou a relação entre o líder e as equipas, que poderão influenciar a relação entre a sobrequalificação percebida e o sucesso na carreira.



## Conclusão

O presente estudo teve como objetivo principal analisar o impacto da sobrequalificação percebida no sucesso na carreira dos jovens em Portugal, num contexto em que se verifica uma incompatibilidade entre as competências adquiridas pelos mesmos e as requeridas pelas empresas, existindo uma massificação do Ensino Superior, não acompanhada pelo desenvolvimento dos setores e serviços de alta tecnologia. Posto isto, o estudo procurou compreender o impacto da sobrequalificação percebida no sucesso objetivo e subjetivo na carreira dos jovens, nomeadamente a forma como se manifesta nos dois tipos de sucesso, bem como analisar a influência da autonomia no trabalho e da instrumentalidade ocupacional nestas relações.

Os resultados obtidos revelaram que os sentimentos de sobrequalificação estão associados e impactam negativamente no sucesso subjetivo na carreira, evidenciando que os jovens com maiores níveis de sobrequalificação percebida apresentam menores níveis de satisfação profissional, sendo que a primeira variável afeta negativamente a segunda. Em contrapartida, não foi possível verificar uma relação/associação entre a sobrequalificação percebida e o sucesso objetivo na carreira, o que sugere que a sobrequalificação afeta sobretudo dimensões subjetivas, não se traduzindo necessariamente em resultados objetivos, como na progressão na carreira ou no rendimento.

Para além do mencionado, não se encontrou evidência de que a autonomia no trabalho e a instrumentalidade ocupacional moderam a relação entre a sobrequalificação percebida e o sucesso na carreira. No entanto, apesar de não influenciarem esta relação, verificou-se uma correlação com o sucesso na carreira, o que indica que podem ser entendidos como preditores que afetam diretamente o sucesso.

Estes resultados contribuem para a literatura existente ao demonstrarem que a sobrequalificação afeta negativamente o sucesso subjetivo na carreira dos jovens, enquanto a autonomia no trabalho e a instrumentalidade ocupacional atuam não como moderadores da relação, mas como preditores de sucesso. Do ponto de vista prático, o estudo reforça a urgência em equilibrar as competências necessárias para o desempenho das funções dos trabalhadores (competências exigidas pelo mercado de trabalho) e as competências detidas pelos jovens Licenciados/Mestres (competências adquiridas nas Instituições de Ensino).

Em suma, este estudo contribuiu para evidenciar a importância de se olhar para a sobrequalificação como um desafio estrutural em Portugal, que impacta em diversas dimensões e que exige a coordenação de diversas Entidades para ultrapassar o problema.





## Referências Bibliográficas

- Alfes, K., Shantz, A., & van Baalen, S. (2016). Reducing perceptions of overqualification and its impact on job satisfaction: the dual roles of interpersonal relationships at work. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 84–101. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12094>
- Almagharbeh, B. K. A., Hamouche, S., & Shamout, M. D. (2024). Impact of perceived overqualification on knowledge hiding and service delivery performance: The moderating role of occupational instrumentality. *Knowledge and Process Management*, 31(2), 169–179. <https://doi.org/10.1002/kpm.1772>
- Ashforth, B. E., Joshi, M., Anand, V., & O’Leary-Kelly, A. M. (2013). Extending the expanded model of organizational identification to occupations. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(12), 2426–2448. <https://doi.org/10.1111/jasp.12190>
- BCSD Portugal. (sem data). Objetivo 8 Promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos.
- Bochoridou, A., & Gkorezis, P. (2024). Perceived overqualification, work-related boredom, and intention to leave: examining the moderating role of high-performance work systems. *Personnel Review*, 53(5), 1311–1330. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2022-0474>
- Bolino, M. C., & Feldman, D. C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 889–911. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200012\)21:8<889::AID-JOB60>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200012)21:8<889::AID-JOB60>3.0.CO;2-G)
- Cima, J., Pimenta, A. C., Portela, M., & Silva, M. (2022). Qualificações dos trabalhadores e produtividade das empresas.
- Collins, B. K., & Long, L. (2015). The Underemployment Puzzle: The Effects Of Overqualification And Involuntary Part-Time Status On Volunteering.
- Debus, M. E., Gross, C., & Kleinmann, M. (2020). The Power of Doing: How Job Crafting Transmits the Beneficial Impact of Autonomy Among Overqualified Employees. *Journal of Business and Psychology*, 35(3), 317–331. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09625-y>
- Deng, H., Guan, Y., Wu, C. H., Erdogan, B., Bauer, T., & Yao, X. (2018). A Relational Model of Perceived Overqualification: The Moderating Role of Interpersonal Influence on Social Acceptance. *Journal of Management*, 44(8), 3288–3310. <https://doi.org/10.1177/0149206316668237>
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived Overqualification and Its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557–565. <https://doi.org/10.1037/a0013528>

- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Overqualification at Work: A Review and Synthesis of the Literature. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2021, 8, 2020. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420>
- Erdogan, B., Karakitapoğlu-Aygün, Z., Caughlin, D. E., Bauer, T. N., & Gumusluoglu, L. (2020). Employee overqualification and manager job insecurity: Implications for employee career outcomes. *Human Resource Management*, 59(6), 555–567. <https://doi.org/10.1002/hrm.22012>
- Erdogan, B., Tomás, I., Valls, V., & Gracia, F. J. (2018). Perceived overqualification, relative deprivation, and person-centric outcomes: The moderating role of career centrality. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 233–245. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.003>
- Feldman, D. C. (1996). The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385–407. <https://doi.org/10.1177/014920639602200302>
- Feldman, D. C., & Ng, T. W. H. (2007). Careers: Mobility, embeddedness, and success. Em *Journal of Management* (Vol. 33, Número 3, pp. 350–377). <https://doi.org/10.1177/0149206307300815>
- Figueiredo, H., Biscaia, R., Rocha, V., & Teixeira, P. (2017). Should we start worrying? Mass higher education, skill demand and the increasingly complex landscape of young graduates' employment. *Studies in Higher Education*, 42(8), 1401–1420. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1101754>
- FJN. (2023, novembro 28). Quase 1 em cada 4 jovens com ensino superior trabalha em profissões que não exigem o seu nível de escolaridade.
- FJN, OEJ, & OIT-Lisboa. (2022). Mais e Melhores Empregos para os Jovens. 2022. [https://s3.eu-west-2.amazonaws.com/uploads-7e3kk3/48133/livro\\_branco\\_compressed.4ce24c0c7a48.pdf](https://s3.eu-west-2.amazonaws.com/uploads-7e3kk3/48133/livro_branco_compressed.4ce24c0c7a48.pdf)
- Gkorezis, P., Erdogan, B., Xanthopoulou, D., & Bellou, V. (2019). Implications of perceived overqualification for employee's close social ties: The moderating role of external organizational prestige. *Journal of Vocational Behavior*, 115. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103335>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). EFFECTS OF RACE ON ORGANIZATIONAL EXPERIENCE, JOB PERFORMANCE EVALUATIONS, AND CAREER OUTCOMES. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. <https://doi.org/10.2307/256352>
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). Phone: (404) 651-2864; Fax: (404) 651-1700. Em *Journal of Management* (Vol. 26, Número 3).
- Gunz, H. P., & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. Em *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 26, Número 2, pp. 105–111). <https://doi.org/10.1002/job.300>
- Hackman, R. J., & Oldham, G. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory (pp. 250–279).
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. Em *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 26, Número 2, pp. 155–176). <https://doi.org/10.1002/job.301>

- Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 28–47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.002>
- INE. (2024a, agosto 7). Taxa de atividade da população em idade ativa (Série 2021 - %) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo, Grupo etário e Nível de escolaridade mais elevado completo; Trimestral (3).
- INE. (2024b, agosto 7). Taxa de emprego (Série 2021 - %) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo, Grupo etário e Nível de escolaridade mais elevado completo; Trimestral (3).
- INE. (2025). Jovens no Mercado de Trabalho - Módulo do Inquérito ao Emprego.
- JUDGE, T. A., CABLE, D. M., BOUDREAU, J. W., & BRETZ, R. D. (1995). AN EMPIRICAL INVESTIGATION OF THE PREDICTORS OF EXECUTIVE CAREER SUCCESS. *Personnel Psychology*, 48(3), 485–519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Khan, J., Ali, A., Saeed, I., Vega-Muñoz, A., & Contreras-Barraza, N. (2022). Person–Job Misfit: Perceived Overqualification and Counterproductive Work Behavior. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.936900>
- Kim, J. J., Park, J., Sohn, Y. W., & Lim, J. I. (2021). Perceived Overqualification, Boredom, and Extra-Role Behaviors: Testing a Moderated Mediation Model. *Journal of Career Development*, 48(4), 400–414. <https://doi.org/10.1177/0894845319853879>
- Lee, A., Erdogan, B., Tian, A., Willis, S., & Cao, J. (2021a). Perceived overqualification and task performance: Reconciling two opposing pathways. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 80–106. <https://doi.org/10.1111/joop.12323>
- Lee, A., Erdogan, B., Tian, A., Willis, S., & Cao, J. (2021b). Perceived overqualification and task performance: Reconciling two opposing pathways. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 80–106. <https://doi.org/10.1111/joop.12323>
- Lo Presti, A., & Elia, A. (2020). Is the Project Manager's Road to Success Paved Only with Clear Career Paths? *Project Management Journal*, 51(2), 199–213. <https://doi.org/10.1177/8756972819891344>
- Luksyte, A., Bauer, T. N., Debus, M. E., Erdogan, B., & Wu, C. H. (2022). Perceived Overqualification and Collectivism Orientation: Implications for Work and Nonwork Outcomes. *Journal of Management*, 48(2), 319–349. <https://doi.org/10.1177/0149206320948602>
- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 635–653. <https://doi.org/10.1002/job.2054>

- Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? examining multiple mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 279–296. <https://doi.org/10.1037/a0022709>
- Ma, C., & Lo, J. Y. (2024). Perceived overqualification under multi-cultural context: ethnic consideration, review, and research agenda. *Current Psychology*, 43(26), 22346–22360. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-05955-0>
- Marques, P., Suleman, F., & Costa, J. M. (2022). Moving beyond supply-side arguments to explain over-qualification: The ability to absorb graduates in different models of capitalism. *European Journal of Education*, 57(2), 342–360. <https://doi.org/10.1111/ejed.12500>
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509–536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435–455. <https://doi.org/10.1111/joop.12006>
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). «I have a job, but. . .»: A review of underemployment. *Em Journal of Management* (Vol. 37, Número 4, pp. 962–996). <https://doi.org/10.1177/0149206311398134>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Em Personnel Psychology* (Vol. 58, Número 2, pp. 367–408). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Nicholson, N., & De Waal-Andrews, W. (2005). Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and trade-offs in the game of career success. *Em Journal of Organizational Behavior* (Vol. 26, Número 2, pp. 137–154). <https://doi.org/10.1002/job.295>
- Pordata. (2024a, junho 17). Taxa de abandono escolar precoce por sexo (%).
- Pordata. (2024b, agosto 19). População 15-64 anos por sexo, grupo etário e nível de escolaridade (%).
- Roh, Y. H., Chang, J. Y., Kim, M. U., & Nam, S. K. (2014). The effects of income and skill utilization on the underemployed's self-esteem, mental health, and life satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 51(3), 125–141. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2014.00047.x>
- Seibert, S., Akkermans, J., & Liu, C.-H. (2025). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Understanding Contemporary Career Success: A Critical Review. 47, 53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920>

- Seibert, S. E., & Kraimer, M. L. (2001). The Five-Factor Model of Personality and Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1–21. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1757>
- Smith, H. J., Pettigrew, T. F., Pippin, G. M., & Bialosiewicz, S. (2012). Relative Deprivation: A Theoretical and Meta-Analytic Review. *Personality and Social Psychology Review*, 16(3), 203–232. <https://doi.org/10.1177/1088868311430825>
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. *Em Journal of Management* (Vol. 45, Número 1, pp. 35–69). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>
- van Dijk, H., Shantz, A., & Alfes, K. (2020). Welcome to the bright side: Why, how, and when overqualification enhances performance. *Human Resource Management Review*, 30(2). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.04.004>
- Wald, S. (2005). The impact of overqualification on job search. *International Journal of Manpower*, 26(2), 140–156. <https://doi.org/10.1108/01437720510597649>
- Wu, C. H., Luksyte, A., & Parker, S. K. (2015). Overqualification and Subjective Well-Being at Work: The Moderating Role of Job Autonomy and Culture. *Social Indicators Research*, 121(3), 917–937. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0662-2>
- Yesiltas, M., Arici, H. E., & Sormaz, Ü. (2023). Does perceived overqualification lead employees to further knowledge hiding? The role of relative deprivation and ego depletion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(5), 1880–1900. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2021-1392>
- Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 61–84. <https://doi.org/10.1002/job.2024>
- Zheng, S., Wu, W., Liao, C., Li, S., Li, Z., & Zhang, Z. (2024). How does perceived overqualification promote employees' creative deviance: The role of leadership emergence and job autonomy. *Acta Psychologica*, 248. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104382>



## Anexos

### Anexo A – Caracterização da Amostra: Idade e Género

#### Género

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Feminino	81	63,8	63,8	63,8
	Masculino	46	36,2	36,2	100,0
	Total	127	100,0	100,0	

	N	Mínimo	Média	Desvio padrão
<b>Idade (anos)</b>	127	22	26,16	3,123
N válido (de lista)	127			

## Anexo B – Caracterização da Amostra: Percurso Académico e Vontade de Prosseguir os estudos

### Habilitações Literárias

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Licenciatura	78	61,4	61,4	61,4
Mestrado	49	38,6	38,6	100,0
Total	127	100,0	100,0	

### Área de Estudos

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida
Artes	1	,8	,8
Humanidades	2	1,6	1,6
Ciências Sociais e do Comportamento	25	19,7	20,5
Informação e Jornalismo	4	3,1	3,3
Ciências Empresariais	56	44,1	45,9
Direito	5	3,9	4,1
Ciências da Vida	1	,8	,8
Matemática e Estatística	2	1,6	1,6
Informática	5	3,9	4,1
Engenharia e Técnicas Afins	4	3,1	3,3
Arquitetura e Construção	1	,8	,8
Saúde	9	7,1	7,4
Serviços Sociais	2	1,6	1,6
Serviços Pessoais	3	2,4	2,5
Serviços de Transporte	1	,8	,8



Formação de Professores/Formadores e Ciências da Educação	1	,8	,8	
Total	122	96,1	100,0	
Omisso      Sistema	5	3,9		
Total	127	100,0		

Vontade de prosseguir os estudos segundo as habilitações literárias

		Qual o seu último grau académico concluído?			
		Licenciatura	Mestrado	Total	
Gostava de obter mais algum grau académico?	Sim	Contagem	60	18	78
		% em Gostava de obter mais algum grau académico?	76,9%	23,1%	100,0%
		% em Qual o seu último grau académico concluído?	76,9%	36,7%	61,4%
		% do Total	47,2%	14,2%	61,4%
Não		Contagem	10	24	34
		% em Gostava de obter mais algum grau académico?	29,4%	70,6%	100,0%
		% em Qual o seu último grau académico concluído?	12,8%	49,0%	26,8%
		% do Total	7,9%	18,9%	26,8%
Não sei/Não respondo		Contagem	8	7	15
		% em Gostava de obter mais algum grau académico?	53,3%	46,7%	100,0%
		% em Qual o seu último grau académico concluído?	10,3%	14,3%	11,8%
		% do Total	6,3%	5,5%	11,8%

Total	Contagem	78	49	127
	% em Gostava de obter mais algum grau académico?	61,4%	38,6%	100,0%
	% em Qual o seu último grau académico concluído?	100,0%	100,0%	100,0%
	% do Total	61,4%	38,6%	100,0%

## Anexo C – Caracterização da Amostra: Trabalho e Organização

### Atividade da Organização

		Frequência	Percentagem	Percentagem válida	Percentagem acumulativa
Válido	Atividades Artísticas e Desporto	2	1,6	1,6	1,6
	Banca, Seguros e Serviços Financeiros	30	23,6	23,8	25,4
	Consultoria e Serviços Profissionais	31	24,4	24,6	50,0
	Ensino, Formação e Serviços Comunitários	11	8,7	8,7	58,7
	Hotelaria e Turismo	6	4,7	4,8	63,5
	Indústria, Construção e Atividades Produtivas	9	7,1	7,1	70,6
	Infraestruturas, Transporte e Logística	2	1,6	1,6	72,2
	Retalho e Comércio	5	3,9	4,0	76,2
	Saúde e Farmacêuticas	13	10,2	10,3	86,5
	Tecnologia, Media e Telecomunicações	17	13,4	13,5	100,0
	Total	126	99,2	100,0	
Omisso	Sistema	1	,8		
Total		127	100,0		

## **Anexo D - Consentimento Informado**

O presente estudo surge no âmbito da realização da minha dissertação do Mestrado em Trabalho, Emprego e Sociedade, do Iscte – Instituto Universitário de Lisboa. O estudo tem por objetivo analisar o impacto da sobrequalificação percebida no sucesso na carreira dos jovens em Portugal.

Este estudo é realizado por Francisca Gonçalves, pelo que, caso pretenda esclarecer alguma questão ou dúvida, poderá contactar-me através do e-mail [flgso@iscte-iul.pt](mailto:flgso@iscte-iul.pt). O trabalho é supervisionado pela Professora Inês C. Sousa.

A sua participação, que será essencial para a realização da minha dissertação e o avanço do conhecimento científico nesta área, consistirá na resposta a um questionário com duração de cerca de 7 minutos.

Este questionário é dirigido a jovens com idades compreendidas entre os 22 e os 34 anos, que tenham pelo menos um grau académico concluído (Licenciatura, Mestrado e/ou Doutoramento) e que se encontrem empregados na mesma organização há pelo menos 1 ano.

A participação no estudo é estritamente voluntária, anónima e confidencial, podendo interromper a sua participação em qualquer momento. Os dados obtidos destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Declaro ter compreendido os objetivos do presente estudo e ter-me sido dada oportunidade de esclarecer todas as perguntas sobre o mesmo, pelo que aceito nele participar.

Sim

Não

## Anexo E – Questionário

### Questões para inclusão/exclusão de inquiridos (apenas estas perguntas são de resposta obrigatória)

1. Tem entre 22 e 34 anos?
  - ☐ Sim
  - ☐ Não
2. Tem pelo menos o grau de Licenciatura completo?
  - ☐ Sim
  - ☐ Não
3. Trabalha na mesma organização há pelo menos 1 ano?
  - ☐ Sim
  - ☐ Não
4. Trabalha na mesma organização há pelo menos 1 ano?
  - ☐ Sim
  - ☐ Não

### Sobrequalificação percebida

5. Avalie as seguintes afirmações de acordo com o seu grau de concordância, utilizando uma escala de 1 ("Discordo totalmente") a 5 ("Concordo totalmente").

	1	2	3	4	5
1. O meu trabalho exige menos habilitações académicas do que possuo.					
2. A minha experiência profissional não é necessária para ter sucesso no meu trabalho atual.					
3. Tenho competências profissionais que não são necessárias para o meu trabalho.					
4. Alguém com menos formação do que eu poderia ter um bom desempenho no meu trabalho.					
5. A minha formação obtida anteriormente não está a ser totalmente utilizada no meu trabalho atual.					
6. Tenho muito conhecimento que não preciso para o desempenho no meu trabalho.					
7. O meu nível de escolaridade está acima do exigido pelo meu trabalho.					
8. Alguém com menos experiência do que eu poderia desempenhar as minhas funções tão bem quanto eu.					
9. Tenho mais competências do que as necessárias para o meu trabalho.					

### Sucesso na Carreira

6. Comparando a sua realidade com a dos seus colegas de departamento no último ano, avalie as seguintes afirmações, utilizando uma escala de 1 ("Muito abaixo dos meus colegas") a 5 ("Muito acima dos meus colegas").

	1	2	3	4	5
1. Tive progressão na carreira.					
2. Aumentei o meu salário.					
3. Alcancei posições hierárquicas elevadas ou, pelo menos, relevantes.					

7. Considerando a sua satisfação com a sua carreira, classifique as questões seguintes com base no seu nível de concordância, utilizando uma escala de 1 ("Discordo totalmente") a 5 ("Concordo totalmente").

	1	2	3	4	5
1. Estou satisfeito(a) com o sucesso que tenho alcançado na minha carreira.					
2. Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado para atingir os meus objetivos de carreira gerais.					
3. Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado para atingir os meus objetivos de carreira financeiros.					
4. Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado para atingir os meus objetivos de progressão na carreira (promoções).					
5. Estou satisfeito(a) com o progresso que tenho alcançado para atingir os meus objetivos de desenvolvimento de novas competências.					

### **Instrumentalidade Ocupacional**

8. Tendo em conta o seu trabalho atual, classifique as afirmações seguintes com base no seu nível de concordância, utilizando uma escala de 1 ("Discordo totalmente") a 5 ("Concordo totalmente").

	1	2	3	4	5
1. Sinto que o meu trabalho atual me ajudará a alcançar outros empregos que desejo.					
2. Vejo o meu trabalho atual como um trampolim para outros empregos.					
3. O meu trabalho atual está a dar-me a experiência necessária para alcançar os empregos futuros que desejo.					

### **Autonomia no Trabalho**

9. Tendo em conta as funções que exerce na sua organização, indique o seu grau de concordância relativamente às seguintes afirmações, utilizando uma escala de 1 ("Discordo totalmente") a 5 ("Concordo totalmente").

	1	2	3	4	5
1. A minha função permite-me tomar as minhas próprias decisões sobre como agendar o meu trabalho.					
2. A minha função permite-me decidir sobre a ordem em que as tarefas são feitas no meu trabalho.					
3. A minha função permite-me planear como faço o meu trabalho.					
4. A minha função dá-me a possibilidade de ter iniciativa pessoal ou julgamento na realização do trabalho.					
5. A minha função permite-me tomar várias decisões por conta própria.					
6. A minha função dá-me autonomia significativa na tomada de decisões.					
7. A minha função permite-me tomar decisões sobre os métodos que eu uso para desempenhar o meu trabalho.					
8. A minha função dá-me uma oportunidade considerável de independência e liberdade na forma como eu faço o meu trabalho.					

9. A minha função permite-me decidir por contra própria sobre como proceder para desempenhar o meu trabalho.

--	--	--	--	--

### Questões Sociodemográficas

10. Género

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Outro

11. Idade (anos) \_\_\_\_\_

12. Qual o seu último grau académico concluído?

- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento

13. Qual a sua área de estudos do seu último grau académico concluído?

- ☐ Artes
- ☐ Humanidades
- ☐ Ciências Sociais e do Comportamento
- ☐ Informação e Jornalismo
- ☐ Ciências Empresariais
- ☐ Direito
- ☐ Ciências da Vida
- ☐ Ciências Físicas
- ☐ Matemática e Estatística
- ☐ Informática
- ☐ Engenharia e Técnicas Afins
- ☐ Indústrias Transformadoras
- ☐ Arquitetura e Construção
- ☐ Agricultura, Silvicultura e Pescas
- ☐ Ciências Veterinárias
- ☐ Saúde
- ☐ Serviços Sociais
- ☐ Serviços de Transporte
- ☐ Proteção do Ambiente
- ☐ Serviços de Segurança
- ☐ Outra área. Qual? \_\_\_\_



14. Gostava de obter mais algum grau académico?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- ☐ Não sei/Não respondo

15. Qual a atividade da organização onde trabalha?

- ☐ Atividades Artísticas e Desporto
- ☐ Banca, Seguros e Serviços Financeiros
- ☐ Consultoria e Serviços Profissionais
- ☐ Ensino, Formação e Serviços Comunitários
- ☐ Hotelaria e Turismo
- ☐ Indústria, Construção e Atividades Produtivas
- ☐ Infraestruturas, Transporte e Logística
- ☐ Retalho e Comércio
- ☐ Saúde e Farmacêuticas
- ☐ Tecnologia, Media e Telecomunicações

16. Qual a dimensão da organização onde trabalha atualmente?

- ☐ Microempresa (<10 trabalhadores)
- ☐ Pequena empresa (entre 11 e 50 trabalhadores)
- ☐ Média empresa (entre 51 e 250 trabalhadores)
- ☐ Grande empresa (>250 trabalhadores)

17. Qual a sua antiguidade na organização onde trabalha atualmente? \_\_\_\_

18. Qual a sua função atual? \_\_\_\_

19. A sua função envolve responsabilidades de chefia de uma equipa?

- ☐ Sim - > Quanto membro tem a equipa que lidera? \_\_\_\_
- ☐ Não

### **Debriefing**

Muito obrigada pelo seu contributo.

Anexo F– Análise da Sobrequalificação Percebida por Género

Teste de amostras independentes

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
						Significância				95% Intervalo de Confiança da Diferença	
		Z	Sig.	t	df	Unilateral p	Bilateral p	Diferença média	Erro de diferença padrão	Inferior	Superior
SobrMe	Variâncias iguais assumidas	2,072	,153	,023	125	,491	,982	,00388	,16725	-,32714	,33489
	Variâncias iguais não assumidas			,024	107,724	,490	,981	,00388	,15926	-,31181	,31956

Estatísticas de grupo

Género		N	Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão
SobrMe	Feminino	81	3,1536	,95913	,10657
	Masculino	46	3,1498	,80268	,11835