

Estado da publicação: O preprint não foi publicado em outro meio.

Competências Socioemocionais e Adaptabilidade de Carreira: Influência da Idade, Sexo e Formação

Lucy Leal Melo-Silva, José Egídio Oliveira, Marcela de Moura Franco Barbosa, Amanda Espagolla Santos, Fabíola Aparecida Molina Costa

<https://doi.org/10.1590/1982-4327e3634>

Submetido em: 2026-10-20

Postado em: 2026-10-20 (versão 1)

(AAAA-MM-DD)

Paidéia

2026, Vol. 36, e3634. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3634>

ISSN 1982-4327 (online version)

Developmental psychology

Social-Emotional Skills and Career Adaptability: Influence of Age, Sex, and Education

Lucy Leal Melo-Silva¹ -  <https://orcid.org/0000-0002-5890-9896>

José Egídio Oliveira² -  <https://orcid.org/0000-0002-8358-1159>

Marcela de Moura Franco Barbosa¹ -  <https://orcid.org/0000-0001-5665-2612>

Amanda Espagolla Santos¹ -  <https://orcid.org/0000-0003-1670-7310>

Fabíola Aparecida Molina Costa Aparecida Molina Costa¹ - 
<https://orcid.org/0000-0002-4459-7801>

Abstract: In a labor market characterized by volatility, automation, and a growing need for lifelong learning, career development requires socioemotional competencies and adaptability resources. This study aimed to examine differences in socioemotional competencies and career adaptability according to sex, educational status (apprentices and university interns), and age group (adolescents, emerging adults, and adults). Participants were 982 individuals living in the state of São Paulo, Brazil, aged 14 to 54 years ($M = 21.30$, $SD = 5.37$), including 338 men and 644 women. The SENNA Inventory for the Assessment of Socioemotional Skills (SENNA 2.0) and the Career Adapt-Abilities Scale were administered. Multivariate analyses revealed significant differences according to sex, educational status, and age. Although small in magnitude, the differences found highlight the relevance of sociodemographic, educational, and

¹Universidade de São Paulo (USP), Ribeirão Preto-SP, Brazil.

²Universidade de Coimbra (UC), Coimbra-Distrito de Coimbra, Portugal.

Support: National Council for Scientific and Technological Development (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq) for a Research Productivity Fellowship (Grant No. 307325/2021-00).

Correspondence address: Lucy Leal Melo-Silva. Avenida dos Bandeirantes, 3900 - CEP: 14040-901, Ribeirão Preto-SP, Brazil. lucileal@ffclrp.usp.br.

Paidéia, 36, e3634

developmental factors for understanding socioemotional competencies and career adaptability.

Keywords: social skills, career adaptability, students, sex, age

Competências Socioemocionais e Adaptabilidade de Carreira: Influência da Idade, Sexo e Formação

Resumo: Num contexto laboral marcado pela volatilidade, automação e necessidade constante de aprendizagem ao longo da vida, o desenvolvimento de carreira requer competências socioemocionais e recursos de adaptabilidade. Este estudo objetivou examinar diferenças nas competências socioemocionais e na adaptabilidade de carreira em função do sexo, estatuto educacional (aprendizes e estagiários universitários) e grupo etário (adolescentes, adultos emergentes e adultos). Participaram 982 indivíduos residentes no Estado de São Paulo, com idades entre 14 e 54 anos ($M = 21,30$; $DP = 5,37$), sendo 338 homens e 644 mulheres. Foram utilizados o Instrumento SENNA para Avaliação Socioemocional (SENNA 2.0) e a Escala de Adaptabilidade de Carreira. As análises multivariadas revelaram diferenças significativas em função do sexo, estatuto educacional e idade. Embora de pequena magnitude, as diferenças encontradas evidenciam a relevância de fatores sociodemográficos, educacionais e desenvolvimentais para a compreensão das competências socioemocionais e da adaptabilidade de carreira.

Palavras-chave: habilidades sociais, adaptabilidade de carreira, estudantes, sexo, idade

Competencias Socioemocionales y Adaptabilidad Profesional: Influencia de la Edad, Sexo y Formación

Melo-Silva, L. L. et al. (2026). Social-Emotional Skills and Career Adaptability.

Resumen: En un contexto laboral marcado por volatilidad, automatización y necesidad constante de aprendizaje a lo largo de la vida, el desarrollo profesional exige más que la cualificación técnica. Este estudio objetivo examinar las diferencias en las competencias socioemocionales y la adaptabilidad profesional según el sexo, el nivel educativo (estudiantes universitarios y aprendices) y los grupos de edad (adolescentes, adultos emergentes, adultos). Participaron 982 estudiantes brasileños (14-54 años, $M = 21,3$, $DP = 5,37$), de ambos sexos, 338 hombres y 644 mujeres. Se utilizaron el Instrumento de Evaluación de Competencias Socioemocionales (SENNA 2.0) y la Escala de Adaptabilidad Profesional. Los análisis multivariados revelaron los principales efectos de las variables sociodemográficas. Los resultados muestran los efectos de los niveles educativos, la evolución de los roles de género y los efectos del envejecimiento en las variables estudiadas, lo que repercute en la capacidad del individuo para gestionar los retos y las transiciones profesionales.

Palabras clave: habilidades sociales, adaptabilidad de carrera, estudiantes, sexo, edad

Num contexto laboral marcado pela volatilidade, pela automação e pela necessidade constante de aprendizagem ao longo da vida, o desenvolvimento de carreira exige mais do que qualificação técnica: requer um conjunto integrado de competências e habilidades socioemocionais e um elevado nível de adaptabilidade de carreira. As competências e habilidades socioemocionais –que englobam autorregulação, resiliência, empatia, colaboração e pensamento crítico– permitem ao indivíduo gerir emoções, relacionar-se de forma construtiva e manter a motivação e o bem-estar em contextos incertos (Osher et al., 2016; Primi et al., 2021). Já a adaptabilidade de carreira, entendida como a capacidade de antecipar, enfrentar e integrar as transições profissionais (Savickas, 2013), constitui um recurso central para a construção de

percursos significativos num mercado de trabalho em rápida transformação. A articulação entre estas dimensões revela-se, assim, crucial para a formação de sujeitos mais autônomos, reflexivos e capazes de sustentar trajetórias profissionais sustentáveis e socialmente relevantes, num mundo que valoriza simultaneamente a flexibilidade e a coerência identitária.

Neste estudo, adota-se o termo competências socioemocionais (CSE), em consonância com a taxonomia integrativa de Schoon (2021), entendendo-as como estruturas que articulam saberes, atitudes e habilidades mobilizados em contextos específicos. Enquanto as competências correspondem à mobilização integrada de recursos e potencial humano, as habilidades traduzem a aplicação desses recursos em desempenhos observáveis e suscetíveis de desenvolvimento por meio da aprendizagem e do treino (Melo-Silva et al., 2023). As CSE envolvem, assim, a articulação de processos cognitivos, emocionais e sociais que sustentam comportamentos adaptativos, decisões responsáveis e relações interpessoais construtivas (Osher et al., 2016; Primi et al., 2021). Dada a proximidade conceitual entre competências e habilidades socioemocionais, nas citações preserva-se a terminologia adotada pelos respectivos autores. As habilidades socioemocionais têm recebido crescente atenção nos contextos educacional e laboral, sendo reconhecidas pela sua contribuição para a aprendizagem contínua, a comunicação e o desenvolvimento de outros recursos relevantes para a adaptação (Lechner et al., 2019; Oliveira et al., 2022). A amplitude contemporânea do campo estende-se aos níveis individual, científico, organizacional e societal (Danner et al., 2021).

Estudos anteriores têm evidenciado diferenças nas competências socioemocionais em função do sexo e do gênero, embora os padrões observados variem em função das competências e dos contextos analisados. Num estudo realizado em 17

Melo-Silva, L. L. et al. (2026). Social-Emotional Skills and Career Adaptability.

países africanos, Ajayi et al. (2022) identificaram uma vantagem masculina na maioria das competências socioemocionais avaliadas, com exceção do autocontrole, sendo as diferenças particularmente acentuadas nas competências interpessoais e nos níveis educacionais superiores. Por sua vez, Portela-Pino et al. (2021) encontraram diferenças específicas entre adolescentes: os rapazes apresentaram níveis superiores de autogestão, enquanto as moças apresentaram níveis superiores de gestão das relações.

A carreira, entendida como construída a partir de escolhas dos indivíduos que validem seu autoconceito e alcancem seus objetivos no âmbito de trabalho, se desenvolve a partir de atributos individuais que promovam a agência pessoal e a adaptabilidade, como apontam os estudos de Haenggli & Hirschi (2023) e de Rudolph et al. (2017). Nesse sentido, a literatura mostra que indivíduos que demonstram competências gerais associadas à adaptabilidade de carreira (AC), se identificam com a profissão escolhida e se engajam na construção da carreira, têm maiores chances de alcançar o sucesso na transição universidade-trabalho (Haenggli & Hirschi, 2023; Oliveira et al., 2013).

A Adaptabilidade de Carreira, segundo Savickas (2013), organiza-se em quatro dimensões: preocupação, controle, curiosidade e confiança. A *preocupação* está relacionada com a orientação ao futuro e ao planejamento no que diz respeito à carreira. O *controle* refere-se às crenças do indivíduo acerca da sua responsabilidade frente ao futuro e à sua vontade de agir proativamente em prol de seus objetivos. A *curiosidade* relaciona-se a comportamentos de caráter exploratório que permitem ao indivíduo ampliar suas perspectivas de ação no cenário ocupacional. E, por fim, a *confiança* refere-se às crenças de capacidade para enfrentar os desafios relacionados com a construção da carreira (Savickas, 2013; Bardagi & Albanaes, 2015).

Nas últimas décadas, a adaptabilidade de carreira tornou-se um tema central na investigação e no aconselhamento de carreira, acompanhando as rápidas transformações tecnológicas e laborais. A análise bibliométrica de Chen et al. (2020) mostra uma evolução do campo: numa fase inicial, a investigação concentrou-se sobretudo na operacionalização do construto e no desenvolvimento e validação da Career Adapt-Abilities Scale (CAAS), expandindo-se posteriormente para o estudo dos antecedentes, correlatos e resultados da adaptabilidade de carreira e do seu papel nos processos de desenvolvimento e transição profissional.

Competências/ habilidades socioemocionais e adaptabilidade de carreira no contexto brasileiro – objetivo do estudo

O panorama da pesquisa no Brasil demonstra que a adaptabilidade de carreira é influenciada por variáveis sociodemográficas e de personalidade. Ambiel et al. (2022) investigaram a adaptabilidade de carreira em indivíduos de 18 a 67 anos no Brasil, revelando diferenças significativas em relação à escolaridade, situação e relações de trabalho, mas não em função do sexo. Observou-se que maior nível de escolaridade se correlaciona com níveis mais altos de adaptabilidade. Em acréscimo, Gonçalves et al. (2021) encontraram associações positivas entre traços de personalidade e adaptabilidade de carreira, e negativas com traços patológicos no contexto brasileiro, sugerindo que o Neuroticismo e a Conscienciosidade são particularmente relevantes para a adaptação às tarefas de desenvolvimento profissional.

No contexto brasileiro, estudos recentes têm procurado compreender as relações entre competências socioemocionais, adaptabilidade de carreira e outros recursos relevantes para o desenvolvimento profissional. Barbosa et al. (2024) encontraram associações positivas entre competências socioemocionais, adaptabilidade de carreira e empregabilidade, embora algumas relações entre dimensões específicas não tenham

Melo-Silva, L. L. et al. (2026). Social-Emotional Skills and Career Adaptability.

alcançado significância estatística. De forma semelhante, Costa et al. (2024) observaram associações significativas entre competências socioemocionais, adaptabilidade de carreira e autoeficácia em aprendizes, com exceção das dimensões Amabilidade e Envolvimento com os Outros. Em conjunto, estes resultados sugerem uma relação consistente, embora diferenciada entre dimensões, entre competências socioemocionais e recursos relevantes para a adaptação e o desenvolvimento de carreira.

Na sequência destas investigações, o presente estudo procura ampliar o conhecimento sobre competências socioemocionais e adaptabilidade de carreira no contexto brasileiro, complementando estudos anteriores centrados nas relações entre estes construtos e outros recursos de carreira, visando contribuir para uma compreensão mais contextualizada desses recursos em diferentes trajetórias educacionais e desenvolvimentais. Assim, este estudo objetivou examinar diferenças nas competências socioemocionais e na adaptabilidade de carreira em função do sexo, estatuto educacional (aprendizes e estagiários universitários) e grupo etário (adolescentes, adultos emergentes e adultos).

Método

Participantes

Participaram deste estudo 982 estudantes residentes no Estado de São Paulo, Brasil, com idades entre 14 e 54 anos ($M = 21.30$; $DP = 5.37$). A amostra foi composta por 338 participantes do sexo masculino e 644 do sexo feminino, sendo 505 aprendizes e 477 estagiários universitários.

Para fins de análise, os participantes foram divididos em três grupos etários: adolescentes (14–17 anos, $N = 123$), adultos emergentes (18–29 anos, $N = 780$) e adultos (30–54 anos, $N = 78$). Esta categorização baseou-se em pressupostos

desenvolvimentais e vocacionais. O grupo dos adolescentes corresponde à fase de exploração inicial da identidade vocacional e do mundo do trabalho (Super, 1980). O grupo dos adultos emergentes reflete a fase de exploração, experimentação e transição característica da adultez emergente (Arnett, 2024), marcada por decisões educacionais e profissionais relevantes. O grupo dos adultos reúne participantes numa fase de maior consolidação da identidade e trajetória profissional, associada à manutenção e desenvolvimento da carreira (Super, 1980).

Instrumentos

Questionário sociodemográfico. Objetivou a caracterização dos participantes e a recolha de informações pessoais, educacionais e profissionais, incluindo sexo (masculino ou feminino), idade e tipo de vínculo educacional/profissional (aprendizes ou estagiários universitários). Assim, nas análises do presente estudo utiliza-se o termo sexo; na revisão da literatura, preserva-se a terminologia adotada pelos estudos citados, incluindo gênero quando assim designado pelos respetivos autores.

Instrumento SENNA para Avaliação Socioemocional (2.0). (Primi et al., 2023). O SENNA 2.0 é um instrumento brasileiro com duas versões. Foi usada a versão de 54 itens, dado que possui as mesmas qualidades psicométricas da escala total de 162 itens. As propriedades psicométricas do SENNA 2.0 nos dados do presente estudo foram verificadas pelo Instituto Ayrton Senna, responsável pelo desenvolvimento do instrumento e que prestou apoio técnico à equipe de pesquisa. Segundo informação técnica fornecida pelo Instituto, os resultados obtidos mostraram-se consistentes com os indicadores reportados nos estudos de avaliação psicométrica do SENNA 2.0, sustentando a adequação do instrumento à presente amostra. Em amostras com participantes maiores de 18 anos, o referido instrumento apresentou elevados índices de

Melo-Silva, L. L. et al. (2026). Social-Emotional Skills and Career Adaptability.

consistência interna nas cinco dimensões: Abertura ao Novo ($\alpha = .91$), Autogestão ($\alpha = .94$), Engajamento com os Outros ($\alpha = .86$), Amabilidade ($\alpha = .86$) e Resiliência Emocional ($\alpha = .90$). Os escores são interpretados individualmente segundo uma escala com quatro categorias: a desenvolver, emergente, capaz e muito capaz.

Escala de Adaptabilidade de Carreira. Versão brasileira da Career Adapt-Abilities Scale (CAAS; Audibert & Teixeira, 2015), fundamentada no modelo de adaptabilidade de carreira de Savickas. O presente estudo utilizou a versão mais recente do instrumento proposta por Audibert e Teixeira (2015), composta por 24 itens (seis itens em cada dimensão), aos quais os participantes respondem por meio de uma escala Likert de cinco pontos, em que “1” corresponde a “desenvolvi pouco ou nada” e “5” a “desenvolvi extremamente bem”. Na presente amostra, os índices de consistência interna foram elevados nas quatro dimensões da escala: preocupação ($\alpha = .90$), controle ($\alpha = .84$), curiosidade ($\alpha = .89$) e confiança ($\alpha = .88$).

Procedimentos

Coleta de dados. Os participantes foram convidados por meio de mensagens enviadas pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) da região de Ribeirão Preto. Um número suficiente de aprendizes aderiu ao convite. Os estudantes universitários também foram convidados por meio desta estratégia, porém como o número não foi suficiente outras estratégias foram utilizadas com divulgação via grupos universitários das regiões de Ribeirão Preto e Campinas, interior do Estado de São Paulo. Os questionários foram preparados e inseridos no Google Forms. Foram considerados elegíveis para participação no estudo os estudantes residentes no Estado de São Paulo, Brasil, que se encontravam vinculados a uma das duas condições educacionais/profissionais investigadas: aprendizes ou estudantes universitários em

situação de estágio. Como critérios de inclusão, foram definidos: (a) residir no Estado de São Paulo; (b) estar inserido num programa de aprendizagem ou frequentar o ensino superior na condição de estagiário; e (c) responder ao questionário sociodemográfico e aos instrumentos principais do estudo. Foram excluídos os participantes que não forneceram informação sociodemográfica essencial, nomeadamente sexo, idade ou vínculo educacional/profissional, ou que apresentaram respostas incompletas que impedissem a sua classificação nas variáveis centrais de análise.

Análise de Dados. Foram conduzidas análises de variância multivariadas (MANOVAs) com o teste de Pillai, a fim de investigar o efeito de variáveis sociodemográficas (sexo, grupo etário, tipo de vínculo — aprendiz ou universitário) sobre as competências socioemocionais e as dimensões da adaptabilidade de carreira. Análises univariadas (ANOVAs) foram conduzidas para interpretar os efeitos multivariados significativos. Nas comparações envolvendo os três grupos etários, foram realizados testes post hoc, utilizando-se o teste de Tukey quando o pressuposto de homogeneidade das variâncias foi satisfeito e o teste de Games–Howell quando se verificou heterogeneidade das variâncias.

Declaração de Aprovação do Comitê de Ética

O projeto foi aprovado pelo Comitê de ética em Pesquisa da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP-USP), CAAE N° 15273119.0.0000.5407. Cuidados éticos foram tomados na coleta e na preservação dos dados. Em relação aos participantes com idade abaixo de 18 anos, foi solicitado aos pais ou responsáveis o termo de consentimento livre e esclarecido. Nesse caso, os participantes firmaram o termo de assentimento para a participação na pesquisa. Os demais participantes, com 18 anos ou mais, firmaram o

Melo-Silva, L. L. et al. (2026). Social-Emotional Skills and Career Adaptability.

termo de consentimento informado e, em seguida, responderam à pesquisa completa. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da universidade, sede do estudo.

Resultados

Dados descritivos

A Tabela 1 apresenta as estatísticas descritivas das variáveis referentes às competências socioemocionais e à adaptabilidade de carreira dos 982 participantes da amostra. As médias das competências socioemocionais situaram-se entre 2.87 (Engajamento com os Outros) e 3.38 (Autogestão), com variações relativamente modestas nos desvios-padrão, que variaram entre 0.47 e 0.65, indicando uma distribuição relativamente homogênea dos escores.

Entre as dimensões da adaptabilidade de carreira, os participantes apresentaram médias elevadas em Confiança ($M = 3.88$; $DP = 0.74$) e Controle ($M = 3.81$; $DP = 0.74$), seguidas por Preocupação ($M = 3.72$; $DP = 0.79$) e Curiosidade ($M = 3.68$; $DP = 0.80$). Os dados sugerem que os estudantes avaliados tendem a perceber-se como relativamente bem adaptados em termos de sua capacidade de planejar, controlar e sentir-se confiantes em relação ao seu futuro profissional, com variabilidade moderada nas respostas (Tabela 1).

As competências de Abertura ao Novo ($M = 3.13$; $DP = 0.60$) e Resiliência Emocional ($M = 3.07$; $DP = 0.65$) também apresentaram médias acima do ponto médio da escala, indicando níveis moderadamente elevados entre os participantes. Já a competência de Engajamento obteve a menor média entre os indicadores avaliados ($M = 2.87$; $DP = 0.61$) (Tabela 1). Esses dados descritivos fornecem uma visão geral dos perfis socioemocionais e adaptativos da amostra e servem de base para as análises comparativas seguidamente apresentadas.

Tabela 1*Estatísticas Descritivas*

Variáveis	Dimensões	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Competências socioemocionais	Amabilidade	982	1	4	2.99	.47
	Autogestão	982	1	4	3.38	.57
	Engajamento com os Outros	982	1	4	2.87	.61
	Resiliência Emocional	982	1	4	3.07	.65
	Abertura ao Novo	982	1	4	3.13	.60
Adaptabilidade de Carreira	Preocupação	982	1	5	3.72	.79
	Controle	982	1.17	5	3.81	.74
	Curiosidade	982	1.50	5	3.68	.80
	Confiança	982	1.67	5	3.88	.74

Nota. *N* = número de participantes; *Min* = valor mínimo; *Max* = valor máximo; *M* = média; *DP* = desvio-padrão.

Resultados comparativos: Competências Socioemocionais

Os resultados indicaram efeitos significativos do sexo, como mostra a Tabela 2, (Pillai's Trace $V = .077$; $F(5, 971) = 16.222$; $p < .001$), do grupo etário (Pillai's Trace $V = .033$; $F(10, 1944) = 3.237$; $p < .001$), e do tipo de vínculo (Pillai's Trace $V = .032$; $F(5, 974) = 6.401$; $p < .001$) sobre as competências socioemocionais.

Foram encontradas diferenças significativas entre os sexos: mulheres apresentaram escores mais elevados em Amabilidade ($\eta p^2 = 0.004$), Autogestão ($\eta p^2 = .014$) e Abertura ao Novo ($\eta p^2 = .004$), enquanto os homens obtiveram escores superiores em Engajamento com os Outros ($\eta p^2 = .005$) e Resiliência Emocional ($\eta p^2 = .024$).

A Tabela 2 mostra que os participantes com vínculo universitário apresentaram maiores médias em Amabilidade ($\eta p^2 = .012$), Resiliência Emocional ($\eta p^2 = .006$) e Abertura ao Novo ($\eta p^2 = .026$).

No que se refere à idade, observaram-se diferenças significativas em Amabilidade ($\eta p^2 = .009$), Resiliência Emocional ($\eta p^2 = .015$) e Abertura ao Novo ($\eta p^2 = .015$).

Melo-Silva, L. L. et al. (2026). Social-Emotional Skills and Career Adaptability.

= .012) (Tabela 2). Para a Amabilidade, o teste de Games–Howell indicou que os adultos apresentaram escores significativamente superiores aos adolescentes ($p = .017$), não se observando diferenças significativas nas restantes comparações. Para a Resiliência Emocional e a Abertura ao Novo, os testes de Tukey indicaram escores significativamente superiores nos adultos comparativamente aos adolescentes ($p = .001$ e $p = .002$, respetivamente) e aos adultos emergentes ($p = .002$ e $p = .008$, respetivamente), não se verificando diferenças significativas entre adolescentes e adultos emergentes.

Tabela 2

Competências Socioemocionais: Comparação em função do sexo, estatuto educacional e idade

Variáveis	p	ηp^2	Poder	M		
Sexo				M	F	
Amabilidade	.042	.004	.529	2.94	3.01	
Autogestão	.001	.014	.965	3.29	3.43	
Engajamento com os Outros	.031	.005	.580	2.93	2.83	
Resiliência Emocional	.001	.024	.998	3.21	3.00	
Abertura ao Novo	.049	.004	.502	3.07	3.15	
Estatuto educacional				Ap.	Uni.	
Amabilidade	.001	.012	.924	2.94	3.04	
Autogestão	.059	.004	.437	3.35	3.42	
Engajamento	.224	.002	.229	2.85	2.90	
Resiliência Emocional	.016	.006	.674	3.02	3.12	
Abertura ao Novo	.001	.026	.999	3.03	3.23	
Idade				14-17	18-29	30-54
Amabilidade	.010	.009	.780	2.91	2.99	3.12
Autogestão	.251	.003	.298	3.37	3.38	3.49
Engajamento com os Outros	.434	.002	.194	2.92	2.86	2.92
Resiliência Emocional	.001	.015	.939	2.98	3.06	3.32
Abertura ao Novo	.002	.012	.890	3.03	3.12	3.33

Nota. M = masculino; F = feminino; Ap. = aprendizes; Uni. = universitários; p = nível de significância; ηp^2 = eta quadrado parcial (medida de tamanho do efeito); Poder = poder estatístico observado. Grupos etários: 14–17 anos = adolescentes; 18–29 anos = adultos emergentes; 30–54 anos = adultos.

Resultados comparativos: Adaptabilidade de Carreira

Em relação à adaptabilidade de carreira, observaram-se efeitos significativos do sexo (Pillai's Trace $V = .012$; $F(4, 975) = 2.920$; $p = .020$), do tipo de vínculo (Pillai's Trace $V = .012$; $F(4, 975) = 2.908$; $p = .021$) e da idade (Pillai's Trace $V = .021$; $F(8, 1946) = 2.552$; $p = .009$) (Tabela 3). Mulheres apresentaram maiores escores na dimensão Preocupação ($\eta p^2 = .004$), enquanto universitários mostraram maior Controle ($\eta p^2 = .006$) e Confiança ($\eta p^2 = .009$) em relação aos aprendizes (Tabela 3). Além disso, observaram-se diferenças significativas em função da idade na dimensão Controle ($\eta p^2 = .009$). As comparações post hoc de Tukey indicaram que os adultos apresentaram escores significativamente superiores aos adolescentes ($p = .049$) e aos adultos emergentes ($p = .009$), não se observando diferenças entre adolescentes e adultos emergentes ($p = .994$).

Tabela 3

Adaptabilidade de Carreira: Comparação em função do sexo, estatuto educacional e idade

Variáveis	p	ηp^2	Poder	M		
Sexo				M	F	
Preocupação	.037	.004	.549	3.65	3.76	
Controle	.999	.000	.050	3.81	3.81	
Curiosidade	.412	.001	.130	3.66	3.70	
Confiança	.061	.004	.466	3.82	3.91	
Estatuto educacional				Ap.	Uni.	
Preocupação	.200	.002	.249	3.69	3.76	
Controle	.013	.006	.699	3.75	3.87	
Curiosidade	.073	.003	.433	3.64	3.73	
Confiança	.003	.009	.854	3.81	3.95	
Idade				14-17	18-29	30-54
Preocupação	.332	.002	.245	3.79	3.70	3.80
Controle	.013	.009	.759	3.80	3.79	4.05
Curiosidade	.728	.001	.101	3.70	3.68	3.75
Confiança	.095	.005	.479	3.83	3.87	4.05

Nota. M = masculino; F = feminino; $Ap.$ = aprendizes; $Uni.$ = universitários; p = nível de significância; ηp^2 = eta quadrado parcial (medida de tamanho do efeito); $Poder$ = poder estatístico observado. *Grupos etários:* 14–17 anos = adolescentes; 18–29 anos = adultos emergentes; 30–54 anos = adultos.

Discussão

Melo-Silva, L. L. et al. (2026). Social-Emotional Skills and Career Adaptability.

Em conjunto, os resultados indicam que competências socioemocionais e recursos de adaptabilidade de carreira não se distribuem de forma uniforme entre os grupos analisados, mas apresentam padrões específicos associados ao sexo, ao contexto educacional e ao momento desenvolvimental. Apesar da pequena magnitude dos efeitos, esses padrões reforçam a importância de considerar conjuntamente características individuais e contextuais na compreensão dos recursos relevantes para a adaptação e o desenvolvimento de carreira. Os achados fornecem, assim, evidências empíricas importantes para a compreensão das relações entre essas variáveis objeto de análise, revelando padrões diferenciados de desenvolvimento pessoal e vocacional conforme características individuais e contextuais, além de ampliarem o diálogo com modelos teóricos contemporâneos que buscam integrar o desenvolvimento socioemocional e a construção de carreira.

Sobre a influência do sexo: diferenças na expressão emocional e no engajamento adaptativo

As diferenças estatisticamente significativas encontradas entre os sexos em quase todas as competências socioemocionais analisadas –embora com tamanhos de efeito pequenos– são compatíveis com a existência de padrões distintos de expressão socioemocional entre homens e mulheres, potencialmente relacionados com processos diferenciados de socialização emocional e relacional. Mulheres apresentaram níveis mais altos de Amabilidade, Autogestão e Abertura ao Novo, características tradicionalmente associadas à empatia, responsabilidade e flexibilidade cognitiva. Já os homens destacaram-se em Engajamento com os Outros e Resiliência Emocional, competências mais vinculadas à persistência diante de obstáculos e à tolerância ao estresse.

Esses achados estão em consonância com estudos internacionais (Hossain & Jukes, 2024; Portela-Pino et al., 2021) e nacionais (e.g., Primi et al., 2021), que apontam diferenças de gênero sistemáticas na expressão de traços e habilidades socioemocionais. Tais diferenças, no entanto, não devem ser interpretadas necessariamente como fixas ou naturais, podendo refletir, entre outros fatores, processos sociais e culturais que moldam as oportunidades de desenvolvimento e expressão de determinadas competências.

No contexto da adaptabilidade de carreira, mulheres também apresentaram maiores escores na dimensão Preocupação, sugerindo maior antecipação e planejamento frente ao futuro profissional. Este resultado poderá refletir diferentes formas de antecipação e planejamento do futuro profissional, devendo ser interpretado à luz dos contextos sociais e laborais diferenciados vivenciados por homens e mulheres. Nesse sentido, é fundamental que intervenções formativas não apenas fortaleçam competências adaptativas nas mulheres, mas também atuem para transformar os contextos que alimentam desigualdades de oportunidades, expectativas e sobrecarga emocional.

Efeitos da idade: diferenças nos recursos socioemocionais e de adaptabilidade

No que se refere à idade, os resultados evidenciaram padrões diferenciados entre as competências socioemocionais. Os adultos apresentaram níveis superiores de Resiliência Emocional e Abertura ao Novo comparativamente aos adolescentes e aos adultos emergentes, enquanto, na Amabilidade, a diferença significativa ocorreu apenas entre adultos e adolescentes. Estes resultados sugerem que as diferenças associadas à idade não se manifestam uniformemente nas diferentes competências e, considerando os reduzidos tamanhos de efeito observados, devem ser interpretadas com prudência. Os níveis superiores de Resiliência Emocional e Abertura ao Novo nos adultos poderão

Melo-Silva, L. L. et al. (2026). Social-Emotional Skills and Career Adaptability.

estar associados à acumulação de experiências pessoais, educacionais e profissionais ao longo do percurso de vida, potencialmente favorecendo recursos para lidar com situações adversas e com a mudança. Esta interpretação é compatível com estudos que apontam para diferenças nas competências socioemocionais ao longo das diferentes etapas do desenvolvimento (e.g., McCrae & Costa, 2008; Mikkelsen et al., 2024). Contudo, dado o caráter transversal do estudo, não é possível atribuir essas diferenças diretamente à idade ou a processos de maturação, podendo igualmente refletir diferenças de coorte, experiências educacionais e profissionais ou outros fatores contextuais não examinados.

Relativamente à adaptabilidade de carreira, observou-se um padrão ainda mais específico: entre as quatro dimensões avaliadas, apenas Controle apresentou diferenças significativas em função da idade, com os adultos apresentando níveis superiores aos adolescentes e aos adultos emergentes. Na Teoria da Construção da Carreira, o Controle traduz a responsabilidade e a agência do indivíduo relativamente às suas escolhas e ao seu futuro profissional (Savickas, 2013). Os níveis superiores observados nos adultos poderão estar associados à maior experiência de tomada de decisão e gestão de transições educacionais e profissionais. Este resultado pode ser compreendido à luz da natureza contextual e desenvolvimental dos recursos de adaptabilidade, que são mobilizados em resposta às tarefas, transições e desafios de carreira. Contudo, a ausência de diferenças significativas em Preocupação, Curiosidade e Confiança mostra que a relação entre idade e adaptabilidade de carreira não corresponde a um aumento generalizado dos recursos adaptativos, assumindo antes um padrão específico em função da dimensão considerada.

Diferenças por tipo de vínculo: os efeitos formativos da educação superior e os limites da formação inicial

Outro dado central revelado pela análise é a diferença sistemática entre aprendizes e estagiários universitários. Os universitários apresentaram níveis superiores em algumas competências socioemocionais e recursos de adaptabilidade: os seus escores mais elevados de Amabilidade, Resiliência Emocional, Abertura ao Novo, Controle e Confiança são compatíveis com uma possível associação entre experiências características do contexto universitário e o desenvolvimento de habilidades cognitivas, emocionais e autorregulatórias associadas à autonomia e ao planejamento de vida. Esses achados estão em sintonia com pesquisas que indicam que a educação superior oferece não apenas capital técnico e acadêmico, mas também experiências relacionais, reflexivas e culturais que expandem a capacidade de agência dos sujeitos (Bardagi & Albanaes, 2015). Uma possível explicação para estas diferenças reside nas oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento associadas ao contexto universitário, que podem incluir redes de apoio, experiências de estágio e outras vivências acadêmicas e profissionais favoráveis ao desenvolvimento de recursos de carreira.

De referir, por último, que embora os efeitos encontrados tenham apresentado magnitudes pequenas (η^2 variando entre 0.004 e 0.026), isso não significa que sejam desprezíveis. Em pesquisas com grandes amostras e múltiplas fontes de variabilidade, como no campo da psicologia de orientação profissional e de carreira, pequenos efeitos podem representar implicações práticas relevantes, sobretudo quando acumulados e considerados em contextos sociais reais (Funder & Ozer, 2019). Por exemplo, pequenas diferenças sistemáticas no controle ou na resiliência podem estar associadas, de forma cumulativa, a diferenças relevantes na permanência no ensino, no enfrentamento de desafios laborais ou no acesso a oportunidades de qualificação.

Melo-Silva, L. L. et al. (2026). Social-Emotional Skills and Career Adaptability.

As contribuições e limitações do estudo

O presente estudo fornece contribuições tanto de um ponto de vista teórico como para a prática formativa na área da psicologia de orientação profissional e de carreira. No plano teórico, o presente estudo contribui para o avanço das articulações entre o campo das competências socioemocionais e o da psicologia vocacional, reforçando a interdependência entre habilidades emocionais, autorregulação e capacidade de projetar o futuro de forma ativa e contextualizada. Essa integração é coerente com propostas contemporâneas que buscam compreender o desenvolvimento humano de forma holística, dinâmica e situada (Schoon, 2021; Lechner et al., 2019). No plano prático, os achados sustentam a necessidade de políticas educacionais e de orientação profissional que considerem as especificidades de gênero, idade e trajetória formativa no planejamento de intervenções. A promoção das competências socioemocionais e da adaptabilidade de carreira deve ser parte integrante do currículo escolar, dos programas de aprendizagem profissional e das práticas institucionais de acolhimento e desenvolvimento humano. Mais do que trabalhar competências isoladamente, trata-se de fomentar ambientes de aprendizagem sensíveis, responsivos e inclusivos, capazes de fortalecer a agência dos jovens e de apoiá-los na construção de trajetórias profissionais alinhadas a seus interesses, capacidades e contextos.

Como limitação do estudo, destaca-se o delineamento transversal da pesquisa, que impede a observação de processos de mudança ao longo do tempo. Adicionalmente, o uso exclusivo de instrumentos de autorrelato pode produzir vieses de desejabilidade social, sobretudo em variáveis com forte componente normativo, como as competências emocionais. Recomenda-se que estudos futuros adotem metodologias mistas, abordagens qualitativas e delineamentos longitudinais para explorar com mais

profundidade as dinâmicas do desenvolvimento socioemocional e vocacional em jovens de diferentes perfis. Quanto a este último aspecto, sugere-se que estudos futuros considerem o papel de fatores contextuais —como classe social, raça/etnia, território e capital cultural— na compreensão mais abrangente do desenvolvimento das CSE e da AC. Estudos futuros deverão também considerar outras variáveis contextuais e educacionais potencialmente relevantes. Em particular, o presente estudo não examinou possíveis diferenças entre estudantes de diferentes cursos universitários. As especificidades das distintas áreas de formação —incluindo conteúdos curriculares, experiências de aprendizagem e oportunidades de desenvolvimento profissional— poderão estar associadas a diferentes padrões de competências socioemocionais e adaptabilidade de carreira. A inclusão do curso ou área de formação em investigações futuras poderá, assim, contribuir para uma compreensão mais diferenciada da influência dos contextos educacionais sobre esses recursos.

Em conclusão e a título de síntese, os resultados evidenciam padrões diferenciados de competências socioemocionais e adaptabilidade de carreira em função do sexo, da idade e do estatuto educacional, embora com efeitos predominantemente pequenos. As diferenças observadas não são uniformes entre as diferentes dimensões, salientando a importância de evitar interpretações generalizadas desses recursos. Os achados reforçam a relevância de considerar fatores individuais, desenvolvimentais e formativos na compreensão e promoção dos recursos necessários à construção da carreira.

Referências

Melo-Silva, L. L. et al. (2026). Social-Emotional Skills and Career Adaptability.

Ajayi, K., Das, S., Delavallade, C., Ketema, T., & Rouanet, L. (2022). Gender differences in socio-emotional skills and economic outcomes. *World Bank Policy Research Working Paper*, 10197. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/292d4791-0a31-5bb8-8157-48915628be69/content>

Ambiel, R. A. M.; Martins, G. H.; Salvador, A. P. (2022). Diferenças na adaptabilidade de carreira em função da escolaridade e situação laboral. [Differences in career adaptability based on education and employment status]. *Interação em Psicologia*, 26, p. 1-9. <https://doi.org/10.5380/riep.v26i2.77840>

Arnett, J. J. (2024). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties* (3rd ed.). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780197695937.001.0001>

Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. [Career adaptability scale: evidence of validity among Brazilian university students]. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v16n1/09.pdf>

Barbosa, M. M. F., Melo-Silva, L. L., Oliveira, J. E. (2024). Correlations between Socioemotional Competencies, Career Adaptability, and Employability. *Paidéia (USP)*, 34, p. e3431. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3431>

Bardagi, M. P., & Albanaes, P. (2015). Relações entre adaptabilidade de carreira e personalidade: um estudo com universitários ingressantes brasileiros. [Relationships between career adaptability and personality: a study with Brazilian university freshmen]. *Psicologia*, 29(1), 35-44. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v29i1.989>

Paidéia, 36, e3634

- Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career adaptability research: A literature review with scientific knowledge mapping in web of science. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(16), 5986. <https://doi.org/10.3390/ijerph17165986>
- Costa, F. A. M.; Melo-Silva, L. L., Oliveira, J. E.; Lessa, J. P. A. (2024). Relationships between socioemotional skills, adaptability and self-efficacy in the school-work transition. *Ciencias Psicológicas*, 18, p. e3720. <https://doi.org/10.22235/cp.v18i2.3720>
- Danner, D., Lechner, C. M., & Spengler, M. (2021). Do we need socio-emotional skills? *Frontiers in Psychology*, 12, 723470. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.723470>
- Funder, D. C., & Ozer, D. J. (2019). Evaluating effect size in psychological research: Sense and nonsense. *Advances in Methods and Practices in Psychological Science*, 2(2), 156–168. <https://doi.org/10.1177/2515245919847202>
- Gonçalves, A. P., Martins, G. H., Salvador, A. P., Machado, G. M.; Carvalho, L. de F.; Ambiel, R. A. M. (2021). Career adaptability and associations with personality traits and pathological traits utilizing network analysis. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 21, p. 379-394. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10775-020-09448-x>
- Haenggli, M., & Hirschi, A. (2023). Career adaptability. In W. B. Walsh, L. Y. Flores, P. J. Hartung, & F. T. L. Leong (Eds.), *Career psychology: Models, concepts, and counseling for meaningful employment* (pp. 213–233). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000339-011>
- Hossain, M., & Jukes, M. C. H. (2024). Gender Differences in Socioemotional Skills among Adolescents and Young Adults in Ethiopia, India, Peru and Vietnam. *The*

- Melo-Silva, L. L. et al. (2026). Social-Emotional Skills and Career Adaptability. *Journal of Development Studies*, 61(1), 21–39. <https://doi.org/10.1080/00220388.2024.2388100>
- Lechner, CM, Anger, S., & Rammstedt, B. (2019). Habilidades socioemocionais na educação e além: evidências recentes e caminhos futuros de pesquisa. [Social-emotional skills in education and beyond: recent evidence and future research directions]. In R. Becker (org.), *Manual de Pesquisa em Sociologia da Educação*. [Research Manual in Sociology of Education]. Londres, Reino Unido: Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788110426.00034>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2008). The five-factor theory of personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (3rd ed., pp. 159–181). The Guilford Press.
- Melo-Silva, L. L.; Barbosa, M. M. F.; Santos, A. E.; Leal, M. S. (2023). Desenvolvimento socioemocional: impactos na formação acadêmica, no trabalho e na carreira. [Social-emotional development: impacts on academic education, work, and career]. In: Lucy Leal Melo-Silva; Marcelo Afonso Ribeiro; Fernanda Aguilera, Pedro Alves Zanoto. (Org.). Dos contextos educativos e formativos ao mundo do trabalho: implicações para a construção de carreira. [From educational and training contexts to the world of work: implications for career development]. Pedro & João Editores, v. 1, p. 79-108. <https://pedroejoaoeditores.com.br/produto/dos-contextos-educativos-e-formativos-s-ao-mundo-do-trabalho-implicacoes-para-a-construcao-de-carreira/>
- Mikkelsen, M.B., O'Toole, M.S., Elkjær, E. & Mehlsen, M. (2024). The effect of age on emotion regulation patterns in daily life: Findings from an experience sampling study. *Scand J Psychol*, 65: 231-239. <https://doi.org/10.1111/sjop.12970>

Paidéia, 36, e3634

- Negru, I. A. (2023). Tools for Assessing Students' Socio-Emotional Competencies. A Systematic Literature Review. *Journal of Educational Sciences*, 20, 113-127. <https://doi.org/10.35923/JES.2023.1.07>
- Oliveira, M. C., Detomini, V. C., & Melo-Silva, L. L. (2013). Sucesso na transição universidade-trabalho: expectativas de universitários formandos. [Success in the transition from university to work: expectations of university graduates]. *Psicologia em Revista*, 19(3), 497-518. <https://doi.org/10.5752/p.1678-9563.2013v19n3p497>
- Oliveira, T. F., Nunes, M. F. D. O., Barbosa, F. C., & Silva, N. (2022). Socio-emotional Competencies in Organizations and at Work: concepts and instruments in Brazilian and international studies. *Psico-USF*, 27(1), 99-113. <https://doi.org/10.1590/1413-82712022270108>
- Osher, D., Kidron, Y., Brackett, M., Dymnicki, A., Jones, S., & Weissberg, R. P. (2016). Advancing the Science and Practice of Social and Emotional Learning: Looking Back and Moving Forward: Looking Back and Moving Forward. *Review of Research in Education*, 40(1), 644-681. <https://doi.org/10.3102/0091732X16673595>
- Portela-Pino, I., Alvariñas-Villaverde, M., & Pino-Juste, M. (2021). Socio-emotional skills as predictors of performance of students: Differences by gender. *Sustainability*, 13(9), 4807. <https://doi.org/10.3390/su13094807>
- Primi, R., Santos, D., John, O. P., & De Fruyt, F. (2021). SENNA inventory for the assessment of social and emotional skills in public school students in Brazil: Measuring both identity and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12, 716639. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.716639>

- Melo-Silva, L. L. et al. (2026). Social-Emotional Skills and Career Adaptability.
- Primi, R., Santos, D., John, O. P., & De Fruyt, F. (2023). *Instrumento SENNA para avaliação socioemocional: Manual técnico*. [SENNA Instrument for Social-Emotional Assessment: Technical Manual]. Instituto Ayrton SENNA.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2nd ed.), 147-183.
- Schoon, I. (2021). Towards an integrative taxonomy of social-emotional competences. *Frontiers in Psychology*, 12, 515313. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.515313>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16 (3) [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)

Lucy Leal Melo-Silva is a Professor of the Universidade de São Paulo (USP), Ribeirão Preto-SP, Brazil.

José Egídio Oliveira is a Professor of the Universidade de São Paulo (USP), Ribeirão Preto-SP, Brazil, and Universidade de Coimbra (UC), Coimbra-Distrito de Coimbra, Portugal.

Marcela de Moura Franco Barbosa is a Professor of the Universidade de São Paulo (USP), Ribeirão Preto-SP, Brazil.

Amanda Espagolla Santos is a Professor of the Universidade de São Paulo (USP), Ribeirão Preto-SP, Brazil.

Fabiola Aparecida Molina Costa is a Professor of the Universidade de São Paulo (USP), Ribeirão Preto-SP, Brazil.

Paidéia, 36, e3634

Authors' Contribution:

All authors made substantial contributions to the conception and design of this study, to data analysis and interpretation, and to the manuscript revision and approval of the final version. All the authors assume public responsibility for the content of the manuscript.

Research Data Availability

The datasets generated and/or analyzed during the current study are available from the corresponding author on reasonable request.

Conflict of interest

The authors have no conflicts of interest to declare.

Declaration of Use of Artificial Intelligence

The authors declare that no artificial intelligence tools were used in the writing or editing of this manuscript.

Associate editor:

Luciana Carla dos Santos Elias

Received: Jun. 12, 2026

1st Revision: Aug. 25, 2026

Approved: Aug. 25, 2026

How to cite this article:

Melo-Silva, L. L., Oliveira, J. E., Barbosa, M. M. F., Santos, A. E., & Costa, F. A. M. (2026). Social-emotional skills and career adaptability: Influence of age, sex, and education. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 36, e3634. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e3634>

Este preprint foi submetido sob as seguintes condições:

- Os autores declaram que os necessários Termos de Consentimento Livre e Esclarecido de participantes ou pacientes na pesquisa foram obtidos e estão descritos no manuscrito, quando aplicável.
- Os autores declaram que a elaboração do manuscrito seguiu as normas éticas de comunicação científica.
- Os autores declaram que estão cientes que são os únicos responsáveis pelo conteúdo do preprint e que o depósito no SciELO Preprints não significa nenhum compromisso de parte do SciELO, exceto sua preservação e disseminação.
- Os autores declaram que os dados, aplicativos e outros conteúdos subjacentes ao manuscrito estão referenciados.
- O manuscrito depositado está no formato PDF.
- Os autores declaram que a pesquisa que deu origem ao manuscrito seguiu as boas práticas éticas e que as necessárias aprovações de comitês de ética de pesquisa, quando aplicável, estão descritas no manuscrito.
- Os autores declaram que uma vez que um manuscrito é postado no servidor SciELO Preprints, o mesmo só poderá ser retirado mediante pedido à Secretaria Editorial do SciELO Preprints, que afixará um aviso de retratação no seu lugar.
- Os autores concordam que o manuscrito aprovado será disponibilizado sob licença [Creative Commons CC-BY](#).
- O autor submissor declara que as contribuições de todos os autores e declaração de conflito de interesses estão incluídas de maneira explícita e em seções específicas do manuscrito.
- Os autores declaram que o manuscrito não foi depositado e/ou disponibilizado previamente em outro servidor de preprints ou publicado em um periódico.
- Caso o manuscrito esteja em processo de avaliação ou sendo preparado para publicação mas ainda não publicado por um periódico, os autores declaram que receberam autorização do periódico para realizar este depósito.
- O autor submissor declara que todos os autores do manuscrito concordam com a submissão ao SciELO Preprints.