

# Adaptação do Questionário de Sobrequalificação Cognitiva Percebida (QSCP) para a Língua Portuguesa: Uma Abordagem Mista para Avaliar a Validade de Construto no Contexto das Migrações

## Adaptation of the Perceived Cognitive Overqualification Questionnaire (PCOQ) for the Portuguese Language: A Mixed Approach to Assess Construct Validation in the Context of Migration

Paulo Nascimento<sup>1</sup>, Magda Sofia Roberto<sup>2</sup> e Ana Sofia Santos<sup>3</sup>

### Resumo

A sobrequalificação percebida é alvo de debate ao longo dos anos. Apesar de relevante no contexto das migrações, devido aos riscos da experiência migratória, os estudos que a focam são escassos. O estudo 1 valida para o contexto português o Questionário de Sobrequalificação Cognitiva Percebida (QSCP) através de uma amostra de conveniência ( $N=142$ ). O estudo 2 com abordagem qualitativa explora as relações entre sobrequalificação percebida, satisfação no trabalho e justiça organizacional entre imigrantes e não-migrantes, através de entrevistas semiestruturadas (amostra de conveniência,  $N=27$ ). Os resultados sugerem uma estrutura unifatorial adequada do QSCP, com boa consistência interna e validade convergente e discriminante. No estudo 2, os imigrantes apresentam mais satisfação profissional quando existe sobrequalificação percebida voluntária, se identificam com o país de acolhimento e residem nele há mais de 10 anos. Estudos futuros devem explorar o modelo teórico proposto para o contexto das migrações, e respetivos moderadores.

**Palavras-chave:** sobrequalificação percebida, migrações, satisfação com trabalho, análise fatorial confirmatória, métodos mistos

### Abstract

The perceived overqualification has been the subject of debate over the years. Although relevant in the context of migrations, due to the risks of the migratory experience, studies that focus on it are scarce. Study 1 validates the Perceived Cognitive Overqualification Questionnaire (PCOQ) for the Portuguese context through a convenience sample ( $N=142$ ). Study 2, with a qualitative approach, explores the relationships between perceived overqualification, job satisfaction, and organizational justice between immigrants and non-migrants through semi-structured interviews (convenience sample,  $N=27$ ). The results suggest an adequate one-factor structure for the QSCP, with good internal consistency and convergent and discriminant validity. In study 2, immigrants show more job satisfaction when there is voluntary perceived overqualification, they identify themselves with the host country, and have resided there for more than ten years. Future studies should explore the theoretical model proposed for the context of migration and its moderators.

**Keywords:** perceived overqualification, migrations, job satisfaction, confirmatory factor analysis, mixed methods

Agradecimentos: Os autores gostariam de agradecer a todos os participantes do estudo e à Fundação para a Ciência e Tecnologia pelo apoio a este estudo. Este trabalho foi financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT) com bolsa [Bolsa do primeiro autor - (PD / BD / 150564/2020)].

<sup>1</sup> Estudante de Doutoramento em Psicologia Social, nas Migrações. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. CICPSI, Alameda da Universidade, 1649-013 Lisboa, Portugal. E-mail: paulo.nascimento@edu.ulisboa.pt (Autor de correspondência) <https://orcid.org/0000-0003-2184-5929>.

<sup>2</sup> Doutora em Psicologia Social. Professora na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. CICPSI, Alameda da Universidade, 1649-013 Lisboa, Portugal. E-mail: msroberto@psicologia.ulisboa.pt; <https://orcid.org/0000-0003-4127-561X>

<sup>3</sup> Doutora em Psicologia Social. Professora na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. CICPSI, Alameda da Universidade, 1649-013 Lisboa, Portugal. E-mail: sosantos@psicologia.ulisboa.pt; <http://orcid.org/0000-0002-4954-483X>

## Introdução

A ausência de oportunidades de emprego tem contribuído para a existência de cada vez mais trabalhadores que realizam funções e tarefas para as quais são sobrequalificados, ou seja, para as quais têm mais experiência e qualificações do que é exigido (Liu & Wang, 2012). Paralelamente, tem sido reportado que a sobrequalificação impacta a saúde e o bem-estar destes indivíduos (Crollard et al., 2012). Além disso, os estudos indicam que os imigrantes estão em maior risco de sobrequalificação, visto que enfrentam diversos desafios (e.g., reconhecimento das suas qualificações, barreiras linguísticas), apesar dos estudos sobre a sobrequalificação no contexto das migrações serem ainda escassos (Leschke & Weiss, 2020). Acresce a isto que, a literatura sobre sobrequalificação revela falta de convergência concetual, assim como uma diversidade de operacionalizações do conceito (Johnson et al., 2002), evidenciando a necessidade de mais estudos que revelem convergências sobre este construto.

A presente investigação incorpora dois estudos. No estudo 1 pretendemos validar para o contexto português uma escala que avalia a sobrequalificação percebida: Questionário de Sobrequalificação Cognitiva Percebida (QSCP); no estudo 2, através de uma abordagem qualitativa, pretende-se complementar a análise da validade de construto, percebendo de que forma os imigrantes e não-migrantes percebem a sobrequalificação em Portugal, a relacionam com a satisfação no trabalho e a diferenciam da percepção de justiça.

### Sobrequalificação Objetiva e Percebida

Como referido anteriormente, a definição de sobrequalificação tem recorrido a diferentes termos (e.g., subemprego, subutilização e ausência de oportunidades de crescimento), o que tem contribuído para a falta de clarificação concetual e de mensuração do construto (Johnson et al., 2002).

Para Liu e Wang (2012), um colaborador é sobrequalificado quando tem qualificações e experiência que ultrapassam o requerido para um determinado trabalho, ou seja, quando existe uma incompatibilidade entre as qualificações de um colaborador e aquelas exigidas por um trabalho específico (Larsen et al., 2018).

Ademais, a sobrequalificação pode ser avaliada de uma perspetiva objetiva ou subjetiva. A primeira, relaciona-se com as capacidades e o nível educacional dos colaboradores, ambos excedendo o que é requerido para o trabalho. Já a segunda remete para as perceções que os trabalhadores têm de que possuem mais capacidades para o trabalho que desempenham ou que existem poucas oportunidades para usar as suas competências no trabalho (Hsing-Ming et al., 2016; Maltarich et al., 2011). Na presente investigação, a sobrequalificação será avaliada de forma subjetiva.

De acordo com Liu e Wang (2012), na avaliação da sobrequalificação percebida, os colaboradores julgam a justiça no seu trabalho, entendida aqui como a existência de oportunidades adequadas para desempenharem a sua função. Porém, esta sobrequalificação percebida distingue-se de outras perceções de justiça, nomeadamente das perceções distributivas (justiça na distribuição das recompensas), procedimentais (justiça face aos processos de tomada de decisão) e interpessoais (justiça na forma como os trabalhadores são tratados pelos seus superiores).

No que concerne à sua avaliação, a sobrequalificação foi inicialmente analisada por Khan e Morrow (1991). Estes autores propuseram uma estrutura de dois fatores, “incompatibilidade percebida” e “estagnação percebida”, operacionalizando as mesmas através de 8 itens (4 por cada dimensão). Posteriormente, Johnson e Johnson (1996) desenvolveram o índice de sobrequalificação percebida, mantendo esta estrutura de dois fatores, mas aumentando o número de itens para 10. No entanto, nenhum destes autores realizou uma análise fatorial da estrutura proposta. Em 2008, Fine e Nevo construíram o Questionário de Sobrequalificação Cognitiva Percebida (QSCP), inspirado no trabalho anterior já referido. O QSCP (9 itens) manteve a mesma estrutura de dois fatores, focando-os na sua componente cognitiva: a “incompatibilidade cognitiva” e a “estagnação cognitiva”. No entanto, apesar de fornecerem evidências psicométricas sobre o QSCP com base na análise fatorial, Fine e Nevo (2008) não testaram a dimensionalidade do QSCP, recorrendo a análise fatorial confirmatória.

No estudo original do QSCP, Fine e Nevo (2008) recolheram uma amostra de 156 participantes. Os resultados revelaram semelhanças entre esta medida e as medidas tradicionais de sobrequalificação e apresentaram uma correlação negativa significativa com a satisfação no trabalho. Em 2009, Yu e colaboradores recolheram dados usando o QSCP junto de 195 alunos de cinco universidades nas províncias de Guangdong e Shandong na China. Os resultados ilustraram uma relação entre a sobrequalificação percebida e o sucesso na carreira. Contudo, tal como sucedeu no estudo de Fine e Nevo (2008), apesar da evidência fatorial da existência de duas dimensões subjacentes à sobrequalificação percebida, os dados foram analisados recorrendo a um *score* geral de sobrequalificação.

### **Consequências Negativas e Positivas da Sobrequalificação**

A maioria dos estudos sobre a sobrequalificação estão associados a resultados negativos devido à ausência de uma abordagem teórica que explore o seu papel e impacto (Feldman, 1996; Fernandes, 2016). Contudo, a teoria de ajustamento pessoa-ambiente (French et al., 1982) parece contribuir para a análise da sobrequalificação além das suas repercussões negativas (Luksyte et al., 2011). De acordo com Newland (2017), esta abordagem pode servir como um enquadramento teórico para desenvolver hipóteses sobre os resultados da sobrequalificação percebida, através da análise das suas dimensões: a) ajustamento entre as oportunidades da pessoa e as ofertas do ambiente; e b) ajustamento entre as competências das pessoas e as exigências do ambiente (Kristof-Brown et al., 2005; Newland, 2017). A primeira dimensão relaciona-se com a sobrequalificação por nem sempre existir uma correspondência entre as qualificações, competências, capacidades das pessoas e os requisitos de trabalho, o que pode gerar consequências negativas (Newland, 2017). Por outro lado, o ajustamento entre competências e exigências, relaciona-se com a satisfação no trabalho (Kristof-Brown et al., 2005; Newland, 2017) e pode contribuir para sustentar teoricamente a ligação entre a sobrequalificação percebida e resultados positivos (Luksyte et al., 2011; Newland, 2017).

De facto, a sobrequalificação tem sido geralmente considerada um emprego involuntário (Feldman, 1996; Newland, 2017). E, conseqüentemente, enfatiza o facto de os trabalhadores poderem sentir-se prejudicados ao perceberem que o seu potencial e as suas capacidades não são totalmente utilizadas. Tal afeta negativamente as suas atitudes, o que contribui para níveis mais baixos de satisfação no trabalho (Edwards & Cooper, 1990; Erdogan et al., 2011a; Hsing-Ming et al., 2016). O ajustamento entre competências e exigências (Kristof-Brown et al., 2005) pode ser vital para explicar este resultado, pois o desajuste percebido nesta dimensão pelos funcionários pode contribuir para mais insatisfação no trabalho, devido a sentimentos negativos e desilusão (Luksyte et al., 2011; Newland, 2017).

Contudo, estudos mais recentes têm abordado os resultados positivos da sobrequalificação percebida. Há evidência de colaboradores que optam por desempenhar uma função para a qual estão em sobrequalificação (Newland, 2017). De acordo com Skowronski (2019), estes profissionais geralmente têm níveis mais elevados de satisfação com o trabalho e com a vida em comparação com os colegas de trabalho que estão involuntariamente em sobrequalificação. Isso pode ocorrer porque os colaboradores que são voluntariamente sobrequalificados relatam um melhor equilíbrio entre a vida familiar e profissional, o que poderá amenizar os aspetos negativos tradicionalmente associados à sobrequalificação percebida (Erdogan et al., 2011a; Skowronski, 2019).

Assim, o construto da sobrequalificação percebida é complexo e multifacetado (Quintini, 2011). Apesar de existirem mais estudos que documentam o seu impacto negativo, estes são ainda escassos e inconclusivos, salientando a necessidade de aprofundar a literatura (Dar & Rahman, 2020), para chegar a um consenso ao nível da sua operacionalização e avaliação.

### **Sobrequalificação Percebida no Contexto das Migrações**

Os estudos sobre a sobrequalificação percebida no contexto das migrações continuam a ser escassos, apesar de sugerirem que os imigrantes apresentam níveis mais elevados de

sobrequalificação percebida do que a população não-migrante (Larsen et al., 2018; Wassermann et al., 2017). Este resultado pode dever-se às diversas barreiras e desafios que os migrantes enfrentam no país de acolhimento (e.g., falta de reconhecimento das suas habilitações literárias e experiência profissional; Leschke & Weiss, 2020).

De acordo com Crollard e colaboradores (2012), os imigrantes sobrequalificados estão em maior risco de desenvolver problemas de saúde, de experienciar stress, ansiedade e depressão, e de autoavaliarem a sua saúde como pior, quando comparados com trabalhadores que desempenham uma função adequada às suas qualificações. Neste sentido, estudos sobre este tema podem fornecer informação relevante para a integração dos imigrantes, podendo ser utilizada como um *proxy* para avaliar os seus processos de adaptação, mas também a sua saúde mental e o bem-estar (Wassermann et al., 2017).

Além disso, Wassermann e colaboradores (2017) verificaram que os imigrantes com baixos níveis de identificação com o país de acolhimento, por se sentirem menos ligados ao contexto de acolhimento, parecem ser menos afetados pelas consequências negativas da sobrequalificação, dada a sua intenção de mudar de trabalho e de transitar para outro país.

Relativamente a Portugal, os imigrantes brasileiros são a comunidade estrangeira mais representativa em Portugal, que tem vindo a aumentar ao longo dos anos, e um dos grupos de imigrantes com qualificações mais elevadas (Esteves, et al., 2017; Valente et al., 2016), ficando em risco de sobrequalificação no trabalho (Oliveira & Fonseca, 2013). Além disso, os imigrantes brasileiros são mais vulneráveis à marginalização no trabalho, visto que preferem ficar em condições laborais mais instáveis, pois consideram que fatores como a qualidade de vida são mais relevantes do que o fator trabalho (Pereira & Esteves, 2017). Ademais, imigrantes que não pertencem à União Europeia enfrentam desafios adicionais, nomeadamente no reconhecimento das suas qualificações pelo mercado de trabalho (Marques & Góis, 2008), ficando em maior risco de sobrequalificação, o que salienta a necessidade de se realizar, em particular, estudos sobre os imigrantes brasileiros em Portugal.

## Objetivos

A presente investigação incorpora dois estudos, o estudo 1 visa adaptar e validar o QSCP (Fine & Nevo, 2008) para o contexto português; o estudo 2, de cariz qualitativo, explora a validade de construto da sobrequalificação percebida, analisando de que forma se relaciona com a satisfação no trabalho e a perceção de justiça.

Especificamente, no estudo 1 pretendemos: 1) clarificar qual a estrutura fatorial que melhor representa o QSCP, comparando uma estrutura unidimensional com uma estrutura com dois fatores de primeira ordem (a incompatibilidade cognitiva e a estagnação cognitiva); 2) avaliar a consistência interna do QSCP; e 3) explorar as validades convergente e discriminante. Com base na nossa revisão da literatura, hipotetizamos que o QSCP se relacione com a satisfação no trabalho (validade convergente) e não apresente uma associação com as perceções de justiça organizacional (validade discriminante). Devido aos resultados inconclusivos ao nível da estrutura fatorial, apenas se formularam hipóteses para o terceiro objetivo do estudo 1.

No estudo 2 pretendemos complementar a análise da validade de construto, recorrendo a uma metodologia qualitativa que permita: 1) analisar de que forma imigrantes brasileiros em Portugal e não-migrantes percebem a sobrequalificação; 2) perceber se a relacionam com a satisfação profissional; e 3) se a diferenciam da perceção de justiça. Em particular, pretendeu-se avaliar de que forma a relação entre sobrequalificação percebida e a satisfação profissional ocorre, sobrepondo a esta relação o carácter voluntário da sobrequalificação, a identificação com o país de acolhimento, a expectativa de permanência no emprego e o tempo de residência em Portugal.

## Estudo 1

### Método

#### Participantes

A amostra é composta por 142 participantes. Os critérios de inclusão foram: a) os participantes deviam ser oriundos da Comunidade de Países de Língua Portuguesa; e b) ter pelo menos 18 anos de idade. A maioria dos participantes é do género feminino (70.4%) e as suas idades variaram entre

21 e 71 anos ( $M=38.41$ ;  $DP=11.76$ ). Cerca de 87% dos participantes encontravam-se empregados, tendo na sua maioria pelo menos a licenciatura (77.4%).

## Procedimento

Foi seguido o código de ética da *American Psychological Association* (APA), tendo o estudo sido aprovado pelo Comité de Ética da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. A autorização para a validação do QSCP foi solicitada e concedida pelos autores da versão original (Fine & Nevo, 2008). Para garantir os pré-requisitos de tradução, seguimos a *International Test Commission* (Muñiz et al., 2013). Uma versão da escala foi traduzida por um membro da equipa de investigação que tinha formação em psicologia e a segunda versão foi traduzida por um especialista em Humanidades. As versões foram comparadas e consideradas semelhantes (Schmidt & Bullinger, 2003). A amostra recolhida é de conveniência, apoiada na técnica da bola de neve. Os dados foram recolhidos online, através da plataforma *Qualtrics Surveys* (v. 1.2020) entre março e junho de 2020. Antes de iniciarem o questionário, os participantes tiveram acesso ao consentimento informado, no qual se apresentaram os objetivos do estudo. O sigilo e o anonimato das respostas foram garantidos. Em média, as respostas ao questionário duraram 10 minutos.

## Instrumentos

**Questionário sociodemográfico.** Recolheu-se informações sobre a idade dos participantes, o género, o nível de escolaridade, e se estavam empregados.

**Questionário de Sobrequalificação Cognitiva Percebida (QSCP; Fine & Nevo, 2008).** Este é um instrumento de autorrelato que mede a sobrequalificação percebida. É composto por 9 itens, e as respostas são dadas numa escala *Likert* de 5 pontos variando entre (1) “discordo totalmente” e (5) “concordo totalmente”. O QSCP contém duas subescalas: a incompatibilidade cognitiva (4 itens, e.g., “Sou mais inteligente do que a maioria das pessoas que fazem o meu trabalho”), e a estagnação cognitiva (5 itens, e.g., “Sou capaz de fazer o meu trabalho sem pensar

muito”). A consistência interna apresentada no estudo original foi de .86 (Fine & Nevo, 2008) e de .75 no estudo de Yu e colaboradores (2019). Apesar da estrutura fatorial ter revelado duas dimensões, estes autores apenas apresentam os valores de consistência interna para um fator geral.

**Escala de Satisfação Organizacional.** Foi desenvolvida por Lima e colaboradores (1994), e avalia a satisfação no trabalho dos colaboradores em relação a aspetos específicos do trabalho (e.g., “Em relação às perspetivas de promoção, eu diria que estou...”) e à satisfação geral no trabalho (e.g., “Considerando todos aspetos do meu trabalho e da minha vida nesta empresa, diria que estou...”). É composta por 8 itens, medidos numa escala *Likert* de 7 pontos, variando de (1) “extremamente insatisfeito” a (7) “extremamente satisfeito”. O alfa de Cronbach da escala foi de .90.

**Perceção de Justiça Organizacional.** Rego (2001) desenvolveu este instrumento para avaliar as perceções de justiça dos colaboradores em relação à sua organização. O instrumento é constituído por várias dimensões de justiça, mas com base nos objetivos do estudo, foram utilizadas duas subescalas: justiça interpessoal (3 itens, e.g., “Os meus superiores mostram um interesse genuíno em ser justos comigo”) e justiça processual (3 itens, e.g., “Os critérios usados para as promoções são justos”). Foi utilizada uma escala de *Likert* de 6 pontos, sendo 1 correspondente a “discordo totalmente” e 6 a “concordo totalmente”. A consistência interna foi muito boa:  $\alpha_{\text{Interpessoal}}=.92$ ;  $\alpha_{\text{Procedural}}=.92$ .

## Análise de dados

Primeiro, efetuou-se uma análise descritiva dos itens, analisando-se a sua matriz de correlações através do coeficiente de correlação de Pearson ( $r$ ). Os desvios face à distribuição normal foram avaliados através de gráficos  $Q-Q$  e dos valores absolutos de assimetria e de curtose. De acordo com West e colaboradores (1995), desvios acentuados face a esta distribuição ocorrem quando os valores absolutos de assimetria forem superiores a 2 e os de curtose superiores a 7. Em seguida, recorrendo à análise fatorial confirmatória (AFC) estimaram-se dois modelos fatoriais: a) uma estrutura unidimensional, que integra os 8 itens do instrumento QSCP num único fator que representa

**Quadro 1.** Médias, Desvios-Padrão, Correlações de Pearson e Valores Absolutos de Assimetria e de Curtose para os Itens do Instrumento QSCP (N=142)

Itens	1	2	3	4	5	6	7	8	M(DP) [min-max]	Assimetria	Curtose
1.Incom. cogn. It1									2.69(1.09) [1-5]	0.11	0.63
2.Incom. cogn. It2	.52**	-							2.81(1.15) [1-5]	0.10	0.72
3.Incom. cogn. It3	.40**	.66**	-						2.74(1.08) [1-5]	0.26	0.50
4.Incom. cogn. It4	.26**	.39**	.36**	-					2.91(1.09) [1-5]	0.08	0.76
5.Est. cogn. It5 (i)	-.01	.16	.28**	.21*	-				2.23(1.06) [1-5]	0.85	0.10
6.Est. cogn. It6	.28**	.35**	.40**	.24**	.07	-			3.73(.90) [1-5]	0.81	0.74
7.Est. cogn. It7	.17*	.47**	.35**	.30**	.28**	.23**	-		2.25(1.30) [1-5]	0.79	0.59
8.Est. cogn. It8 (i)	.02	.14	.09	.10	.30**	-.17*	.08		2.65(1.21) [1-5]	0.34	0.97
9.Est. cogn. It9	.21*	.46**	.53**	.39**	.30**	.18*	.34**	.26**	2.49(1.19) [1-5]	0.53	0.79

Nota. Média (M), Desvio Padrão (DP). Item 1 ao 4 - Incompatibilidade Cognitiva. Item 5 ao 9 - Estagnação Cognitiva. Item invertido (i).

representa a sobrequalificação percebida; e b) uma solução com dois fatores de primeira ordem, com os itens a serem divididos pelas dimensões incompatibilidade cognitiva e estagnação cognitiva; propostas pelos autores Para cada modelo, além da análise dos pesos fatoriais, da significância associada e do teste do qui-quadrado ( $\chi^2$ ), avaliamos o seu ajustamento, recorrendo aos seguintes índices: o *comparative fit index* (CFI), o *Tucker-Lewis index* (TLI), o *root mean square error of approximation* (RMSEA), com intervalo de confiança (IC) de 90%, o *standardized root mean square error* (SRMR) e o *Bayesian information criteria* (BIC; Kass & Raftery, 1995; Schwarz, 1978). De acordo com a literatura, os modelos fatoriais com melhor ajustamento aos dados devem ter valores de CFI e de TLI iguais ou superiores a 0.90 (Bentler, 1990; Bentler & Dudgeon, 1996), valores de RMSEA e de SRMR inferiores a 0.08 (Arbuckle, 2009; Browne & Cudeck, 1993; Hu & Bentler, 1999), e o menor valor de BIC (Kass & Raftery, 1995). Para comparar os dois modelos estimados, além destes indicadores, avaliamos a diferença entre os valores do qui-quadrado (Kline, 2011).

Após a AFC, analisou-se a consistência interna, estimando o coeficiente ómega ( $\omega$ ; Revelle & Zinbarg, 2009) e o *greatest lower bound* (glb; Sijsma, 2009), seguindo as recomendações de Peters (2018). Valores de consistência interna iguais ou superiores a .70 foram considerados adequados (Nunnally & Bernstein, 1994). Finalmente, as validades convergente e discriminante foram estimadas recorrendo ao coeficiente de correlação de Pearson. De acordo com Cohen (1988), valores de

$r$  entre 0.10 e 0.30 correspondem a associações fracas, entre 0.30 e 0.50 associações moderadas, e superiores a 0.50 ilustram associações fortes. As análises descritivas e correlacionais foram efetuadas recorrendo ao software IBM SPSS (v.26, SPSS Inc., Chicago, IL). Para estimar os modelos fatoriais e avaliar a sua consistência interna recorremos aos pacotes R (R Core Team, 2020), lavaan (Rosseel, 2012), semPlot (Epskamp, 2019), psych (Revelle, 2020) e userfriendlyscience (Peters, 2018).

## Resultados

### Estatística Descritiva e Correlacional

No Quadro 1 encontram-se os resultados descritivos e correlacionais. Os valores absolutos de assimetria e de curtose foram inferiores a 2 e 7, respetivamente, sugerindo uma distribuição dos dados aproximadamente normal. As associações entre os itens foram positivas, oscilando entre uma magnitude fraca a forte. O item 8 apresentou um padrão oposto, obtendo os valores de  $r$  mais fracos.

### Estrutura Fatorial, Consistência Interna e Validade

O modelo com dois fatores latentes de primeira ordem, ilustrativo da estrutura proposta por Fine e Nevo (2008) não apresentou um ajustamento adequado ( $\chi^2$  (26)=66.56,  $p<.001$ , CFI=0.87, TLI=0.82, RMSEA=0.11, IC 90% RMSEA=[0.07, 0.14], SRMR=0.08, BIC=3710). O ajustamento para a estrutura unidimensional também não se revelou adequado ( $\chi^2$  (27)=67.52,  $p<.001$ , CFI=0.87, TLI=0.82, RMSEA=0.10, IC 90% RMSEA=[0.07, 0.13], SRMR=0.08, BIC=3706). Os modelos foram equivalentes ( $\chi^2$  Dif(1)=0.97,

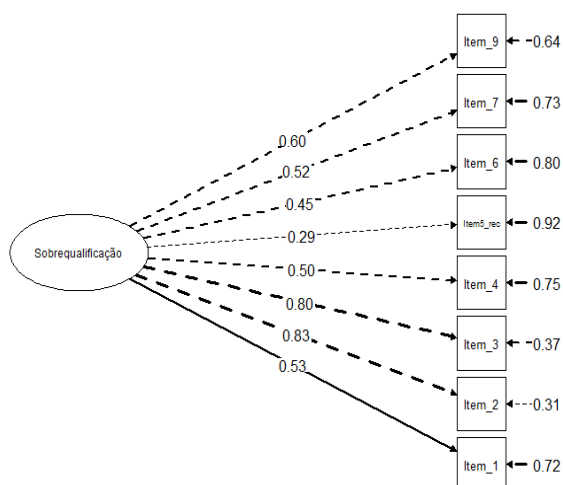


Figura 1. Pesos Fatoriais Estandarizados e Variâncias da Estrutura Unidimensional da Sobrequalificação Percebida

Nota. À exceção do item 5 ( $p=.003$ ), o valor- $p$  associado aos pesos fatoriais dos restantes itens foi  $<.001$ .

$p=.325$ ). Através da análise do modelo de medida, verificou-se que o item 8 não obteve um peso fatorial relevante e significativo, elemento consistente com o padrão de associação previamente identificado. Ambos os modelos foram, assim, re-especificados sem este item. O ajustamento quer da solução fatorial de primeira ordem ( $\chi^2(19)=41.52$ ,  $p=.002$ , CFI=0.92, TLI=0.88, RMSEA=0.09, IC 90% RMSEA=[0.05, 0.13], SRMR=0.06, BIC=3248), quer da solução fatorial unidimensional ( $\chi^2(20)=41.92$ ,  $p=.003$ , CFI=0.92, TLI=0.89, RMSEA=0.09, 90% IC RMSEA=[0.05, 0.13], SRMR=0.06, BIC=3243) foi adequado. Contudo, a comparação do qui-quadrado entre ambos os modelos, revelou que as estruturas permaneciam equivalentes ( $\chi^2_{\text{Dif}}(1)=0.40$ ,  $p=.529$ ). Efetuámos diagnósticos complementares para averiguar a dimensionalidade dos itens pela análise do valor do BIC e da consistência interna dos fatores.

A solução unifatorial apresentou um menor valor de BIC. Também, a consistência interna da solução unifatorial ( $\omega=0.85$  [0.75, 0.85],  $\text{glb}=0.83$ ) foi melhor do que a estimada para a estrutura de primeira ordem (incompatibilidade cognitiva:  $\omega=0.69$  [0.55, 0.74],  $\text{glb}=0.68$ ; estagnação cognitiva:  $\omega=0.60$  [0.47, 0.70],  $\text{glb}=0.59$ ). Após estes diagnósticos complementares, concluiu-se que os itens de sobrequalificação percebida medem, em

particular, um construto latente genérico (Figura 1), ainda que não tenham uma estrutura totalmente unidimensional (Peters, 2018).

As correlações de Pearson ilustraram uma associação negativa e significativa entre o score total do QSCP e a satisfação laboral ( $r=-0.26$ ,  $p=.002$ ), fornecendo evidência para a validade convergente. Em relação à validade discriminante, as associações encontradas com as dimensões de perceção de justiça não foram significativas ( $r_{\text{interpessoal}}=-0.09$ ,  $p=.331$ ;  $r_{\text{procedimental}}=-0.16$ ,  $p=.079$ ).

## Estudo 2

### Método

#### Participantes

Após análise das comunidades estrangeiras a residirem em Portugal oriundas de países com língua oficial portuguesa, selecionou-se a comunidade com maior representatividade. Definiram-se os seguintes critérios de inclusão: a) ser imigrante brasileiro em Portugal há menos de 2 anos, entre 2 e 10 anos e há mais de 10 anos, ou ser não-migrante, b) ter pelo menos 18 anos, c) ser qualificado (com pelo menos licenciatura). A amostra foi composta por 27 participantes (imigrantes brasileiros,  $n=17$ ; não-migrantes,  $n=10$ ).

Os imigrantes apresentaram idades entre 27 e 62 anos ( $M=42.53$ ,  $DP=9.97$ ), sendo sete do género masculino (41.2%) e dez do feminino (58.8%). Os não-migrantes tinham idades entre os 22 e 33 anos ( $M=26.90$ ,  $DP=3.21$ ). Três são do género masculino (30%) e sete do feminino (70%). Os participantes responderam ao instrumento QSCP e, em média, os imigrantes apresentaram uma perceção de sobrequalificação mais elevada ( $M=3.13$ ,  $DP=0.50$ ) do que os não-migrantes ( $M=2.86$ ,  $DP=0.67$ ).

#### Procedimento

O estudo foi aprovado pelo Comité de Ética da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa tendo-se seguido o código de ética da *American Psychological Association* (APA). Para explorar o conceito de perceção de sobrequalificação, e identificar a sua relação com

satisfação no trabalho e a justiça organizacional, aplicou-se uma metodologia qualitativa. Através desta abordagem, ancorada na *Grounded Theory* (GT) foi possível analisar os dados fornecendo explicações teóricas que permitem reconhecer os diferentes padrões de relações entre as variáveis acima descritas (Birks & Mills, 2011). Assim, atribui-se particular importância à forma como a expectativa de permanência no emprego atual, a identificação com a identidade nacional no país de acolhimento e o tempo de residência contribuem para diferentes padrões relacionais. A amostra de conveniência foi recolhida (e.g., redes sociais, contactos pessoais) através da estratégia de bola de neve até se alcançar o princípio de saturação teórica (Charmaz, 2006).

O estudo decorreu entre janeiro e fevereiro de 2021. Devido à pandemia COVID-19, as entrevistas foram efetuadas através da plataforma Zoom. Antes de se iniciar a entrevista, os participantes leram e assinaram o consentimento informado que descrevia a natureza do estudo e da sua participação. As entrevistas tiveram uma duração média de 1 hora. Para facilitar o processo de transcrição das entrevistas, fez-se a gravação digital de áudio e vídeo. Através do software Qualtrics Surveys (versão 1.2020), os participantes responderam, também, ao questionário sociodemográfico, que incluía os itens do QSCP.

## Instrumentos

Partindo dos objetivos do estudo, a entrevista estava organizada em cinco secções: sobrequalificação (e.g., “*Em que aspetos o seu trabalho é adequado com as suas qualificações e experiência?*”); “*Pensando no seu trabalho em geral, acha que poderia ‘dar mais’ do que dá? Que aspetos acha que poderia ‘dar mais’ de si enquanto colaborador?*”); satisfação profissional (e.g., “*Que aspetos do seu trabalho lhe proporcionam satisfação?*”); justiça organizacional (e.g., “*Quão satisfeito está com seus superiores?*”); expectativa de permanência no emprego atual (e.g., “*Quanto tempo espera ficar nesta situação profissional, na sua ocupação atual?*”); e identificação com a identidade nacional no país de acolhimento (e.g., “*Pretende ficar em Portugal?*”).

## Análise de dados

A abordagem de análise dos dados recolhidos assentou nos princípios construtivistas da GT propostos por Charmaz (2006). Segundo esta autora, a investigação em curso assenta, antes da recolha de dados, num conjunto de conhecimentos teóricos que enquadram as questões de investigação, reconhecendo-se o papel do investigador na construção da teoria. Desta forma, o processo de codificação assumiu uma orientação *bottom-up*. Primeiro, partiu-se de uma codificação descritiva a refletir as características sociodemográficas dos participantes (e.g., imigrante vs. não-migrante; se imigrante, tempo de residência em Portugal). Em seguida, com base nas cinco secções da entrevista, efetuou-se uma codificação por tópico que organizou a informação recolhida em cinco grandes temas [e.g., definição de sobrequalificação]. Finalmente, efetuou-se uma codificação aberta, decorrente da comparação dos dados, que permitiu expandir as categorias iniciais, resultando em camadas de codificação (Charmaz, 2006; Richards, 2009); (e.g., tipo de sobrequalificação percebida (voluntária vs. involuntária) e satisfação profissional]. A codificação dos dados foi efetuada pelo primeiro autor, em diálogo com a segunda e terceira autoras. Para apoiar a análise de dados utilizou-se o software QSR NVIVO (versão: 12.6.1).

## Resultados

Nesta secção, apresentamos as principais categorias identificadas e as suas inter-relações, efetuando comparações entre grupos (imigrantes vs. não-migrantes) e intra-grupo (imigrantes em função do tempo de residência em Portugal), sempre que existem padrões consistentes de semelhança ou de diferença. Para cada participante foi construído o seguinte código: a) uma letra que permite a sua identificação, sem revelar a sua identidade, seguida de um número que corresponde à sua idade; e b) a letra I (imigrante) ou NM (não-migrante); no caso, dos participantes imigrantes, à letra I seguiu-se um número que remete para o tempo de residência em Portugal (<2 anos, 2-10 anos e >10 anos. Um exemplo de código seria participante L40; I>10



(participante L que tem 40 anos, imigrante residente em Portugal há mais de 10 anos). A Figura 2 ilustra a relação entre os conceitos em análise, nomeadamente os padrões decorrentes da sobreposição entre categorias.

### Definição da Perceção de Sobrequalificação

A perceção de se estar a desempenhar uma função pouco exigente, para a qual se sente que se tem mais qualificações do que aquelas que estão a ser utilizadas foi uma tendência marcante entre os participantes imigrantes. Especificamente, metade dos participantes imigrantes consideraram que estão em sobrequalificação, apontando como principais razões terem mais qualificações, experiência e capacidades para o trabalho que se encontram a desempenhar: *“Acho que tenho mais qualificação para o trabalho que estou a desempenhar, acho que poderia dar muito mais, é um trabalho pouco exigente (...)”* (L40; I > 10). Contudo, esta perceção não foi partilhada pela restante metade dos imigrantes em Portugal que consideraram que estão num trabalho adequado – *“(…) Gosto do que faço porque sei que vou fazer diferença, (...) eu gosto do que estou a fazer, gosto de estar no doutoramento, (...)”* (J30; I2-10). Entre os não-migrantes, apenas uma participante indicou que se sentia em sobrequalificação, desejando estar mais envolvida em tarefas próximas da sua área de formação: *“Eu acho que poderia dar muito mais de mim e estar mais envolvida no papel de informação que é justamente a minha área, ser mais pró-ativa no meu trabalho, que neste momento é muito chato”* (P29; NM).

### Relação entre Sobrequalificação e Satisfação no Trabalho: O Papel da Vontade Pessoal, Identificação com o País de Acolhimento, Expectativa de Mudar de Emprego e Tempo de Residência

Um dos temas relacionados com a sobrequalificação é a satisfação no trabalho. A maioria dos imigrantes em sobrequalificação mostrou-se insatisfeito: *“Não estou feliz porque não trabalho como arquiteto, estou apenas ajudando minha esposa. Não é satisfatório”* (L53; I2-10). Contudo, o salário foi apontado como o principal fator de insatisfação profissional, quer entre imigrantes *“(…) o que menos me dá*

*satisfação é o fato de não ‘ganhar’ muito bem”* (E50; I2-10), quer entre não-migrantes *“Deviam aumentar os salários dos portugueses, penso que melhoraria a vida do país, a economia”* (R29; NM). Alguns participantes identificaram, ainda, causas de insatisfação profissional relacionadas com a pandemia COVID-19, nomeadamente quando as suas funções estavam dependentes das relações interpessoais: *“(…) agora durante a pandemia não tenho o contato humano com os meus pacientes”* (M50; I>10).

A tendência de uma maior insatisfação profissional entre os participantes sobrequalificados alterou-se quando os imigrantes entrevistados reportaram estar em sobrequalificação por vontade própria. Para estes participantes é possível estar em funções para as quais se tem mais qualificações e retirar benefícios dessa posição, nomeadamente para obterem experiência profissional: *“(…) eu teria ficado de qualquer maneira (...) teria entrado pela experiência e pelo currículo”* (M27; I2-10). Esta relação foi, também, identificada entre a única participante não migrante que se encontra em sobrequalificação voluntária, por estar a desempenhar um trabalho mais próximo da sua área de formação e por acreditar que poderia ser uma forma de evolução profissional – *“(…) Foi porque eu realmente queria, porque acho que apesar de tudo posso vir a evoluir dentro desta empresa”,* V29; NM). Outro fator apresentado ilustrou a sobrequalificação enquanto oportunidade para trabalhar e viver em Portugal: *“No Brasil era professor de cursos técnicos em construção e depois tive a oportunidade de entrar no mestrado em Portugal como bolseiro, aproveitei e vim para cá”* (J30; I2-10).

A forma como a sobrequalificação se relaciona com a satisfação profissional também pareceu alterar-se em função da identificação dos participantes com a identidade do país de acolhimento. A maior parte dos imigrantes manifestou a sua intenção de permanecer em Portugal, pois têm planos definidos, nomeadamente a nível profissional *“(…) ficar em Portugal. Estou no primeiro ano do meu doutoramento. Para mim o plano é Portugal!”* (J40; I2-10). De facto, todos os imigrantes que vivem há mais de 10 anos no país manifestaram a sua intenção de permanecer em Portugal, por se

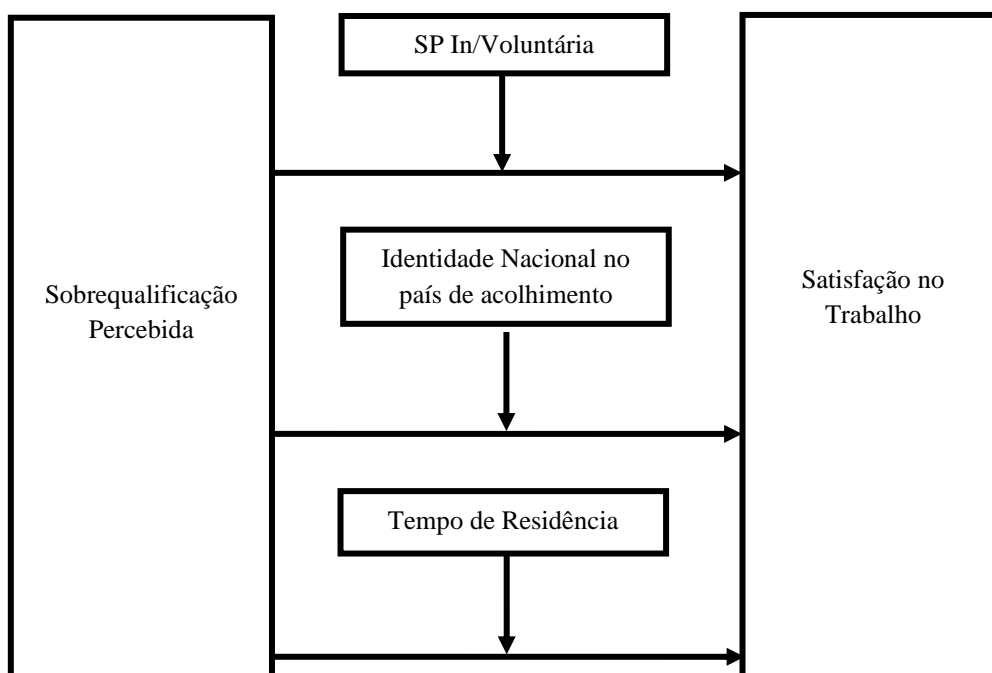


Figura 2. Proposta Teórica da Relação entre Sobrequalificação Percebida e Satisfação Profissional no Contexto das Migrações

Nota. Moderadores: Sobrequalificação Percebida (SP) In/Voluntária; Identidade Nacional no país de acolhimento; Tempo de residência.

encontrarem a fazer um trabalho que corresponde às suas competências, tendo mais satisfação profissional - “(...) Para já ficar em Portugal, estou muito satisfeita com o meu trabalho e acho que este país ainda tem muito para nos oferecer” (E29; I>10). Em oposição, a maioria dos imigrantes que se encontram no país há menos de 10 anos têm uma intenção de abandonar Portugal e maior insatisfação com o trabalho - “(...) O mercado de trabalho é muito reduzido e o salário é muito baixo (...) estamos a considerar outro país que ofereça outras condições de trabalho” (L53; 2-10).

Também se procurou analisar a expectativa de mudar de trabalho, com a maioria dos imigrantes brasileiros a manifestar estar numa posição transitória - “Este trabalho é passageiro, assim espero” (M27; I2-10). A maioria dos participantes que reportaram estar num trabalho passageiro, têm um trabalho adequado às suas qualificações e demonstraram maior satisfação no trabalho, “(...) O trabalho que eu faço sei que faz a diferença e ajuda muita gente. Isso dá-me muita satisfação (...), mas é um trabalho passageiro, (...) até a duração máxima da bolsa” (L42; I2-10). Em oposição, todos os não-migrantes, com a exceção de uma participante, estavam a realizar um trabalho adequado às suas qualificações e expressaram que não tinham intenção de mudar de

emprego, e que estavam satisfeitos com o seu trabalho - “Eu gosto do que faço e não mudaria de emprego” (R28; NM).

### Sobrequalificação, Satisfação no Trabalho e Justiça Organizacional

Apesar da sobrequalificação remeter para a perceção que os participantes têm da forma como as suas competências estão ajustadas à função que desempenham, parece não existir evidência de relação com a perceção de justiça organizacional. Entre os imigrantes, independentemente de se encontrarem, ou não, em sobrequalificação, nenhum participante expressou uma baixa perceção de justiça organizacional. No sentido inverso, os participantes não-migrantes revelaram insatisfação profissional relacionando-a com a relação que têm com as suas chefias: “Eu quero ter poder de decisão, (...) que a minha opinião seja tida em consideração” (V29; NM). Estes participantes referem que têm poucas oportunidades para demonstrar os seus conhecimentos e baixa autonomia: “Estou mais insatisfeita é com a autonomia, não tenho autonomia na minha gestão do tempo” (L26; NM).

## Discussão

A sobrequalificação percebida tem sido concetualizada (Erdogan et al., 2011b) e medida de diversas formas (Quintini, 2011), o que salienta a necessidade de se desenvolverem instrumentos válidos para a sua avaliação. No âmbito das migrações, as evidências empíricas decorrentes da sobrequalificação são ainda menores, mantendo-se por clarificar se a relação entre sobrequalificação e satisfação profissional é apenas negativa, ou se existem fatores que podem alterar esse padrão. Apostou-se numa metodologia mista para avaliar a estrutura fatorial do QSCP e ampliar o conhecimento sobre a sua validade de construto, explorando as suas relações com a satisfação profissional e a justiça organizacional.

Os resultados quantitativos da análise fatorial confirmatória são promissores, revelando-se adequados. Apesar da multidimensionalidade dos itens, a estrutura que melhor os representa revelou-se unidimensional, contrariamente ao proposto por Fine e Nevo (2008). Contudo, apesar dos autores indicarem que os itens se reportam à incompatibilidade e à estagnação cognitivas, a forma como avaliam a sobrequalificação assenta num fator geral dominante. Este elemento é consistente com os elevados níveis de consistência interna obtidos para o fator geral e os baixos níveis de consistência interna para os dois fatores de primeira ordem. Os resultados ilustram, ainda, que o item 8 não mede adequadamente o construto, como evidencia o seu peso fatorial reduzido e não significativo. Este resultado é consistente com o trabalho de Fine e Nevo (2008) e de Yu e colaboradores (2019), onde os resultados fatoriais se revelaram inadequados aquando da inclusão deste indicador. De facto, o item 8 pode não representar a estagnação cognitiva por refletir quão aborrecida ou rotineira é a função desempenhada, quando os restantes itens que descrevem esta dimensão focam a perceção que as pessoas têm da forma como as suas competências são utilizadas na função.

Ao nível da validade convergente, verificou-se uma correlação negativa entre a perceção de sobrequalificação e a satisfação no trabalho, corroborando os resultados de estudos anteriores (Erdogan & Bauer, 2009; Fine & Nevo, 2008; Hsing-Ming et al., 2016; Liu & Wang, 2012).

Considerando a teoria de ajustamento da pessoa ao ambiente, quando os funcionários identificam um desajuste ao nível das oportunidades e das ofertas, aqueles em sobrequalificação percebida estarão mais sujeitos à frustração (Erdogan et al., 2011a), o que pode potencialmente gerar mais sentimentos negativos (Yu et al., 2019) e maior insatisfação no trabalho. Contudo, a relação entre estes conceitos pode assumir padrões distintos, como se verificou pela análise qualitativa dos dados. Os imigrantes brasileiros em Portugal, que se encontram em sobrequalificação involuntária, expressam insatisfação profissional, mas os imigrantes que se encontram em sobrequalificação voluntária, aceitam o desajuste entre as suas competências e a exigência da função, enquanto forma de aprender e de evoluir na carreira, ou enquanto possibilidade de viver em Portugal, apresentando-se mais satisfeitos. De facto, Wassermann e colaboradores (2017), revelaram que os imigrantes em situação de sobrequalificação involuntária, por terem empregos que não proporcionam oportunidades para progredir na carreira, tendem a apresentar níveis mais elevados de insatisfação no trabalho. Inversamente, Rus e colaboradores (2011) revelaram que um dos elementos a considerar nos estudos sobre sobrequalificação é o carácter voluntário/involuntário, na predisposição dos colaboradores, como uma atitude aprendida e socialmente modificável. Alguns colaboradores poderão estar predispostos para realizar um trabalho para o qual poderão estar voluntariamente sobrequalificados, contrariando estudos anteriores que associam sobretudo a sobrequalificação ao carácter involuntário.

Adicionalmente, a identidade com o país de acolhimento e o tempo de residência dos imigrantes em Portugal parecem ser fatores que intervêm também no padrão relacional entre sobrequalificação percebida e satisfação com o trabalho. Corroborando Oliveira e Fonseca (2013), os imigrantes que residem há menos tempo em Portugal, têm uma maior perceção de sobrequalificação, sentindo-se mais insatisfeitos. Esta evidência pode dever-se ao facto de estes imigrantes estarem a construir as suas redes sociais, e receberem pouca informação relevante sobre oportunidades de emprego, limitando as suas chances de encontrar um emprego ajustado

às suas qualificações (Kracke & Klug, 2021). Os resultados também sugerem que estes imigrantes se identificam menos com o país de acolhimento, expressando uma maior vontade de sair de Portugal, o que pode ser resultado de as redes dos imigrantes brasileiros em Portugal, não serem redes apoiantes, predominando a desconfiança e a competição (Padilla, 2006).

Quando analisamos a expectativa de mudar de emprego, a maioria dos imigrantes que disseram estar num trabalho passageiro, são sobretudo imigrantes altamente qualificados, estudantes de doutoramento em Portugal, com um tempo limitado para terminarem os seus estudos. Atendendo a que estavam a realizar um trabalho adequado às suas qualificações, expressaram mais satisfação no trabalho.

Ao nível da validade discriminante, os resultados ilustraram relações negativas e não significativas com a justiça organizacional, nomeadamente a justiça interpessoal e processual. De facto, a análise qualitativa dos dados ilustrou uma maior proximidade entre insatisfação profissional e perceção de justiça, em particular entre os participantes não-migrantes que se sentem mais insatisfeitos no trabalho por estarem descontentes com as suas chefias. De acordo com Liu e Lang (2012), apesar da sobrequalificação remeter para um sentido de justiça relacionado com as oportunidades profissionais e competências, diferencia-se das dimensões da justiça organizacional que refletem perceções relacionadas com sistemas de recompensas, poder e tomada de decisão das chefias.

### Limitações e Orientações para Estudos Futuros

A experiência migratória é dinâmica, logo estudos com desenho transversal podem não refletir as oscilações que os participantes sentem, uma vez que as perceções de sobrequalificação provavelmente mudam ao longo tempo e em diferentes momentos da carreira (Liu & Wang, 2012). Além disso, devido à multidimensionalidade dos itens, recomenda-se a testagem futura de modelos bifatoriais que, em simultâneo, testem estruturas unifatoriais e de primeira ordem. Dada a dimensão da amostra não foi possível efetuar esta análise. Também, a literatura sobre a sobrequalificação tende a dirigir-se a amostras que integram estudantes

universitários e licenciados (Liu & Wang, 2012). É importante aumentar os estudos com outras comunidades onde a prevalência da sobrequalificação está documentada (e.g., comunidade LGBTQIA+; Wilson et al., 2020). Ademais, estudos futuros devem explorar a relação entre sobrequalificação e satisfação profissional que permitam perceber em que circunstâncias esta relação pode ser positiva (e.g., sobrequalificação voluntária), nomeadamente no âmbito das migrações, o que poderá facilitar o desenho de intervenções que ampliem a compreensão das necessidades dos imigrantes, promotoras de bem-estar (Wassermann & Hoppe, 2019).

Tal qual Hernández e colaboradores (2009) referem, os estudos qualitativos são essenciais para se perceber a dinâmica da experiência migratória, ajudando a planear a construção de instrumentos ou até de modelos empíricos. Neste caso, o trabalho apresentado permite não só analisar a sobrequalificação dos imigrantes em Portugal com origem nos fluxos migratórios oriundos da Comunidade dos Países de Língua Portuguesa, à luz de um instrumento breve e válido; como, pelos dados qualitativos, permite mapear a complexidade da relação entre a sobrequalificação percebida e a satisfação profissional, ao propor um modelo explicativo desta relação no contexto das migrações. Este modelo integra diversos moderadores e, estudos futuros devem testar e quantificar estas relações para uma melhor compreensão da sobrequalificação percebida no âmbito das migrações.

### Referências

- Arbuckle, J. L. (2009). *Amos 18 user's guide*. Statistical Package for the Social Sciences.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, *107*(2), 238-246.  
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
- Bentler, P. M., & Dudgeon, P. (1996). Covariance structure analysis: Statistical practice, theory, and directions. *Annual Review of Psychology*, *47*, 563-592.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.47.1.563>

- Birks, M., & Mills, J. (2011). *Grounded theory – A practical guide*. Sage.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Sage.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. Sage.
- Cohen J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Routledge Academic.
- Crollard A, de Castro, A. B., & Tsai, J. H. (2012). Occupational trajectories and immigrant worker health. *Workplace Health & Safety*, 60(11), 497-502.  
<https://doi.org/10.1177/216507991206001105>
- Dar, N., & Rahman, W. (2020) Two angles of overqualification-the deviant behavior and creative performance: The role of career and survival job. *PLoS ONE*, 15(1), 1-16.  
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226677>
- Edwards, J. R., & Cooper, C. L. (1990). The person-environment fit approach to stress: Recurring problems and some suggested solutions. *Journal of Organizational Behavior*, 11(4), 293-307  
<http://www.jstor.org/stable/2488277>.
- Epskamp, S. (2019). *semPlot: Path diagrams and visual analysis of various sem packages' output*. R package version 1.1.2.  
<https://CRAN.R-project.org/package=semPlot>
- 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., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011a). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 215-232.  
<https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01330.x>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011b). Overqualification theory, research, and practice: Things that matter. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4, 260-267.  
<https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01339.x>
- Esteves, A., Esteves, A., Amílcar, A., MCGarrigle, J., Malheiros, J., Moreno, L., Fonseca, M. L., & Pereira, S. (2017). *Condições de vida e inserção laboral dos imigrantes em Portugal: efeitos da crise de 2007-2008*. Observatórios das Migrações, ACM. IP.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407.  
[https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(96\)90030-6](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(96)90030-6)
- Fernandes, G. F. (2016). *Understanding perceived overqualification: Expanding the criterion space, establishing drivers, and developing a model* [Doctoral Dissertation, DePaul University]. CHS,173.  
[https://via.library.depaul.edu/csh\\_etd/173/](https://via.library.depaul.edu/csh_etd/173/).
- Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2), 346-355.  
<https://doi.org/10.1080/09585190701799937>
- French, J. R. P., Jr., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Wiley.
- Hernández, J. L. A., Sugiyama, M. E. R. I., & Lagunes, I. R. (2009). Características psicométricas de una Escala de Ocurrencia e Intensidad del Estrés Migratorio (OIEM) en población migrante mexicana a Estados Unidos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 1(27),133-155.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459645443008>
- Hsing-Ming, L., Mei-Ju, C., & Ho-Tang, W. (2016). The Measurement of perceived over qualification and the relationships among perceived over qualification, psychological empowerment, job satisfaction of private Kindergarten teachers. *European Journal of Research in Social Sciences*, 4(8), 1-15.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.

- <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>  
Johnson, G., & Johnson, W. (1996). Perceived overqualification and psychological wellbeing. *The Journal of Social Psychology, 136*(4), 435-445.  
<https://doi.org/10.1080/00224545.1996.9714025>
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 136*(4), 425-441.  
<https://doi.org/10.1080/00223980209604169>
- Kass, R. E., & Raftery, A. E. (1995). Bayes factors. *Journal of the American Statistical Association, 90*(430), 773-795.  
<https://doi.org/10.1080/01621459.1995.10476572>
- Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research, 22*(3), 211-218.  
doi:10.1016/0148-2963(91)90002-F
- Kline, R. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. (3rd ed.). The Guilford Press.
- Kracke, N., & Klug, C. (2021). Social capital and its effect on labour market (mis)match: Migrants' overqualification in Germany. *Journal of International Migration and Integration, 22*, 1573-1598.  
<https://doi.org/10.1007/s12134-021-00817-1>
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*(2), 281-342.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Larsen, E. N., Rogne, A. F., & Birkelund, G. E. (2018). Perfect for the job? Overqualification of immigrants and their descendants in the Norwegian labor market. *Social Inclusion, 6*(3), 78-103.  
<https://doi.org/10.17645/si.v6i3.1451>
- Leschke, J., & Weiss, S. (2020). With a little help from my friends: Social-network job search and overqualification among recent intra-EU migrants moving from East to West. *Work, Employment and Society, 34*(5), 769-788.  
<https://doi.org/10.1177%2F0950017020926433>
- Lima, M. L., Vala, J., & Monteiro, M. B. (1994). Culturas organizacionais. In Vala, M. B., Monteiro, M. B. e Lima, M. L., & Caetano, A. (Eds.) *Psicologia Social e das Organizações – Estudos em Empresas Portuguesas*. Celta Editora.
- Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress and Well-Being, 10*(1), 1-42.  
[https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2012\)0000010005](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2012)0000010005)
- 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>
- Maltarich, M. A., Reilly, G., & Nyberg, A. J. (2011). Objective and subjective overqualification: Distinctions, relationships and a place for each in the literature. *Industrial and Organizational Psychology, 4*(2), 236-239.  
<https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01332.x>
- Marques, J. C., & Góis, P. (2008). Imigrantes altamente qualificados em Portugal: Uma tipologia. *Revista Migrações, 2*, 73-94.
- Muñoz, J., Elosua, P., & Hambleton, R. K. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición. *Psicothema, 25*(2), 151-157.  
<http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=4093>
- Newland, S. (2017). *Intentional overqualification: An exploration of motives and outcomes* [Masters thesis, The University of Waikato]. Commons.  
<https://researchcommons.waikato.ac.nz/bitstream/handle/10289/11096/thesis.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Nunally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Oliveira, C. R., & Fonseca, V. (2013). Highly skilled immigrants in Portugal: Analysing

- policy developments and its impacts with a typology. *Revista Migrações*, 79-117.
- Padilla, B. (2006). Brazilian migration to Portugal: Social networks and ethnic solidarity. *CIES e-Working Papers*. <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/175>
- Pereira, S., & Esteves, A. (2017). Os efeitos da crise económica na situação laboral dos imigrantes: o caso dos brasileiros em Portugal. *Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana*, 25(49), 135-152. <https://doi.org/10.1590/1980-85852503880004908>
- Peters, G. (2018). *User friendly science: Quantitative analysis made accessible*. <https://doi.org/10.17605/osf.io/txequ>. R package version 0.7.2.
- Quintini, G. (2011). Over-qualified or under-skilled: A review of existing literature, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 121, 1-47. <https://doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en>
- R Core Team [Computer software]. (2020). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>
- Rego, A. (2011). Percepções de justiça: Estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17(2), 119-131. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722001000200004>
- Revelle, W. (2020). *Psych: Procedures for personality and psychological research*. Northwestern University. <https://CRAN.R-project.org/package=psychVersion=2.0.7>
- Revelle, W., & Zinbarg, R. E. (2009). Coefficients Alpha, Beta, Omega, and glb: Comments on Sijtsma. *Psychometrika*, 74(1), 145-154. <https://doi.org/10.1007/s11336-008-9102-z>
- Richards, L. (2009). *Handling qualitative data: A practical guide* (2nd ed.). Sage.
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36. URL <http://www.jstatsoft.org/v48/i02/>
- Rus, T. I., Pina, F. H., & Sánchez, J. J. M., & Martínez, O. L. (2011). Adaptación y validación de la escala de actitudes hacia el trabajo en desempleados mayores de 45 años. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 2(32), 105-122. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=459645440006>
- Schmidt, S., & Bullinger, M. (2003). Current issues in cross-cultural quality of life instrument development. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 84(2), 29-34. <https://doi.org/10.1053/apmr.2003.50244>
- Schwarz, G. (1978). Estimating the dimension of a model. *Annals of Statistics*, 6(2), 461-464. <https://doi.org/10.1214/aos/1176344136>
- Sijtsma, K. (2009). On the use, the misuse, and the very limited usefulness of Cronbach's Alpha. *Psychometrika*, 74(1), 107-120. <https://doi.org/10.1007/s11336-008-9101-0>
- Skowronski, M. (2019). Overqualified employees: A review, a research agenda, and recommendations for practice. *Journal of Applied Business & Economics*, 21(1), 105-116. <https://doi.org/10.33423/jabe.v21i1.661>
- Valente, A. C., António, J. H. C., Correia, T., & Costa, L. P. (2016). *Imigrantes desempregados em Portugal e os desafios das políticas ativas de emprego*. Observatórios das Migrações, ACM. IP.
- Wassermann, M., Fujishiro, K., & Hoppe, A. (2017). The effects of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does host national identity matter? *International Journal of Intercultural Relations*, 61, 77-87. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2017.09.001>
- Wassermann, M., & Hoppe, A. (2019). Perceived overqualification and psychological well-being among immigrants: The moderating role of personal resources. *Journal of Personnel Psychology*, 18(1), 34-45. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000219>
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: problems and remedies. In R. H. Hoyle (ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues and application* (pp. 56-75). Sage.
- Wilson, B., Gomenz, A., Sadat, M., Choi, S., & Badgett, M. (2020). *Pathways into poverty:*

*Lived experiences among LGBTQ People.*

UCLA: Williams Institute.

<https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Pathways-Overview-Sep-2020.pdf>.

Yu, Y. Y., & Ye, M. L. (2019). Can big fish in a small pond also swim happily? The influence of perceived overqualification on career success. *Open Journal of Social Sciences*, 7(3), 1-12.

<https://doi.org/10.4236/jss.2019.73001>