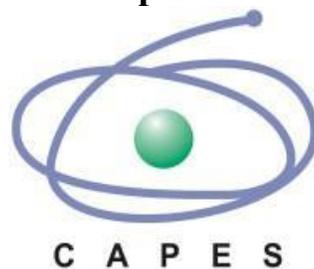


LUCILENE TOFOLI



**ECAC - ESCALA CICLOS DE ADAPTAÇÃO DE
CARREIRA: ESTUDOS PSICOMÉTRICOS**

Apoio:



CAMPINAS
2018

LUCILENE TOFOLI

**ECAC - ESCALA CICLOS DE ADAPTAÇÃO DE
CARREIRA: ESTUDOS PSICOMÉTRICOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco, Área de Concentração - Avaliação Psicológica, para obtenção do título de Mestre.

ORIENTADOR: PROF. DR. RODOLFO
AUGUSTO MATTEO AMBIEL.

CAMPINAS
2018

158.6 Tofoli, Lucilene.
T575e ECAC : Escala de ciclos de adaptação de carreira : estudos psicométricos / Lucilene Tofoli. – Campinas, 2018.
90 p.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.
Orientação de: Rodolfo Augusto Matteo Ambiel.

1. Orientação Profissional. 2. Avaliação.
3. Adaptabilidade (Psicologia). 4. Psicologia Organizacional. I. Ambiel, Rodolfo Augusto Matteo.
II. Título.

UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU *EM PSICOLOGIA*
MESTRADO/DOCTORADO



UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU
EM PSICOLOGIA

Luciene Tofoli defendeu a dissertação "ECAC – ESCALA CICLOS DE ADAPTAÇÃO DE CARREIRA: ESTUDOS PSICOMÉTRICOS" aprovada pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco em 16 de fevereiro de 2018 pela Banca Examinadora constituída por:

Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
Orientador e Presidente

Profa. Dra. Ana Paula Porto Noronha
Examinadora

Prof. Dr. Iúri Novaes Luna
Examinador

Dedicatória

Este trabalho é dedicado a Deus,
que sempre cuidou de mim e me privilegia com seu amor...

E a minha família que sempre confiou em mim...

Agradecimentos

Agradeço a Deus, em primeiro lugar, pois, sem a força que vem dele, nada seria possível, na verdade não haveria esta caminhada. Depois de quase 20 anos longe da universidade, retornei muito timidamente com o intuito de me aproximar e readquirir o repertório de novamente ser aluna, e confesso que a magia foi iniciada.

Tudo que imaginei aconteceu: a possibilidade de voltar a estudar, ter acesso a conhecimento e ser desafiada a pensar. E tudo isso só aconteceu devido ao incentivo de um profissional que admiro muito, e hoje o tenho como mentor e orientador, Rodolfo Augusto Matteo Ambiel, a você agradeço aos desafios, a paciência, motivação, confiança e suporte a cada passo dado nestes 3 anos de convivência e a cada página deste trabalho.

Também agradeço a oportunidade de havermos construído uma família de formação, o GEPPOC, que durante todo o meu período de formação demonstrou apoio e passamos por muitas “boas”. Em especial a Thaline Cunha, a nossa irmã mais velha; ao Leonardo Barros, sempre reflexivo; a Dianniffer Oliveira, a famosa Cidinha que sempre me acolheu em sua casa; Lara Campos, colega de matérias, e o especialíssimo irmão mais novo, que sempre me ajudou muito para a compreensão do idioma “psicometria”, Gustavo Martins. Sou grata a Aline Bacan, uma grande amiga que fiz neste programa, nos conhecemos no banco de espera para entrevista de alunas especiais, e desde então, sempre foi um esteio em momentos difíceis não só acadêmicos, mas de vida.

Sinto-me honrada em poder estar num programa de Pós Graduação com professores “top” na ciência que amamos, que é a psicologia. Meus sinceros agradecimentos aos professores de Seminários (Fabian Rueda, Acácia Angeli, Ana Paula Porto Noronha e Nelson Hauck) que a cada segunda-feira nos deixava sempre com “borboletas no estomago”, mas reconheço a importância para construção deste trabalho.

Agradeço aos amigos que sempre acreditaram e me apoiaram nesta jornada, acreditando e apoiando em cada passo, em especial a Marcia Ara, Ariana Gilberto, Janete Siqueira, Roberta Mikinev , e o incansável e parceiro de caminhada, João Luis Scuciato, que foi além de tudo meu revisor, e tornou possível a compreensão deste trabalho.

Como sabemos a família é um componente essencial nessa trajetória, apoiando de várias formas, sendo emocionalmente, fisicamente e até mesmo financeiramente. Por isso deixo meu carinho para minha Mãe Leonice, por ensinar-me a importância de cada conquista; meu irmão Marcos, que sua dedicação e persistência em seu doutorado foram fontes de inspiração; meu irmão Julio, por me ajudar a priorizar e ser mais focada no que realmente importa; minha cunhada Guacira pela forma que alcança e supera seus objetivos; meu sobrinho, Leonardo, que me inspira todos os dias com sua alegria e simplicidade de viver, fazendo-me acreditar que tudo é possível. Por último e não menos importante, agradeço ao meu pai, apesar de não falar muito, diz muito com o seu silêncio.

Agradeço a todos os respondentes que tiveram uma participação importante para a realização desta pesquisa. A CAPES, que garantiu subsídios para que esta pesquisa fosse realizada e à todos que fizeram parte da minha vida e que torceram por mim neste período.

“Fé é aquela voz que te abraça e diz que tudo vai passar. É o que rega para colher o bem. É aquela verdade no coração. Projota gostaria de acrescentar: foco e força. É aquilo que não se explica (nem precisa. É o que move um corpo quando fraco. É aquilo que te faz acreditar (no que você quiser crer). É o que não te deixa desistir de lutar.

(João Doederlein)

Resumo

Tofoli, L. (2018). *Escala Ciclos de Adaptação de Carreira (ECAC): Estudos Psicométricos*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia. Universidade São Francisco, Campinas, São Paulo.

A Adaptação de Carreira compreende o domínio de tarefas de desenvolvimento profissional, a capacidade de lidar com as transições e adequar-se as contingências laborais, e é operacionalizado por diferentes estágios de ciclos de adaptação de carreira, que podem ser experimentados inúmeras vezes, sendo iniciado e finalizado por diversas mudanças no trabalho. Os Estágios de Adaptação de Carreira são formados por quatro miniciclos: Exploração, Estabelecimento, Gerenciamento e Desengajamento. Considerando-se esse conceito, o objetivo deste estudo foi realizar estudos psicométricos com a Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira. Na primeira etapa foram realizadas revisão e adequação dos itens, além de alteração da forma de escolha das soluções das situações, em relação à versão original. Para a validação dessa etapa participaram 6 pessoas, três homens e três mulheres, com idades entre 26 e 49 anos ($M=39,1$; $DP=9,57$) e atuação profissional variando entre 4 e 16 anos, que responderam à pesquisa e também fizeram observações quanto à acessibilidade. Na segunda etapa foi realizada a aplicação dos instrumentos para busca de evidências de validade, baseada nos padrões de respostas, na relação com variáveis sociodemográficas e construtos relacionados, havendo uma amostra de 446 respondentes, sendo 64,8% do sexo feminino, com idades entre 18 e 67 anos ($M=34,29$; $DP=12,10$), e grau de escolaridade Superior, com índice de 60%. Quanto à situação laboral, todos os participantes sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com tempo médio de atuação profissional de 7,44 anos e distribuídos por diferentes ocupações profissionais: Assistente/Analista (35%), Gestão (23,8%), Profissionais (15,7%), Liderança (8,3%) e Aprendiz/Estagiário (4,3%). A aplicação da pesquisa foi feita *on line*, através do aplicativo *Google* Formulários, usando mídias sociais e compartilhamento. Foram realizadas análises estatísticas descritivas da amostra, análise de adequação dos dados The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o Bartlett's test, além da Análise de Componentes Principais, com rotação ortogonal *Varimax*. A consistência foi verificada por meio do coeficiente alfa de Cronbach, com valores de 0,88 para o fator 1 e 0,66 para o fator 2. Também foram feitas análises de correlação de Pearson entre os fatores da Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira e as de Adaptabilidade de Carreira e Satisfação no Trabalho, não sendo encontradas relações significativas entre os instrumentos. Verificou-se os indivíduos com a variável ocupação profissional e percebeu-se que Analistas/Assistentes tendem a engajar-se quanto maior a satisfação com o salário, enquanto que a Liderança tende a desengajar-se quando não demonstrarem adaptabilidade de carreira. Por fim, foram feitas análises ANOVA com a Prova post hoc de Tukey e os resultados apontaram que os grupos das ocupações profissionais Analistas/Assistentes e Especialistas tendem a demonstrar mais engajamento em relação ao grupo de Liderança. Os resultados foram discutidos, buscando-se compreendê-los em relação à teoria, foram apontadas algumas restrições nesta pesquisa e estudos futuros foram sugeridos.

Palavras-chave: adaptabilidade de carreira, orientação de carreira, avaliação, psicologia vocacional

Abstract

Tofoli, Lucilene. (2018). *Career Adapting Cycles Scale: Psychometrics Studies*. Master's Thesis, Post-Graduate Studies in Psychology, University San Francisco, Campinas, São Paulo.

The Career Adapting process includes the domain of professional development tasks, the ability to deal with transitions, and to adjust to work contingencies, and is operationalized by different stages of career adaptation cycles, which can be tried many times, starting and finalized by several changes in the work. The Career Adaptation Stages are formed by four smaller cycles: Exploration, Establishment, Management and Disengagement. Considering this concept, the objective of this job was to make psychometric studies with the Career Adaptation Cycle Scale. In the first stage were done review and adaptation of the items, as well as changes in the way of choosing the solutions of the situations, in relation to the original version. Six people, three men and three women, aged from 26 to 49 years old ($M = 39.1$, $SD = 9.57$) and professional performance ranging from 4 to 16 years, took part of the research, also making comments on accessibility. In the second stage, the instrument was used to search for evidence of validity, based on the response patterns, the relationship with sociodemographic variables and related constructs, with a sample of 446 respondents, 64.8% of female, aged between 18 and 67 years old ($M = 34.29$, $SD = 12.10$), and with higher education level at a rate of 60%. Regarding the labor situation, all the participants were under the Brazilian Labor Law Consolidation (CLT), with an average time of professional work of 7.44 years and distributed by different occupations: Assistant / Analyst (35%), Management (23, 8%), Professionals (15.7%), Leadership (8.3%) and Apprentice / Trainee (4.3%). The survey was applied online through the Google Forms application, using social media and sharing. Descriptive statistical analyzes of the sample, the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's test data analysis, as well as Principal Components Analysis with Varimax orthogonal rotation, were performed. The consistency was verified using the Cronbach alpha coefficient, with values of 0.88 for the factor 1 and 0.66 for the factor 2. Pearson correlation analyzes were also performed between the factors of the Career Adaptation Cycle Scale and those of Career Adaptability and Job Satisfaction, and no significant relationships between the instruments were found. Participants with the occupational variable were observed and it was noticed that Analysts / Assistants tended to engage the higher the satisfaction with the salary, while the Leadership tends to disengage when they do not demonstrate career adaptability. Finally, ANOVA analyzes were performed with the Tukey Post hoc Test and the results showed that the groups of professional occupations Analysts / Assistants and Specialists tend to show more engagement in relation to the Leadership group. The results were discussed, trying to understand them in relation to the theory, some limitations were pointed out in this research and future studies were suggested.

Keywords: career adaptability, career counseling, assessment, vocational psychology

Sumário

LISTA DE FIGURAS	1
LISTA DE TABELAS	2
LISTA DE ANEXOS	4
APRESENTAÇÃO.....	5
INTRODUÇÃO.....	7
MÉTODO	30
ETAPA 1 - ADEQUAÇÃO DO FORMATO, ANÁLISE E ADEQUAÇÕES DOS TENS DA ESCALA DE CICLOS DE ADAPTAÇÃO DE CARREIRA	
PARTICIPANTES	30
INSTRUMENTOS	30
PROCEDIMENTO.....	31
ANÁLISE DE DADOS E RESULTADOS	32
ETAPA 2 - ESTUDO DE VALIDADE DA ESCALA DE CICLOS DE ADAPTAÇÃO DE CARREIRA	
PARTICIPANTES	32
INSTRUMENTOS	34
PROCEDIMENTO.....	36
ANÁLISE DE DADOS	37
RESULTADOS	39
DISCUSSÃO.....	58
CONSIDERAÇÕES FINAIS	68
REFERÊNCIA	70

Lista de Figuras

Figura 1. Modelo Arco-Íris da Vida e Carreira	11
Figura 2. Gráfico de Sedimentação	45

Lista de tabelas

Tabela 1. Descrição dos Maxiciclos de Vida	12
Tabela 2. Dimensões de Adaptabilidade de Carreira	15
Tabela 3. Ocupação Profissional da Amostra	33
Tabela 4. Frequência de Respostas em porcentagem na escala Likert no estágio “Exploração” de Ciclo de Adaptação de Carreira	39
Tabela 5. Frequência de Respostas em porcentagem na escala Likert no estágio “Estabelecimento” de Ciclo de Adaptação de Carreira	40
Tabela 6. Frequência de Respostas em porcentagem na escala Likert no estágio “Gerenciamento” de Ciclo de Adaptação de Carreira	41
Tabela 7. Frequência de Respostas em porcentagem na escala Likert no estágio “Desengajamento” de Ciclo de Adaptação de Carreira.....	42
Tabela 8. Análise de Componentes Principais da ECAC e consistência interna de cada fator.....	46
Tabela 9. Estatísticas descritivas dos instrumentos: Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira, Escala de Adaptabilidade de Carreira e Escala de Satisfação no Trabalho.....	49
Tabela 10. Correlação entre Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira (ECAC) com a Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS) e Escala de Satisfação do Trabalho (EST).....	50
Tabela 11. Correlação em ocupações profissionais de Assistente/Analista entre ECAC, com CAAS e EST.....	52
Tabela 12. Correlação em ocupações profissionais de Especialista entre ECAC, com CAAS e EST.....	53

Tabela 13. Correlação em ocupações profissionais de Liderança entre ECAC, com CAAS e EST	54
Tabela 14. Correlação em ocupações profissionais de Profissionais entre ECAC, com CAAS e EST.....	54
Tabela 15. Correlação em ocupações profissionais de Gestão entre ECAC, com CAAS e EST	55
Tabela 16. Análise de Variância e Prova post hoc de Tukey para os fatores da ECAC e a variável de grupo “ocupação profissional”	56

Lista de Anexos

Anexo I - Escala Ciclos de Adaptação de Carreira - versão 2.0 – ECAC (Ambiel & Noronha, 2013)	74
Anexo II - Protocolo do Comitê de Ética em Pesquisa	81
Anexo III - Questionário Sociodemográfico	84
Anexo IV - Escala de Adaptabilidade de Carreira - EAC (Duarte et al., 2012)	86
Anexo V. Escala de Satisfação do Trabalho - EST (Siqueira, 2008)	88
Anexo VI. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	89

Apresentação

O desenvolvimento do mundo do trabalho, especificamente desde a década de 1980, fez com que pesquisadores da área de Orientação de Carreira focassem no entendimento de processos que dessem mais mérito à mobilidade e à transição, do que à estabilidade. Autores como Super (1980), Super, Savickas e Super (1996), Savickas (2005) e Savickas et al. (2009) têm se dedicado a estudarem teoricamente e empiricamente os processos de desenvolvimento e transição de carreira.

Nesse sentido, Donald E. Super foi um dos pesquisadores que mais contribuiu em termos de profundidade e extensão teórica, e que influenciou pesquisadores ao redor do mundo, até os dias atuais. O aspecto desenvolvimental da teoria de Super (1957) teve início na segunda metade do século XX, evoluindo de acordo com as diversas mudanças nessa área e abordando desde a relação do indivíduo com o trabalho, à construção de autoconceito, maturidade e adaptabilidade (Super & Knasel, 1981). Orientando-se pelos aspectos dessa teoria, Mark Savickas (2005) sugere que com o mundo do trabalho mais dinâmico, a carreira, por consequência, também passa a submeter-se a mudanças no mesmo ritmo.

Savickas (2005), em sua Teoria de Construção de Carreira (TCC), propõe que as novas concepções de carreira privilegiem as transições ocupacionais, em detrimento de período de estabilidade, pois são evidenciadas por ciclos de adaptação na carreira do indivíduo, marcando as mudanças do desenvolvimento profissional. Assim sendo, este estudo se ocupará da pesquisa de ciclos de adaptação de carreira, cujos inícios e fins se dão a partir das transições no trabalho, que um indivíduo pode experimentar ao longo da vida profissional (Savickas, 2005). O principal objetivo será o de realizar os estudos

psicométricos, focados em evidências de validade da Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira (ECAC), correlacionando-a com dois construtos, Adaptabilidade de Carreira e Satisfação no Trabalho.

A seguir, a introdução conceitua os construtos, objetivos deste estudo e suas hipóteses. Também segue a metodologia, com o detalhamento dos indivíduos respondentes, instrumentos e procedimentos utilizados, plano de análise dos dados e, por fim, os resultados e a discussão, considerações finais, referências e anexos.

Introdução

Nos últimos anos, ocorreram significativas alterações nas relações de trabalho. Historicamente, desde o século XVIII vínhamos sendo marcados pela Revolução Industrial, impactando diretamente o estabelecimento das relações de trabalho e carreira, ou seja, a estabilidade e a previsibilidade eram relevantes no envolvimento do trabalhador com a Organização. Ainda no século XX, essa relação de trabalho sofreu influência de outra Revolução, a Tecnológica, exacerbada no século atual. A grande alteração trazida por ela trata da maneira como obtemos acesso às informações disponíveis e à construção do conhecimento, e sobre os quais influencia e impacta constantemente o indivíduo. Com o dinamismo proporcionado pelo conhecimento mais próximo do usuário, habilitando-o nas relações de trabalho, passou a ter maior importância a agregação de valores profissionais e resultados obtidos por um indivíduo em posição profissional, do que um posto de trabalho sólido e estável (Savickas, 2012).

De acordo com Duarte et al. (2009), mesmo os ambientes de trabalho sofreram influência dessas alterações, mudando de um espaço restrito e específico para o seu exercício, com uma localização única e geográfica, para uma forma menos formatada, mais livre, menos sistematizada. Como exemplo, podemos citar os ambientes de trabalho chamados *homeoffices*, palavra “emprestada” do idioma inglês para representar atividades profissionais realizadas fora do ambiente convencional (em residência, cafés, ambientes virtuais e etc.). Se antes o profissional trabalhava visando uma remuneração, aspirando à estabilidade em um emprego para o resto da vida e com uma visão linear de carreira, hoje esta exposta a uma atuação com maior complexidade e instabilidade em relação a

informações e clareza no desenvolvimento de sua carreira, criando suas próprias oportunidades.

Passa-se a ter uma conexão com novas oportunidades que subvertem esses padrões, assim sendo, além do fato da instituição ou ambiente de trabalho não serem mais fatores relevantes como o local das realizações, o indivíduo passa a ser o protagonista de seu desenvolvimento de capacidades e competências. Essa realidade difere substancialmente dos conhecimentos e aptidões requeridos no Século XX, que priorizavam um comportamento de lealdade e um relacionamento duradouro. Na atualidade, o profissional é incitado a desenvolver um maior senso crítico em relação a suas escolhas e interesses, assumindo e escrevendo seu projeto de vida, na qual o trabalho é apenas uma das facetas da história (Duarte et al., 2009).

No Brasil, essa realidade já se apresenta no mercado de trabalho, por meio do Indicador de Rotatividade apresentado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2014). O indicador é utilizado para mensurar a movimentação de profissionais no mercado brasileiro e também utilizada como um balizador para a economia. De acordo com o MTE (2014), tal Indicador é um índice relevante, considerando-se as altas taxas de rotatividade verificadas no mercado de trabalho brasileiro, mesmo numa conjuntura em que o desempenho desse mercado foi expressivo em aumento do número de posições de trabalho. Observou-se que no período de nove anos compreendido entre os anos de 2003 a 2012 essa Taxa de Rotatividade Global do mercado de trabalho, que representa a taxa média de saída de funcionários (demissões voluntárias e involuntárias) em relação ao número médio de empregados com posições formais (registro na categoria de CLT), apresentou resultados gradativamente crescentes, passando de 52% em 2003, para 64% em 2012.

O aumento desse percentual é constatado pelo MTE, que credita o crescimento à fatores como postos de trabalho frágeis e contratos firmados por prazos curtos para atender a uma demanda específica de trabalho. Nesse mesmo período, cerca de 45% dos desligamentos ocorreram com menos de seis meses de atividade. E aproximadamente 65% das contratações sequer atingiram um ano completo. Embora a maior parcela de desligamentos tenha se originado de uma decisão patronal, o desligamento a pedido do trabalhador foi o motivo de rescisão que mais cresceu na última década (2004-2014), conforme a Empresa Brasil de Comunicação (EBC), em 2014. Por meio dos dados relatados, percebe-se a tendência de que as experiências de trabalho sejam marcadas por diversas transições de carreira, sejam elas demissões compulsórias ou voluntárias.

Nesses inevitáveis processos de transição, o profissional mais versátil e atualizado terá o número de oportunidades aumentado, se comparado àqueles que mantêm uma visão ainda tradicional das relações trabalhistas, como nos moldes do século XX, no qual as intervenções de orientação para a carreira caracterizavam-se pela identificação de uma profissão e preparação de ingresso ao mercado de trabalho, por meio da busca do profissional certo para a posição certa, em um ambiente conservador e previsível. Entendia-se que era necessário garantir o suporte à escolha do indivíduo, dentro de um cardápio de possibilidades existentes. Atualmente, devido ao reflexo das mudanças nos diferentes contextos, o indivíduo trabalhador é desafiado por um ambiente de incertezas, no qual cria as suas possibilidades de acordo com o seu desenvolvimento e experiências (Savickas, 2012).

Segundo Schwab (2016), os profissionais da Era Tecnológica, ou do Conhecimento, estão em processo de desenvolvimento constante, apresentam capacidades que facilitam sua adaptação na utilização de novas tecnologias e flexibilidade diante de mudanças,

reconhecendo a empregabilidade nas oportunidades apresentadas e não mais na mera busca por situações estáveis. Essa concepção é a do profissional que torna nova a forma de identificar a carreira, saindo de foco a organização e sendo assumida pelo indivíduo (Duarte, et al., 2009). Com isso, o modo de entendimento e realização da construção de carreira sofreu mudanças, impactando nas intervenções nos processos de orientação profissional, sendo, conseqüentemente, alterados em sua forma.

Percebe-se também o desenvolvimento de um novo foco, que está no relacionamento que o indivíduo estabelece com as suas atividades profissionais, provocado por sua identidade. Significados que atribuem ao papel profissional, interesses de atuação e ao seu curso de vida. Demanda-se de que o processo de intervenção seja um continente onde o indivíduo possa lidar com a construção do *self* e a escolha de carreira (Savickas, 2012).

A construção de uma abordagem para o indivíduo e sua capacidade de exercer escolhas, considera que o indivíduo e o seu contexto psicossocial vêm sendo desenvolvido e têm sido um ponto em comum na importância da pesquisa para quem se dedica à orientação de carreira. Pesquisadores como Super (1980), Hall (2004), Savickas (2005) e Savickas et al. (2009), contribuíram no processo de compreensão e teorização do desenvolvimento do trabalhador nesse novo contexto laboral, propondo que a relação do indivíduo com o trabalho tenha significados além da simples escolha de uma profissão e que essa, uma vez escolhida, esteja conectada com a vida e construção de sua identidade enquanto indivíduo.

Um nome significativo na área de desenvolvimento de carreira e que trouxe conceitos pertinentes para a área da pesquisa foi Donald E. Super (1957; 1980), que propôs uma abordagem para o entendimento do desenvolvimento de carreira intitulada *Life-Span*,

Life-Space (Ciclo-Vital, Espaço-Vital). Segundo Super (1980), a compreensão do desenvolvimento de carreira ocorre a partir da análise de como o indivíduo sintetiza os diversos momentos de escolhas com que se depara, em diferentes fases ao longo da vida, com enfoque nas diversas mudanças que os diferentes papéis desempenhados representaram.

Super (1980) demonstra que o indivíduo, durante sua trajetória de vida, enfrenta desafios que estarão relacionados a diversos papéis (criança, estudante, engajado em atividades de lazer, cidadão, trabalhador, cônjuge, dono/dona de casa, pai/mãe e aposentado) e que são exercidos em diferentes cenários ou situações (casa, comunidade, escola e local de trabalho). A qualidade dessa atuação depende de como ocorre a conexão entre a expectativa da sociedade e as crenças e concepções do próprio indivíduo.

O gráfico apresentado na Figura 1, conhecido como Arco-Íris, foi criado por Super (1980) com o intuito de representar o ciclo e espaço vital de um indivíduo (*life span/life space*). Ao analisar a parte externa, identificam-se os estágios de desenvolvimento de carreira e suas idades aproximadas de ocorrência, representando a dimensão longitudinal do modelo (*Life-Span*). Os temas centrais apresentados são os papéis sociais e os espaços de vida (*Life-Space*) (Oliveira, Silva & Coleta, 2012).

Tabela 1
Descrição dos Maxiciclos de Vida

Ciclos	Descrição
Crescimento	Refere-se ao período da infância e início da adolescência, sendo um momento inicial de desenvolvimento de atitudes para o mundo do trabalho, sendo facilitado por curiosidade e fantasia.
Estabelecimento	Caracterizado tipicamente entre as idades de 25 e 45 anos, é a implementação do autoconceito em um papel ocupacional mais ou menos estável, estabelecendo-se uma consolidação do papel profissional.
Manutenção	O estágio de manutenção, por sua vez, corresponde aproximadamente ao período entre 45 e 65 anos e é marcado pela expectativa social de permanência na posição de carreira que foi conquistada. É um período em que o indivíduo se questiona sobre a permanência ou não na linha de carreira estabelecida.
Desengajamento	Inicia-se por volta dos 65 anos. Este estágio é caracterizado pelo afastamento gradual do mundo do trabalho, incluindo as tarefas de desaceleração, planejamento da aposentadoria e vida de aposentado.

Nota. Adaptado de “A life-span, life-space approach to career development” de Super, D. W. (1980). *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.

Inicialmente proposto por Super (1957), o conceito de maturidade vocacional demonstrou o grau de desenvolvimento do indivíduo, isto é, qual a sua prontidão para tomar decisões educacionais e fazer escolhas vocacionais. Foi amplamente utilizado com adolescentes, mas revelou-se inadequado para a aplicação em adultos, porque a maturidade traz uma noção de desenvolvimento ligada à idade cronológica. Dessa forma, seria possível comparar o progresso de um indivíduo com o progresso do seu grupo normativo, ou seja, determinar o seu grau de maturidade. Considerado uma verdade para o público adolescente, não se aplicava, contudo, para o público adulto, sendo necessária a substituição do conceito de Maturidade para Adaptabilidade.

Sendo esse um conceito central na teoria de desenvolvimento vocacional para adultos, segundo Super e Knasel (1981), a anterior prontidão para a tomada de decisão – “Maturidade” – fora substituída por “Adaptabilidade”, realçando a interação entre indivíduo e ambiente, com intuito de lidar com as mudanças e estabelecendo-se uma relação entre idade e Maxiciclo de Vida. Embora Super e Knasel (1981) tivessem sugerido o conceito de adaptabilidade de carreira para os indivíduos em fase adulta, Savickas (1997) conceituou a adaptabilidade amplamente, como uma qualidade na aptidão à mudança, independente da faixa etária em que o indivíduo se encontra.

De acordo com Savickas (2002), entende-se a adaptabilidade de carreira como a capacidade de ajustar-se às novas circunstâncias, e tendo por foco o desenvolvimento de carreira como uma contínua necessidade para responder às novas situações, esse construto psicossocial demonstra a prontidão, além da maneira que o indivíduo se comporta, considerando suas atitudes, crenças e competências no enfrentamento das transições, atividades e desenvolvimento pessoal e de carreira, levando-se em consideração a sua história de vida.

Savickas (2005; 2013), ao definir o desenvolvimento da Teoria de Construção de Carreira (TCC), possui como foco a compreensão do indivíduo em relação às tarefas e aos desafios relacionadas às atividades ocupacionais e tomadas de decisões de carreira, ao longo de seu desenvolvimento. Nessa teoria é apresentada a ampliação do conceito de adaptabilidade de carreira em relação à teoria desenvolvida por Super (1980).

A expansão do conceito de adaptabilidade de carreira refere-se à aplicabilidade em qualquer fase de desenvolvimento, da criança, iniciando sua exploração das atividades, até a idade madura, quando o indivíduo começa as preparações para a aposentadoria e suas devidas repercussões psicossociais. Savickas (2005) propõe que a TCC é composta por três

dimensões, sendo elas: Personalidade Vocacional, Temas de Vida e Adaptabilidade de Carreira.

A Personalidade Vocacional é entendida como rol de características envolvendo habilidades, necessidades, valores e interesses formados precocemente no indivíduo, mas que se manifestam mais tarde em diferentes contextos de atividades profissionais, sendo responsável pela ligação afetiva entre as condições pessoais e as profissionais ou ocupacionais. Em relação aos Temas de Vida, representam o pensamento autobiográfico, que é a conexão entre as várias histórias e experiências de carreira, em uma narrativa consistente e com significado para o indivíduo. E esses serão os instrumentos relevantes na avaliação de comportamento de carreira (Savickas, 1997; 2005).

A terceira dimensão, Adaptabilidade de Carreira é a que recebe destaque, uma vez que considera o desenvolvimento de carreira como sendo o produto da adaptação ao ambiente. A TCC enfatiza que a Adaptabilidade de Carreira é contínua, dinâmica e independente da faixa etária, ocorrendo por meio de estratégias com as quais os indivíduos lidam em situações de trabalho, atuando em ações de planejamento, exploração de si e do ambiente e de tomada de decisão. Portanto, a carreira passa a ser compreendida como uma construção subjetiva, formada pelas significações de memórias passadas, experiências atuais e expectativas futuras relacionadas ao trabalho, a partir de um processo individual, dinâmico e ativo (Zacher, Ambiel & Noronha, 2015).

Savickas (2005), nos avanços em relação à Adaptabilidade de Carreira, propõe o aprofundamento de duas perspectivas para avaliação e intervenção. A primeira refere-se à competência comportamental que determina a adaptação. Sendo composta por quatro dimensões de adaptabilidade, representam recursos e estratégias adaptativas que são utilizadas pelos indivíduos para gerenciar atividades e mudanças ocorridas durante o

processo de construção de sua carreira. Essas estratégias são conhecidas como “os quatro C’s” da Adaptabilidade de Carreira, considerando-se as iniciais em inglês, conforme apresentado na Tabela 2.

Tabela 2
Dimensões de Adaptabilidade de Carreira

Dimensão Adaptabilidade	Competência	Reflexões da Carreira
Preocupação – Concern	Planejamento	Preocupação com futuro
Controle – Control	Tomada de Decisão	Responsabilidade pelo Futuro
Curiosidade – Curiosity	Exploração	Possibilidades Futuras
Confiança – Confidence	Resolução de Problemas	O que eu posso fazer

Nota. Tabela adaptada em referencia a Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken: Wiley.

A primeira dimensão, *Concern*, refere-se à Preocupação, que significa possuir um senso de orientação quanto ao futuro vocacional, formado por ações de planejamento, antecipação e preparação. A ausência dessa dimensão é identificada pela indiferença e reflete a ausência de planos e/ou pessimismo quanto ao futuro (Savickas, 2005). A segunda dimensão, *Control*, traduzida como Controle, implica em sentir a responsabilidade de apresentar uma postura ativa na realização de escolhas e orientação sobre o seu futuro profissional. Apresentar dificuldades na dimensão Controle pode evidenciar dificuldades de escolha vocacional, mantendo a indefinição e o desengajamento do indivíduo na construção de seu futuro (Savickas, 2005).

A dimensão *Curiosity*, entendida por Curiosidade, refere-se à iniciativa do indivíduo em realizar descobertas e buscar oportunidades de aprendizados nas atividades de trabalho em que gostaria de se envolver. A falta dessa dimensão leva a um processo exploratório

deficiente, que acarretará em atitudes ingênuas e a tomada de decisões baseadas em pouco conhecimento sobre si e sobre a realidade ocupacional (Savickas, 2005).

A quarta dimensão da Adaptabilidade de Carreira é identificada por *Confidence* (Confiança) em relação à carreira. Esse aspecto diz respeito à confiança do indivíduo em sua capacidade de atingir seus objetivos. A ausência de confiança em relação à carreira pode causar ações de inibição, nas quais o indivíduo sente receio quando não está seguro para dar conta de seus projetos de vida (Savickas, 2005).

A segunda perspectiva relevante apresentada por Savickas (2005) refere-se aos Ciclos de Carreira. Esse conceito foi apresentado inicialmente por Super (1980) como “Reciclagem” e representava a passagem do indivíduo, por mais de uma vez, pelos Ciclos de Carreira, o que ocorria durante idades de transição em cada estágio de desenvolvimento. A partir da ideia proposta por Super (1980), Savickas (2005) apresentou uma ampliação do conceito, colocando os Ciclos de Carreira como flexíveis, ou seja, ocorrendo também em momentos de transição dos Maxiciclos de Vida e/ou na existência de desestabilização na carreira.

Os ciclos de carreira diferem-se dos Maxiciclos de Vida porque, enquanto o segundo apresenta-se de maneira longitudinal, o primeiro apresenta-se de maneira transversal a esses, estando os ciclos presentes nas diversas transições envolvendo o processo de reciclagem e inseridos em um ou mais estágios que definem o Maxiciclo de vida (Zacher et al., 2015). Esses ciclos de carreira não se fixam à faixa etária, tampouco é possível mensurar a sua duração, ou quantas vezes um indivíduo os vivenciará ao longo de sua carreira. De acordo com Kim e Hall (2012), um ciclo de carreira é iniciado quando uma pessoa começa a explorar algum tipo de mudança, seja uma nova forma de trabalho, o

desenvolvimento de novas habilidades, o desenvolver de novas relações e conexões, a busca de novas oportunidades de emprego, entre outras possibilidades.

Os ciclos de carreira Orientação, Exploração, Estabelecimento, Gerenciamento e Desengajamento (Savickas, 2005) são entendidos como um *continuum* de desenvolvimento e conceitualmente semelhantes aos estágios de desenvolvimento de carreira de Maxiciclo de Vida (Super, 1980). As diferenças se devem à duração mais curta e a maior frequência nos ciclos de Carreira. Como exemplo, levando-se em consideração uma pessoa que busca a possibilidade de ser reconhecida em uma posição de trabalho (Estabelecimento) e ao receber um *feedback* de desempenho, precisa adequar-se (Exploração) para que volte à busca pelo reconhecimento. Ou quando um indivíduo, preparando-se para buscar uma nova oportunidade de mercado (Desengajamento) é surpreendido por uma situação pessoal (dívida, acidente, etc.) incitando-o a manter-se (Gerenciamento) na posição atual.

O ciclo inicial é identificado como Orientação e está relacionado com as tarefas que favorecem o desenvolvimento da personalidade vocacional do indivíduo, conectando-o a um autoconceito para papéis e preferências profissionais, podendo identificar os seus interesses. A Orientação é um estágio prévio de desenvolvimento de preferências profissionais (Ambiel & Noronha, 2013).

Os demais Ciclos de Carreira encontram-se no contexto do indivíduo e não somente em uma fase inicial de vida profissional. Entre as muitas atividades de um processo de transição, seja de escola para o trabalho, de um trabalho para outro, de uma ocupação para outra e de trabalho para aposentadoria, em cada uma dessas situações a transição será realizada de uma forma individualizada (Savickas, 2005).

A Exploração compreende o ajuste entre os interesses, valores e crenças do indivíduo com as expectativas do mundo do trabalho, facilitado pela vivência de

experiências pessoais. Pode ocorrer a cristalização de comportamentos, sendo necessário que o indivíduo forme a sua base de conhecimento e comportamento. No ciclo seguinte, o do Estabelecimento, o indivíduo busca tornar-se estável e/ou consolidar-se, seja em um posto de trabalho ou em sua carreira profissional (Glavin & Rehfuss, 2005).

Em Gerenciamento, o indivíduo faz a gestão da situação atual e sua continuidade, visando a preservação, além de foco na maneira com que procura manter sua posição profissional. Pode relacionar-se com características de manutenção da situação atual, sendo ativo ou passivo, ou desafiar-se na busca de uma forma proativa, maneiras distintas de realização das tarefas. O ciclo em que o indivíduo se desconecta de uma situação atual, visando a transição para um momento diferente de carreira é conhecido como Desengajamento. O indivíduo faz uma busca desconectada da sua posição atual, podendo explorar novos interesses e novas funções (Ambiel & Noronha, 2013).

Os estágios de desenvolvimento de carreira – Maxiciclos de Vida - (Super, 1980) continuam a ser relevantes nas carreiras atuais e possuem interações com a longevidade do indivíduo. Em cada estágio, vivenciará os ciclos de adaptação de carreira (Orientação, Exploração, Estabelecimento, Gerenciamento e Desengajamento), ocorrendo ao longo da vida uma série de ciclos curtos para a formação e adequação da aprendizagem (Barros, 2010).

De acordo com Savickas et al. (2009), as teorias de campo vocacional, em uso, haviam sido formadas a partir de ambientes relativamente estáveis, apresentando assim, inconsistências em relação às características das carreiras da atualidade. Obteve-se então, um ponto em comum e global relacionado ao trabalho de orientação de carreira. Trata-se do suporte que cada indivíduo deve ter para a construção de caminhos em sua jornada

profissional, como protagonistas e não para uma simples atuação que se ajuste às suas características pessoais, habilidades e interesses.

Savickas (2013) explica, em sua Teoria de Construção de Carreira, a adaptabilidade de carreira como sendo a prontidão para lidar com atividades previsíveis de preparação e participação em papéis de trabalho e adequações imprevisíveis impostos por alterações nas situações laborais. Embora a adaptabilidade de carreira já houvesse sido sugerida e aplicada por Super e Knasel (1981) e Nevil e Super (1988), foi com Savickas que pontuou-se o avanço conceitual mais relevante, no sentido de entendimento e delimitação teórica. Savickas e Porfeli (2012) expandem o conceito de Adaptabilidade de Carreira derivando a palavra “adapta” em quatro termos, a partir do prefixo em inglês “*adapt*”, sendo: “*Adaptation*”, “*Adapting*”, “*Adaptativity*” e “*Adaptability*”.

Adaptation (Adaptação) indica os resultados do processo realizado nas diversas transições de carreira, facilitada pelo interesse na conciliação entre necessidades internas e oportunidades externas, ocorrendo quando os resultados obtidos trazem a percepção de sucesso, satisfação e desenvolvimento. Conforme Savickas e Porfeli (2012), “*Adapting*” é entendido como um processo de adaptação, que consiste em dominar as tarefas profissionais, que trabalha com as transições e realiza ajuste às demandas profissionais. É impulsionado por cinco comportamentos, que formam o ciclo de adaptação, tendendo a repetir-se periodicamente à medida que as mudanças do ambiente são demandadas. Esse conjunto de comportamentos adaptativos representam os ciclos de adaptação de carreira apresentados anteriormente (Orientação, Exploração, Estabilização, Gerenciamento e Desengajamento). “*Adaptativity*” (Adaptatividade) é definido como traços de personalidade, de flexibilidade e disposição para a mudança, representado pela habilidade de enfrentamento. “*Adaptability*” (Adaptabilidade) refere-se à capacidade que o indivíduo

encontra, de forma antecipatória ou situacional, para resolver tarefas, realizar mudanças e lidar com as dificuldades em seus papéis sociais.

Ao enfatizar o caráter-dinâmico-profissional, os estudos dos ciclos de adaptação de carreira podem ser úteis para o desenvolvimento de processos de transições assertivas e de suporte, nas escolhas mais adequadas, considerando que esses Ciclos serão vivenciados diversas vezes pelo indivíduo adulto ao longo da sua vida (Savickas, 2005). Apesar da importância já citada, dada à contemporaneidade do tema, deve-se destacar que há uma limitação teórica e empírica a respeito dos Ciclos de Adaptação de Carreira, devido aos poucos estudos realizados até o momento.

Se o trabalhador do Século XX tinha como estímulo para uma permanência em sua posição de trabalho fatores mais ligados à estabilidade, neste século estes fatores perdem cenário para um trabalhador que passa a dar importância a sua realização na carreira. Dentre os vários fatores que impulsionam a realização desse atual profissional, cabe ressaltar a satisfação no trabalho (Schwab, 2016).

Segundo Locke (1969), satisfação no trabalho é o estado emocional prazeroso resultante da avaliação de como o trabalho de alguém pode alcançar ou facilitar a realização dos valores de trabalho. Dada à importância e influência desses parâmetros, esse construto será de grande valia no entendimento da percepção do indivíduo a respeito de sua carreira e às relações existentes entre os construtos apresentados.

Segundo Martinez e Paraguay (2003), considera-se que o trabalho seja uma das mais importantes maneiras do indivíduo se posicionar como um ser único e, através dele, complementar-se e prover sentido à sua história de vida. Por isso, o trabalho é considerado como um dos influenciadores da felicidade humana, ao trazer satisfação plena de

necessidades psicossociais, do sentimento de prazer e do sentido de contribuição no exercício.

A satisfação no trabalho pode exercer impacto sobre o estado emocional do indivíduo, manifestando-se na forma de felicidade, decorrente da satisfação, ou na de sofrimento, em decorrência da insatisfação. Apesar da influência que essa satisfação pode exercer sobre a saúde e a vida dos trabalhadores, não há consenso sobre os conceitos e as teorias referentes a esse construto e suas relações com a saúde física e emocional do trabalhador (Martinez & Paraguay, 2003).

Siqueira (2008) conceitua a Satisfação no Trabalho como um estado subjetivo em que essa satisfação com uma situação ou evento pode variar de pessoa à pessoa, de circunstância para circunstância e ao longo do tempo, para que o indivíduo esteja sujeito à influência de forças internas e externas ao ambiente de trabalho. Sendo mais comumente utilizado como sinônimo de Motivação, Atitude ou como Estado Emocional Positivo. E existem os que consideram a satisfação e a insatisfação como fenômenos distintos e opostos. Porém, vale considerar que essas avaliações das situações, realizadas pelo indivíduo, são cognitivas, o que estabelece uma relação de frequência na experimentação das emoções positivas e negativas.

Para que seja possível identificar um nível de adequação no trabalho é necessário que o indivíduo se sinta satisfeito com a sua escolha profissional, buscando alta frequência de experiências positivas e baixa de experiências negativas. O esforço atual dos pesquisadores está concentrado na busca pela compreensão de como ocorre o processo que sustenta a satisfação como um conceito que requer auto avaliação, ou seja, ele só pode ser observado e relatado pelo próprio indivíduo e não por indicadores externos, escolhidos e definidos por terceiros (Siqueira & Padovan, 2008).

De acordo com Savickas (2005) e Kim e Hall (2012), a transição de um Ciclo de Adaptação de Carreira a outro é provocado pela busca de alternativas, perspectivas, oportunidades e motivado pelo interesse do indivíduo. Para este estudo, assume-se a hipótese de que a Satisfação no Trabalho esteja associada aos Ciclos de Estabelecimento e/ou Gerenciamento, enquanto que o Ciclo de Exploração e/ou Desengajamento estará relacionado à insatisfação.

Visando a busca de informações que pudessem apresentar a maior abrangência possível de estudos relacionados ao tema abordado neste trabalho, foi realizada a pesquisa de artigos científicos sobre o tema de Ciclos de Adaptação de Carreira. Constatou-se a dificuldade na conceituação objetiva das etapas que os compõem, a partir dos materiais encontrados. Para a realização deste estudo foi feito o levantamento de referências, por intermédio da ferramenta de busca *Google Acadêmico* e os artigos de pesquisa de interesse foram acessados por meio do Portal de Periódicos da Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES). Estabeleceu-se pelo critério do período de dez anos (2005-2015), utilizando-se como palavras-chaves para os artigos nacionais, “Miniciclos de Carreira”, “Ciclos de Carreira”, “Ciclos de Adaptação de Carreira” e “Ciclos de Carreira Savickas”. E, em relação ao levantamento dos artigos estrangeiros, os seguintes termos: “*Career Cycles*”, “*Cycles of Career*”, “*Adaption Career Cycles*”, “*Minicycles of Career*” e “*Cycles of Career Savickas*”.

Os cinco artigos estrangeiros e quatro artigos nacionais que conceituam o objeto de estudo, foram obtidos através da inserção das palavras-chaves de forma separada ou em combinações de dois ou três termos simultaneamente. A avaliação foi de que o conteúdo contribuiria para o desenvolvimento conceitual da pesquisa, além de existir conectividade entre eles, contudo, não foram localizados estudos relacionados à observação do indivíduo

na transição de Ciclos de Adaptação de Carreira, existindo somente a menção teórica sobre esse tema, nos artigos relacionados à Adaptabilidade de Carreira.

Com a finalidade de agregar a este trabalho a importância de Estudos Psicométricos para a ECAC, foi identificado um estudo (tese de doutorado) sobre os Ciclos de Adaptação de Carreira, que consiste na Construção e Desenvolvimento da Escala para a avaliação desse construto, proposto por Ambiel & Noronha (2013). A relevância se dá pelo fato de que, até o presente momento, não foram identificados outros estudos com a mesma temática, sendo portanto, pioneiro.

A Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira (ECAC) foi construída e analisada a partir de Estudos Psicométricos voltados para identificação de sua estrutura e conteúdo. O estudo realizado por Ambiel e Noronha (2013) teve por objetivo analisar a vivência dos Ciclos de Adaptação de Carreira, com adultos trabalhadores, através da diferenciação das etapas que um indivíduo pode estar, em seu Ciclo, contribuindo para a realização de pesquisa empírica em relação ao tema. Para a realização da pesquisa, participaram 404 trabalhadores adultos com vínculo de trabalho formal, por meio da Consolidação da Lei Trabalhista (CLT), dos quais, 70% do gênero masculino e 30% feminino e com faixa etária entre 18 e 65 anos.

A ECAC proposta por Ambiel e Noronha (2013), cujo formato apresenta um Teste de Julgamento Situacional (TJS), é composta por cenários que possibilitam a simulação de respostas a uma problemática. Na reprodução de breves eventos, desafiadores e realistas, a serem julgados por um indivíduo, espera-se a escolha da solução mais adequada dentre as sugeridas (Ambiel, Campos, Alves & Silva, 2015).

A definição desse formato está relacionada ao construto de Ciclos de Adaptação de Carreira, que consiste em não ser operacionalizado como um traço do funcionamento do

indivíduo, mas sim como uma variável psicossocial que ocorre em razão de situação do contexto (Savickas, 2005). Para a identificação dos Ciclos de Carreira, o indivíduo, ao ter contato com a ECAC, deveria analisar as situações e julgá-las, realizando a escolha das alternativas propostas. Foram desenvolvidos 12 cenários de situações profissionais, com 4 itens que sugerem soluções para a situação. Considerando-se que cada item seria representado pela ação característica de um dos Ciclos de Adaptação de Carreira (Exploração, Estabelecimento, Gerenciamento e Desengajamento).

Foram verificados os padrões de resposta por meio da discriminação dos itens, em relação aos perfis de cada etapa do Ciclo, além da correlação com dados sociodemográficos, tais como idade, sexo, estado civil, graduação, cidade e estado. Os dados laborais representados por ocupação, faixa salarial, tempo de empresa e segmento da organização (comercial, industrial, prestação de serviços, agrícola ou terceiro setor), também foram necessários para a realização das análises descritivas.

Para a busca de evidências de validade, foi realizada a correlação entre dois diferentes construtos, Adaptabilidade de Carreira (Savickas, 1997; 2005) e Entrincheiramento de Carreira (Magalhães, 2008). O Entrincheiramento de Carreira demonstra que as mudanças podem implicar em custos financeiros e emocionais e, devido a isso, os indivíduos podem preferir manterem-se em uma ocupação, mesmo que insatisfeitos, evitando assim, situações de mal-estar. De acordo com Ambiel e Noronha (2013), seria possível analisar as motivações que podem levar um indivíduo a se resignar em suas condições de trabalho, fato que impacta no desenvolvimento de seus Ciclos de Adaptação de Carreira, principalmente no que se refere a Estabelecimento e Gerenciamento.

No Processo de Validação das Hipóteses propostas por Ambiel e Noronha (2013), foi identificado que o indivíduo em Fase de Exploração, ou seja, que ajusta os interesses, valores e crenças, demonstra comportamento de Adaptabilidade relacionado ao planejamento e preocupação com o futuro e as habilidades de exploração de si mesmo e de cenários futuros. As pessoas que demonstram estar no Ciclo de Estabelecimento tornam-se estáveis, podendo apresentar habilidade de planejar e realizar escolhas na busca de implementação de seus planos, tendo a confiança como um dos fatores da competência de adaptabilidade de carreira. Já no Ciclo de Gerenciamento, no qual o indivíduo busca a manutenção e preservação de sua posição, há uma tendência a demonstrar habilidades de responsabilidade, disciplina e persistência (confiança).

Por último, no Ciclo de Desengajamento, as dimensões do seu comportamento estão relacionadas à preocupação com o futuro (preocupação) e à exploração de possibilidades (curiosidade). Esse Ciclo é marcado pela transição, demonstrada através da percepção que o indivíduo possui em relação ao trabalho e que irá impactar diretamente na mudança.

Foram realizadas as correlações entre ECAC e os instrumentos Escala de Entrincheiramento de Carreira (EEC) e Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS). A correlação entre ECAC e EEC não encontrou nível de significância satisfatório que pudessem indicar a relação entre os dois instrumentos ($p=0,256$). Quanto a CAAS foram encontrados resultados significativos entre as dimensões de adaptabilidade de carreira e os perfis de ciclos de adaptação de carreira ($p=0,041$). Os perfis de Gerenciamento e Exploração demonstraram que pessoas neste perfil buscam uma preservação na função exercendo controle de sua posição por meio de disciplina, esforço, persistência e preparando-se para o futuro. Quanto ao perfil de Desengajamento, as pessoas demonstraram uma tendência a apresentar baixo nível de confiança para o atingimento de

suas aspirações profissionais. Pessoas em Estabelecimento apresentaram maiores correlações com preocupação e curiosidade, indicando que poderiam estar mais direcionadas para o seu futuro profissional e busca de preparação e oportunidades em novos contextos.

Em relação ao objetivo de ser um instrumento de avaliação dos Ciclos de Adaptação de Carreira, a ECAC, proposta por Ambiel e Noronha (2013), obteve êxito, avaliado por meio das evidências de validade de conteúdo, da estrutura interna e sua correlação com as variáveis externas, portanto, sua utilização prática como instrumento de apoio no fomento de reflexões e discussões relacionadas ao momento da carreira, podendo ser para uma transição e/ou orientação do indivíduo adulto. Ao realizar a análise de seus resultados, verificou-se que as hipóteses suscitadas nesse primeiro estudo e a avaliação dos itens, demandavam a necessidade de reavaliação de alguns deles e o desenvolvimento de novas versões da ECAC.

Tendo como objeto de estudo a análise dos Ciclos de Adaptação de Carreira, sendo identificados na vivência-laboral-profissional do indivíduo adulto, com vínculo formal de trabalho (Consolidação de Leis Trabalhistas [CLT], 2014) e com o intuito de estabelecer um método que permita realizar a análise e a identificação das características particulares que ocorrem durante o processo de adaptação, o presente trabalho tem como objetivo realizar estudos psicométricos da Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira (ECAC), por meio do desenvolvimento de pesquisas empíricas, resultando na identificação do Ciclo no qual a pessoa se encontra, em seu processo de adaptação durante as transições ocupacionais.

Objetivo Geral

O objetivo deste trabalho foi a realização de Estudos Psicométricos para a validação da Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira, por meio de pesquisa empírica para o tema, considerando a relevância e a contribuição para a prática de orientação e aconselhamento de carreira, com amostragem de adultos profissionais formais em situação de trabalho ativa. O público a ser considerado para este estudo foi definido a partir do proposto por Savickas et al. (2009), intitulados “trabalhadores nucleares e periféricos”. São os que tendem a ocupar funções com alguma estabilidade através de vínculo de trabalho, ainda que não seja garantida e que estão propensos a vivenciar os Ciclos algumas vezes durante a carreira. Isso posto, definiu-se que a presente pesquisa será desenvolvida com indivíduos maiores de 18 anos, com vínculo de trabalho formal (CLT, 2014), em situação de trabalho em empresas privadas, no intuito de garantir a oportunidade de indivíduos profissionais sujeitos à transição de carreira.

Objetivos Específicos

Os objetivos específicos do presente estudo são:

- Buscar Evidências de Validade baseadas na estrutura interna da Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira.
- Realizar análise e avaliar necessidades de adequação do formato e dos itens da ECAC.
- Identificar Evidências de Validade baseadas na relação com variáveis externas à ECAC, com as Escalas de Satisfação do Trabalho - EST (Siqueira, 2008) e Adaptação de Carreira - CAAS (Teixeira et al., 2012; Audibert & Teixeira, 2015).

Como hipótese de estudo em relação aos perfis de Ciclos de Adaptação de Carreira poderá existir a correlação da Adaptabilidade de Carreira, na qual o indivíduo que

apresenta o “Perfil de Estabelecimento” tenderá a preocupar-se com o seu futuro, enquanto que os indivíduos que apresentam o “Perfil Gerenciamento” tendem ao controle e os que pertencem ao “Perfil de Desengajamento” apresentam baixo índice de adaptabilidade, quando ocorre o momento de transição.

Os indivíduos em suas primeiras experiências profissionais podem demonstrar uma maior satisfação com a variável salarial e a possibilidade de uma predominância de enquadramento no “Perfil Exploração”, pois estão no início da consolidação de seus papéis. Outra hipótese pertinente, é que o indivíduo com a Satisfação no Trabalho e Adaptabilidade de Carreira baixas, tende a apresentar um perfil no Ciclo de Adaptação de Carreira, em “Desengajamento”.

A Satisfação no Trabalho tem sido estudada por uma variedade de autores, em diferentes domínios da Psicologia, o que dificulta a localização de um modelo consensual que defina o conceito, compreenda as suas causas e preveja as suas consequências (Siqueira, 2008). A explicação do conceito e suas vertentes estão além do âmbito deste trabalho, que foca na afirmação de Siqueira (2008), de que a satisfação no trabalho é referida como uma resposta, representando o quanto o indivíduo que trabalha estabelece uma relação emocional e afetiva com a sua atuação profissional.

Pesquisas têm obtido evidências consistentes relativas à influência da satisfação do trabalho nas variáveis como, por exemplo: salário, equipe de trabalho, liderança, promoções e ações do próprio trabalho. Do ponto de vista teórico, essa relação faz sentido, na medida em que um indivíduo adaptável enfrenta de maneira positiva a mudança, diminuindo a probabilidade de determinados eventos, previsíveis ou não, serem encarados como problemáticos (Fontainhas, 2008).

Método

Levando-se em conta que o instrumento estudado neste trabalho foi construído em 2013 e seu objetivo é avaliar os estágios de ciclos de adaptação que as pessoas podem encarar ao longo de uma experiência de trabalho, considerando a possibilidade de diversas transições ao longo da carreira, definiu-se por realizar uma verificação de adequação quanto a formato e itens. Nesse sentido, o método executado será apresentado em duas etapas, sendo a primeira, como foi realizada a adequação, e a segunda, os resultados empíricos.

Etapa 1 - Adequação do formato, análise e adequações dos itens da Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira

Participantes

Participaram seis respondentes nessa fase, sendo três do sexo masculino e três femininos, com idades entre 26 e 44 anos. Um dos indivíduos com ensino superior incompleto, um com superior completo, um doutorando em Física e os demais com pós-graduação *lato sensu* em Recursos Humanos. Todos os respondentes atuam profissionalmente em sua área de formação, tendo participado de forma voluntária.

Instrumento

Escala Ciclos de Adaptação de Carreira (versão 2.0) – ECAC (Ambiel & Noronha, 2013) - Anexo I

Foi encaminhado para os participantes um formulário contendo instruções para a tarefa, bem como solicitando informações sociodemográficas, tais como sexo, idade, informações sobre a formação acadêmica e atividades profissionais atuais. O formulário também continha a instrução sobre o preenchimento da escala. Por fim, foram apresentadas as tarefas de avaliação sobre a adequação dos itens, que consistia em basear-se exclusivamente no conteúdo dos cenários e argumentos/elementos/situações, além de suas descrições teóricas.

Procedimento

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade São Francisco (USF) e recebeu aprovação sob o número de protocolo de parecer 1817648 e CAAE 61150616.6.0000.5514 (Anexo II), sendo autorizada a continuidade do trabalho. Considerando-se como etapa prévia a coleta de dados, realizou-se um estudo piloto para verificar o impacto de algumas mudanças propostas na versão da ECAC para este estudo, tomando-se como referência a escala desenvolvida por Ambiel e Noronha (2013). Foi realizada uma análise das descrições dos cenários e opções de respostas, levando a algumas atualizações de conceito e adaptações de contexto. Também foram executadas revisão e alteração na descrição das situações, pelo pesquisador, além de alterar a forma de escolha das soluções das situações, da original, na qual o indivíduo teria que escolher uma das soluções, para a escolha de todas as soluções, classificando-as de acordo com a percepção de “muito inadequado” a “extremamente adequado”. Na sequência, optou-se pela realização de uma aplicação piloto, com o objetivo de verificar impactos das mudanças realizadas.

Todos os respondentes, atuantes em sua área de formação, contribuíram com percepções em relação à compreensão, análise semântica, objetividade e factibilidade das instruções e cenários, assim como em relação às resoluções propostas para a Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira (ECAC), além de observar possíveis questões tecnológicas em relação à acessibilidade da pesquisa (navegação e dispositivos).

Análise dos dados e Resultados

Foram analisados os comentários e sugestões com foco na identificação da necessidade de alteração (instrução/cenário/resolução), sendo apresentado de forma unânime a não necessidade de alterações quanto à instrução, cenário e resoluções. Todos os participantes dessa fase, em seus comentários, confirmaram que os cenários e soluções são compreensíveis e adequados à coleta de dados, também complementando que os cenários estão direcionados a profissionais de área privada, e solicitaram a devolutiva da pesquisa. Quanto à acessibilidade, foi identificada dificuldade de acesso em smartphones e, como navegador que melhor se adequou, o “*Google Chrome*”. Por fim, foram tomadas essas informações como orientações a serem agregadas às instruções para a segunda etapa, a fase da coleta de dados.

Etapa 2 – Estudo de Validade da Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira

Participantes

A amostra do estudo foi composta por dados de 446 participantes, em sua maioria do estado de São Paulo (85,7%), sendo 289 mulheres (64,8%) e 157 homens (35,2%), e com idade média de 34,29 (DP=12,10) anos, sendo a mínima de 18 e a máxima

de 67. Quanto ao grau de escolaridade, apurou-se que um participante (0,20%) cursava o ensino médio, 38 (8,5%) haviam concluído o mesmo nível, 139 (31,2%) estavam cursando graduação, 76 (17%) já tinham curso superior completo, 42 (9,4%) cursavam Pós-Graduação e 150 participantes (33,6%) informaram possuir nível de Pós- graduação completo. Quanto à situação laboral dos participantes, todos estavam trabalhando sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com um tempo médio de atuação profissional de 7,44 (DP=7,61) anos, tendo, por mínimo, 1 e máximo 40 anos, distribuídos nas ocupações profissionais, conforme demonstrado na Tabela 3.

Tabela 3
Ocupação Profissional da Amostra

	Frequência	%
Aprendiz/Estagiário	19	4,3
Assistente/Analista	156	35
Profissionais	70	15,7
Especialista	58	13
Liderança	37	8,3
Gestão	106	23,8

Levando-se em consideração a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho e Emprego (CBO, 2017), que define Ocupação Profissional como a agregação de empregos ou situações de trabalho similar quanto às atividades realizadas, foi possível identificar a ocupação de Assistente/Analista (35%) com maior predominância, e tendo como característica a atuação em atividades de rotina com uma complexidade operacional. Na sequência, nota-se a ocupação de Gestão (23,8%) como a segunda mais frequente, e sendo responsável pela administração, por gerenciar pessoas e no direcionamento de atividades e tarefas. Os Profissionais (15,7%) que possuem uma ocupação com perfil

técnico e, necessariamente com graduação, são os próximos, seguidos pela ocupação de Especialistas (13%), caracterizados por uma posição também técnica, mas não necessariamente necessitando de uma graduação, já que seu conhecimento pode ser também reconhecido pela experiência. A Liderança (8,3%), a responsável por liderar equipes e, por fim, aprendiz/Estagiário (4,3%), que se caracterizam por posições de desenvolvimento profissional.

Instrumento

Questionário Sociodemográfico - Anexo III

O questionário foi composto por 14 questões e teve, por objetivo, identificar e selecionar a amostra. As questões estavam focadas em informações que foram relevantes para os estudos de correlação a serem realizados, sendo elas: escolaridade, idade, sexo, atuação profissional, tempo de atuação profissional, faixa salarial, ocupação e formação.

Escala Ciclos de Adaptação de Carreira (versão 2.0) – ECAC (Ambiel & Noronha, 2013) - Anexo I

Tem por objetivo identificar o Ciclo de Adaptação de Carreira no qual os indivíduos se encontram. A escala é composta por 12 cenários, nos quais se avaliam situações contextuais de âmbito profissional, retratando “dilemas” com quatro possíveis decisões para a solução, no formato de Testes de Julgamento Situacional (TJS). São apresentadas duas variáveis, provocando as respostas dos indivíduos, quais sejam: (1) a habilidade de fazer bons julgamentos e (2) o construto específico que se procura avaliar. Nesses dilemas estão representadas as alternativas que refletem as etapas dos Ciclos de Adaptação de Carreira, sendo elas: Exploração, Estabelecimento, Gerenciamento e Desengajamento. A

escala é respondida em pontuação do tipo “Likert de 5 pontos”, sendo “1” para respostas menos adequadas e “5” para extremamente adequadas.

A primeira versão da escala foi validada em um estudo com 404 participantes, em 2012. A partir das análises de variância (ANOVA) entre os perfis dos ciclos de adaptação de carreira e outras variáveis sociodemográficas em relação aos itens dos cenários da ECAC, foram identificadas evidências de validade baseadas na relação com outras variáveis para o instrumento. Na realização de análises multivariadas entre ECAC e os instrumentos da Escala de Entrincheiramento de Carreira (EEC) e Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS), encontraram-se resultados significativos entre as dimensões de adaptabilidade de carreira e os perfis de ciclos de adaptação de carreira ($p=0,041$).

Escala de Adaptação de Carreira - CAAS (Teixeira et al., 2012; Audibert & Teixeira, 2015)
- Anexo IV

A Escala de Adaptabilidade de Carreira, também conhecida em contexto estrangeiro como *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS), foi estudada e validada para o contexto brasileiro, com base em Duarte et al.(2012); É composta por 24 itens, haja vista a avaliação de seus quatro fatores, Preocupação, Controle, Curiosidade e Confiança, com seis itens cada. No fator Preocupação, busca-se a reflexão sobre como se espera que seja o futuro. Em Controle, apresenta-se a preocupação com a carreira. Em Curiosidade, a busca é por explorar o ambiente que cerca o indivíduo e, em Confiança, o desenvolvimento de novas habilidades.

As respostas estão no formato Likert de cinco pontos, sendo 1 para “desenvolvi pouco” ou “nada” e 5 para “desenvolvi extremamente bem”. Os dados dos instrumentos foram verificados por meio de Análises Fatoriais Confirmatórias e Análises de Covariância,

através das quais confirmou-se que a CAAS é capaz de analisar os quatro fatores da Adaptabilidade, com o Coeficiente alfa de Cronbach variando entre 0,87 e 0,96 e, para a escala total, 0,92.

Escala de Satisfação do Trabalho - EST (Siqueira, 2008) - Anexo V

Investiga o grau de satisfação dos indivíduos em relação a alguns aspectos de seu trabalho. É composta por 25 itens agrupados, distribuídos em cinco fatores, do tipo Likert de 7 pontos, considerando-se que “1” corresponde a “Totalmente insatisfeito” e “7” a “Totalmente satisfeito”. Quanto maiores os escores obtidos, mais satisfeitos estarão os indivíduos em relação às dimensões avaliadas. Os dados do instrumento foram avaliados por meio de análises fatoriais dos 25 itens, cujos valores ficaram entre 0,49 e 0,88. Foram obtidos índices satisfatórios de precisão para cada um de seus cinco componentes, com o Coeficiente alfa de Cronbach variando entre 0,82 e 0,92.

Considerando-se a quantidade de cinco itens dentro de cada fator, pode-se citar, como exemplo, no fator Satisfação com colegas, o item “Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho”; no fator Satisfação com a Chefia, “Com o modo como meu chefe organiza o trabalho do meu setor”; em Satisfação com as Promoções , “Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa”; em Satisfação com Salário, “Com o meu salário comparado com o quanto eu trabalho” e finalmente, no fator Satisfação com a natureza do Trabalho , “Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam”.

Procedimento

A pesquisa foi autorizada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco, conforme mencionado anteriormente na Etapa 1. A coleta de dados contou com

duas estratégias para a sua realização. Como primeira estratégia, por meio de lista de contatos de possíveis participantes do estudo em redes sociais, *Facebook/LinkedIn*. Os convites foram disponibilizados em grupos de interesse pela temática e grupos de e-mails de profissionais. A segunda estratégia de captação para participação na pesquisa foi a utilização da técnica de “*Snowball Sampling*” (amostragem de bola de neve), indicando que as pessoas realizassem o compartilhamento do link com outros possíveis participantes, de mesmas características.

As informações sobre a pesquisa foram disponibilizadas por um convite “online”, através do qual o participante identificava um link de acesso para sua participação. Para o acesso, era necessário que a pessoa concordasse em participar, dando o “aceite” em um botão que foi colocado em forma de link. Após aceitação, o participante teve acesso a uma primeira tela com as instruções para o preenchimento da pesquisa, além do “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido”, cujo objetivo foi o de esclarecimento da participação na pesquisa (Anexo VI). A aplicação dos instrumentos e coleta de dados ocorreu por meio de formulários *on-line* e apresentados na plataforma “Google Docs.”, sendo considerado o período de um mês para o preenchimento, com lembretes intermediários a cada 10 dias, informando-se o objetivo da pesquisa e o prazo de preenchimento.

A sequência dos instrumentos ocorreu na seguinte ordem: Questionário Sociodemográfico, Avaliação de Ciclos de Carreira, Escala de Adaptabilidade de Carreira e Escala Satisfação de Trabalho. O tempo médio para o preenchimento dos instrumentos foi de aproximadamente 40 minutos, sendo excluídos da base de coleta de dados os participantes que não preencheram por completo os instrumentos dispostos.

Análise dos Dados

Inicialmente, o banco de dados oriundo da coleta foi obtido do aplicativo *Google* Formulário, por meio de uma planilha *Excel*. Em seguida, o banco foi transferido para o software estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS versão 21.0). Para a descrição dos participantes, constantes nesta pesquisa, foram utilizadas estatísticas descritivas.

Primeiramente, foi realizada a análise descritiva dos cenários e a análise dos componentes realizada sobre os itens que compuseram o instrumento, com o método de extração de Análise dos Componentes Principais (ACP) e rotação ortogonal Varimax. A utilização da ACP justifica-se, segundo Damasio (2012), que explica sobre essa análise: baseia-se em correlação linear e favorece uma melhor compreensão nos conteúdos explícitos das variáveis a serem consideradas para as respostas dos cenários. Adotou-se a classificação de Murphy e Davidsholder (1988) para a verificação do funcionamento interno da escala, sendo calculado, entre os itens, o alfa de Cronbach.

Com o objetivo de identificar evidências de validade baseadas na relação das ocupações com os itens da ECAC, e variáveis externas à ECAC, com as escalas de Adaptabilidade de Carreira e Satisfação no Trabalho, realizou-se a Análise Coeficiente de correlação de Pearson. Também foi utilizado o teste paramétrico Análise de Variância (ANOVA), a fim de identificar diferenças em relação a ocupações, Satisfação no Trabalho e Adaptabilidade de Carreira.

Resultados

Os resultados serão apresentados obedecendo a sequência dos objetivos previamente definidos. Vale enfatizar que esta pesquisa teve como escopo buscar evidências de validade para a Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira (Ambiel & Noronha, 2013), baseado em sua estrutura interna e por meio da relação com outras variáveis, ou seja, com a Escala de Adaptação de Carreira (Duarte et al, 2012), Escala de Satisfação no Trabalho (Siqueira, 2008) e Ocupação Profissional. Iniciou-se pela verificação visual da frequência em cada estágio de Ciclo de Adaptação de Carreira, em porcentagem, das respostas aos itens dos cenários, distribuídos na escala Likert, e conforme as tabelas apresentadas abaixo (4,5,6 e 7). O ciclo “Exploração” está apresentado na Tabela 4.

Tabela 4

Frequência de Respostas em porcentagem na escala Likert no estágio Exploração de Ciclo de Adaptação de Carreira

Likert	1	2	3	4	5
Cenário 1	4,7	8,3	23,5	41,7	21,8
Cenário 2	2,9	5,6	24,7	34,3	32,5
Cenário 3	9,2	13,9	24,9	28,7	23,3
Cenário 4	5,6	9,2	26,5	30,5	28,3
Cenário 5	4,7	13,2	35,2	31,4	15,5
Cenário 6	4,0	7,2	33,0	31,6	24,2
Cenário 7	3,4	5,8	35,0	33,9	22
Cenário 8	8,7	12,3	39,0	21,3	18,6

(continua)

(continuação)					
Cenário 9	4,3	5,8	27,4	31,6	30,9
Cenário 10	9,0	15,2	29,6	21,7	24,4
Cenário 11	6,1	10,5	28,7	26,5	28,3
Cenário 12	2,5	6,3	26,9	33,2	31,2

Identificou-se que, em Exploração, houve uma tendência de maior utilização dos pontos 3, 4 e 5 da escala Likert, mantendo a distribuição semelhante a todos os cenários. Na Tabela 5 é demonstrada a distribuição do Estabelecimento.

Tabela 5

Frequência de Respostas em porcentagem na escala Likert no estágio Estabelecimento de Ciclo de Adaptação de Carreira

Likert	1	2	3	4	5
Cenário 1	7,5	15,5	40,8	27,8	8,4
Cenário 2	4,3	5,8	24,9	35,2	29,8
Cenário 3	7,6	13,5	28,0	28,5	22,4
Cenário 4	12,3	20,9	32,1	24,0	10,8
Cenário 5	9,6	10,5	31,6	29,8	18,4
Cenário 6	4,3	12,6	38,6	29,4	15,2
Cenário 7	5,2	17,9	32,3	31,4	13,2
Cenário 8	4,3	10,5	40,1	28,0	17,0
Cenário 9	6,1	10,1	30,7	28,7	24,4
Cenário 10	19,5	18,8	27,8	22,9	11,0

Continua

continuação					
Cenário 11	13,9	22,6	27,6	20,4	15,5
Cenário 12	3,6	3,8	24,2	30	38,2

No ciclo de Estabelecimento, quanto aos pontos 3 e 4 da escala Likert, é possível notar que foram os mais utilizados, e posicionando-se em uma distribuição mais ao centro. Na Tabela 6, podem-se observar dados relacionados ao Ciclo Gerenciamento.

Tabela 6

Frequência de Respostas em porcentagem na escala Likert no estágio Gerenciamento de Ciclo de Adaptação de Carreira

Likert	1	2	3	4	5
Cenário 1	8,3	12,4	30,7	34,6	14,0
Cenário 2	14,3	15,2	26,2	24,9	19,3
Cenário 3	7,2	13,5	28,0	29,4	22,0
Cenário 4	16,1	29,4	28,5	17,5	8,5
Cenário 5	11,9	25,8	33,0	16,6	12,8
Cenário 6	5,6	15,0	39,7	28,3	11,4
Cenário 7	3,4	8,1	30,7	38,1	19,7
Cenário 8	6,3	16,4	31,4	27,6	18,4
Cenário 9	5,8	11	29,8	29,1	24,2
Cenário 10	10,3	20,6	25,6	22,2	21,3
Cenário 11	5,4	12,1	34,5	26,2	21,7
Cenário 12	10,8	18,2	35,2	23,3	12,6

Nesse ciclo, os pontos se distribuíram com maior concentração entre 3 e 4, mantendo um comportamento semelhante ao ciclo de Estabelecimento, de pontuação mais central. Na Tabela 7, seguem os resultados do ciclo de Desengajamento.

Tabela 7

Frequência de Respostas em porcentagem na escala Likert no estágio Desengajamento de Ciclo de Adaptação de Carreira

Likert	Desengajamento				
	1	2	3	4	5
Cenário 1	36,8	23,9	21,9	12,4	5,0
Cenário 2	20,2	29,8	24,7	15,9	9,4
Cenário 3	38,1	26,0	17,0	10,5	8,3
Cenário 4	16,1	18,8	28,3	22,4	14,3
Cenário 5	20,6	31,4	25,3	14,1	8,5
Cenário 6	4,5	15,9	36,1	24,4	19,1
Cenário 7	4,5	21,3	36,3	23,3	14,6
Cenário 8	30,5	34,5	20,6	9,4	4,9
Cenário 9	34,8	32,3	17,5	8,7	6,7
Cenário 10	35,2	30,9	19,5	7,8	6,5
Cenário 11	12,8	22,9	26,7	20,0	17,7
Cenário 12	11,9	18,4	30,3	23,5	15,9

Percebendo-se que em Desengajamento, apresentou uma maior dispersão com tendência de concentração nos pontos 1, 2 e 3, é possível concluir que as pontuações

apresentam-se de forma distinta para os ciclos Exploração e Desengajamento, e assemelha-se para os ciclos de Estabelecimento e Gerenciamento.

Porém, também se considerando uma análise mais específica para cada cenário, pode-se observar que existiram tendências distintas. No cenário 12, apresenta-se uma predominância de frequência de respostas, na escala Likert, mais centralizada, variando entre 3 e 4.

Nos cenários dois e cinco, os estágios Exploração e Estabelecimento focam-se entre os pontos quatro e cinco, enquanto que o cenário três, oito, nove e dez são predominantes no estágio desengajamento, com a pontuação um e dois. No cenário quatro o estágio exploração apresenta uma formação das respostas opostas nos pontos quatro e cinco. Para o cenário seis e sete apresenta-se uma distribuição mais homogênea entre todos os estágios, nas pontuações três e quatro da escala. E, finalmente, no cenário 11 existe uma recorrência de resposta na pontuação três para todos os estágios.

Dessa forma, pode-se observar o funcionamento das respostas, havendo uma predominância dos ciclos Exploração e Desengajamento, e mantendo-se mais extremos. Os demais ciclos, Estabelecimento e Gerenciamento, como componentes mais centrais, apresentaram um funcionamento da escala em polaridades, onde o desengajamento mostra-se como um comportamento de preferência a um distanciamento da situação apresentada nos cenários, e os demais, de envolver-se com a situação em diferentes formas. Considerando-se essa análise, definiu-se pela exclusão do cenário 12, pois, avaliando-se os itens e a disposição das respostas, é o único que apresenta funcionamento inesperado.

Em termos de fatorabilidade, foram analisados o tamanho das correlações e a adequação dos 44 itens, resultando a probabilidade de uma matriz fatorável. A extração de

componentes foi realizada mediante a análise dos principais (ACP), com o método de rotação ortogonal *Varimax*.

Depois de realizadas várias tentativas com mais e menos fatores do que o proposto pela teoria, considerando-se o critério de cargas fatoriais mínimas de 0,30 e com os mesmos métodos de extração e rotação já mencionados, fez-se a avaliação dos cenários e carregamento dos itens, obtendo-se a exclusão de três cenários (quatro, seis e oito), haja vista não apresentarem um bom funcionamento dos itens internamente, demonstrado pelo carregamento realizado. As soluções fatoriais extraídas foram verificadas levando-se em conta a pertinência dos fatores encontrados (em termos de conteúdos) e suas características psicométricas. Para essa análise, considerou-se o princípio de que os fatores devem ser compreensíveis e teoricamente justificáveis.

Chegando-se a uma versão com 8 cenários e um total de 36 itens, testou-se novamente o modelo, com 2 fatores. Foi executada a análise de adequação, quanto ao teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), obtendo-se um valor de 0,856, considerado um excelente índice de adequação da amostra. Para o teste de esfericidade de Bartlett, o valor encontrado foi $P < 0,01$ (Damasio, 2012).

Da Análise em Componentes Principais, resultados identificaram uma estrutura de dois fatores, com valores próprios superiores a 1 (*eigenvalues*), respectivamente 7,33 e 2,83, que explicam 31,77 % da variância total. Apenas itens com carga fatorial superior a 0,30 foram incluídos nos fatores. O gráfico de sedimentação, representado na Figura 2, indicou mais que dois fatores com *eigenvalues* superiores a 1, de acordo com a regra de Kaiser (Figueiredo-Filho & Silva Junior, 2010). Contudo, optou-se pela solução de dois fatores, pois se mostrou mais consistente psicometricamente, devido às cargas fatoriais (maior 0,30) e a coerência teórica.

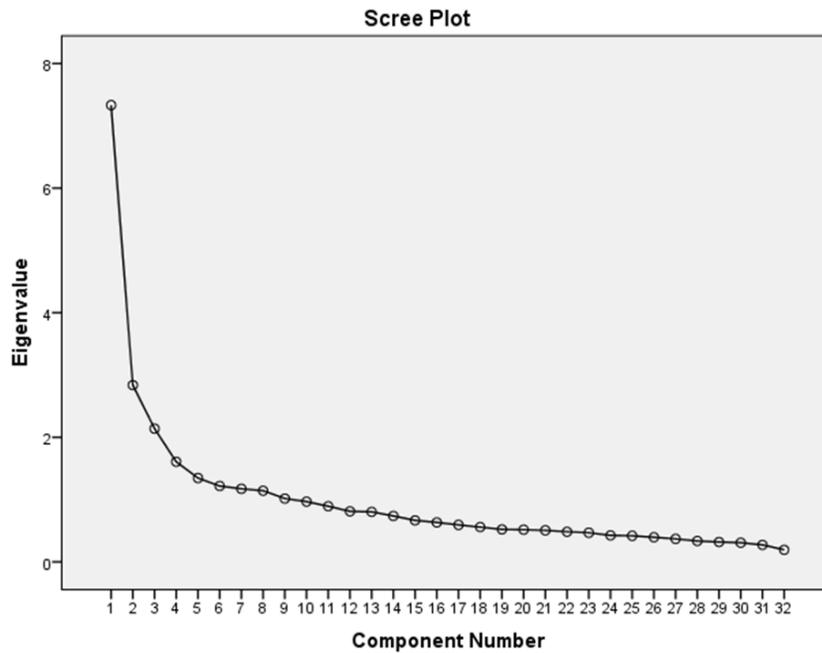


Figura 2. *Gráfico de Sedimentação*

Procedeu-se à ACP, cujos resultados constam na Tabela 8. São apresentados os agrupamentos formados pelos itens, bem como suas cargas fatoriais. Tendo por exemplo “C9”, o cenário de sequência nove da ECAC, “Est” representa o estágio de “Estabelecimento” dos Ciclos de Adaptação de Carreira, seguido pelo enunciado do item.

Tabela 8
Análise de Componentes Principais da ECAC e consistência interna de cada fator

Cenários Estágios e Itens	Fatores	
	1	2
C9 Est - Se a empresa está oferecendo essa parceria, é porque há necessidade de profissionais com esses conhecimentos. Isso poderia me dar visibilidade e maiores oportunidades na empresa.	0,70	
C3 Ger - Como não pretendo permanecer por muito tempo na empresa, não me candidataria a vaga.	0,69	
C9 Exp - Eu procuraria conhecer toda a lista de cursos oferecidos e optaria por um que fosse mais próximo de meus interesses atuais.	0,69	
C2 Est - Eu me esforçaria para atingir essas metas, entendendo que isso aumentaria a probabilidade de uma boa avaliação de performance, aumentando a minha empregabilidade.	0,64	
C1 Exp - Essa seria uma boa oportunidade para crescer pessoal e profissionalmente, desenvolver meu interesse e minhas habilidades na função que estou exercendo.	0,63	
C9 Ger - Eu escolheria um dos cursos, com objetivo de atualizar meus conhecimentos.	0,61	
C1 Ger – Como pretendo me manter em meu trabalho por mais alguns anos, essa proposta seria interessante	0,60	
C1 Est - O tempo do compromisso poderia ajudar a me consolidar no trabalho.	0,59	
C3 Exp - Considero que este é o momento ideal de abrir mão de algumas coisas para trilhar a minha carreira na organização	0,59	
C7 Exp - É importante esperar mais um pouco e verificar a possibilidade de um alinhamento das ideias e entender o que seria realmente possível.	0,58	
C7 Ger - Fazer uma apresentação ao novo gestor e estabelecer uma aliança com ele, para que um apoie o outro com os resultados, pode ser uma boa estratégia.	0,57	

continua

(continuação)

- C7 Est - Se o meu projeto significar uma chance de me consolidar na empresa, eu poderia relevar algumas situações em prol ao meu projeto. 0,55
- C2 Exp - Eu procuraria entender essas expectativas e se avaliasse que a mudança necessária fosse possível, com certeza me esforçaria. 0,54
- C5 Est - Neste momento, resolver as pendências com meu líder poderia ser interessante, me ajudando a demonstrar que posso assumir responsabilidades maiores. 0,54
- C5 Exp - Procuraria discutir para compreender a situação com meu líder e, ao mesmo tempo, buscar informações sobre a outra possibilidade. 0,50
- C11 Exp - Eu discutiria a situação com minha família para tentar chegar a um comum acordo sobre os nossos planos. 0,46
- C2 Ger - Se isso fosse necessário para manter meu emprego, eu aceitaria o desafio. 0,46
- C10 Ger - Se eu tivesse alguma garantia de estabilidade ao longo desse tempo, assumiria a dívida. 0,43
- C11 Ger - Conciliaria as duas situações da melhor maneira possível, com o objetivo de preservar tanto a carreira quanto a harmonia familiar. 0,42
- C3 Est - Eu procuraria esclarecer quanto de meu tempo, seria necessário para a dedicação de horas extras. 0,41
- C11 Est - Eu adiaria meus planos pessoais, pensando que no futuro poderia ter melhores condições materiais para ter um filho. 0,39
- C10 Est - Eu faria o financiamento e se houvesse algum imprevisto, eu procuraria administrá-lo conforme o necessário. 0,31
- C10 Exp - Enquanto estou conhecendo os procedimentos da empresa, prefiro não assumir essa dívida. 0,31
- C5 Ger - Embora o relacionamento não esteja bom, a distância também não me interessa, pois me impactaria pessoalmente. Portanto, vou aguardar uma melhor oportunidade chegar, enquanto administro a situação atual. 0,30
- C10 Des - Três anos é muito tempo para continuar no meu emprego atual. 0,66

continua

(continuação)		
C3 Des - Como não pretendo permanecer por muito tempo na empresa, não me candidataria a vaga.		0,62
C1 Des - Não pretendo ficar mais tanto tempo no meu emprego atual.		0,56
C9 Des - Não me interessaria investir tempo e dinheiro em algo que é não relevante para mim.		0,56
C2 Des - A necessidade de me esforçar para mudar algum comportamento indica que talvez eu precise de uma mudança de ares.		0,53
C5 Des - Na situação atual, certamente trabalhar mais longe poderia ser melhor.		0,49
C7 Des - Caso meu projeto não seja aceito, eu posso tentar colocar meu projeto em prática em várias outras organizações, com a procura de novas oportunidades.	0,30	0,38
C11 Des - Se eu realmente acreditasse que chegou o momento de ter um filho, eu poderia abrir mão do investimento oferecido pela empresa.		0,33
Quantidade de Itens	24	8
<i>Eigenvalue</i>	7,33	2,83
Variância Explicada	22,91	8,86
α Cronbach	0,88	0,66

Nota. A primeira coluna a sequência, representando, “C” = Cenário, e o número que segue representa a sequência apresentada, seguida pelas iniciais dos ciclos de Adaptação de Carreira.
a. Os ciclos de Adaptação de Carreira são representados pelas iniciais “Est - Estabelecimento”, “Ger - Gerenciamento”, “Exp - Exploração” e “Des - Desengajamento”.

O fator Um apresentou-se no agrupamento dos estágios Exploração, Estabelecimento e Gerenciamento, com oito itens cada um, explicando comportamentos de indivíduos que buscam ação juntamente ao cenário situacional apresentado, de 22,91% da variância. E o fator Dois foi identificado pelo nome do estágio que representa, com seus 8 itens, de comportamentos opostos, tendo por objetivo o distanciamento em relação à situação do cenário apresentado, com 8,86% da variância.

Para a verificação da consistência interna dos itens, foram identificados os Alfas de Cronbach de cada fator. A interpretação dos valores de confiabilidade foi baseada em Murphy e Davidsholder (1988), tendo por 0,88 o fator Um, correspondendo a um bom índice de consistência interna, enquanto 0,66, apresentado pelo fator Dois, foi considerado um índice aceitável.

A seguir, serão apresentadas as estatísticas descritivas dos instrumentos aplicados para o estabelecimento da análise de Correlação. Foram obtidas as médias aritméticas para cada fator ou instrumento, sendo que para os fatores da ECAC e CAAS a variação possível era de 1 a 5 e, na EST, de 1 a 7. Na Tabela 9 são apresentadas as pontuações mínimas e máximas, médias e desvio padrão das dimensões da Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira, Escala de Adaptabilidade de Carreira e da Escala de Satisfação no Trabalho.

Tabela 9

Estatísticas descritivas dos instrumentos: Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira, Escala de Adaptabilidade de Carreira e Escala de Satisfação no Trabalho

	Mínimo	Máximo	Média	DP
ECAC F1	1,00	5,00	3,42	0,59
ECAC F2	1,00	5,00	2,55	0,65
CAAS Preocupação	1,67	5,00	3,83	0,71
CAAS Controle	1,83	5,00	4,12	0,62
CAAS Curiosidade	1,67	5,00	3,75	0,69
CAAS Confiança	2,00	5,00	4,16	0,55
EST Colegas	1,00	7,00	4,82	1,08
EST Chefia	1,00	7,00	4,35	1,33
EST Promoção	1,00	7,00	3,83	1,36
EST Salário	1,00	7,00	3,97	1,38
EST Natureza do Trabalho	1,00	7,00	4,73	1,14

Como pode ser observado, a ECAC demonstra que existiram respondentes com pontuação mínima (1) e máxima (5) nos dois fatores, alcançando uma média 3,42 para o fator 1 e 2,55 para o fator 2. Para nenhum fator da CAAS foi obtido o valor mínimo de pontuação (1), mas todos os fatores obtiveram a pontuação máxima (5). Quanto à média, os fatores dessa escala obtiveram uma variação de 3,75 a 4,16, apresentando uma média alta em todos os fatores. Quanto à EST, demonstra-se que os participantes obtiveram a pontuação mínima (1) e a máxima (7) em todos os fatores. Com uma média dos fatores que apontam do menor valor, de 3,83, ao maior, 4,82.

A correlação de Pearson foi utilizada para investigar as associações entre as Escalas de Adaptabilidade de Carreira e Satisfação no Trabalho. Os resultados estão dispostos na Tabela 10.

Tabela 10
Correlação entre Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira (ECAC) com a Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS) e Escala de Satisfação do Trabalho (EST)

	ECAC	
	Fator 1	Fator 2
CAAS Preocupação	0,14**	0,09
CAAS Controle	0,11*	- 0,09*
CAAS Curiosidade	0,11*	0,03
CAAS Confiança	0,14**	- 0,05
EST Colegas	0,10*	- 0,14**
EST Chefia	0,10*	- 0,15**
EST Promoção	0,12**	- 0,14**
EST Salário	0,08	- 0,09*
EST Natureza do Trabalho	0,11*	- 0,23**

**= $p \leq 0,01$ * = $p \leq 0,05$

Para Cohen (1988), coeficientes de correlação entre 0,10 e 0,29 podem ser considerados fracos. Os três construtos abordados neste estudo demonstraram correlação com uma magnitude fraca.

Embora a constatação tenha sido de magnitude fraca entre os instrumentos, foi possível identificar uma tendência de correlação positiva para todos os fatores (preocupação, controle, curiosidade e confiança) da CAAS em relação ao Fator 1 da ECAC, representando ações de interação laboral, nos estágios Exploração, Estabelecimento e Gerenciamento.

Quanto à Escala de Satisfação no Trabalho, a tendência apresentada em todas as suas dimensões foi de correlações negativas em relação ao fator 2 da ECAC, confirmando a hipótese de que quanto maior a satisfação no trabalho do indivíduo, menor é a probabilidade de desengajamento. Demonstração possível pelos valores significativos de correlação negativa em relação ao ciclo de adaptação de carreira Desengajamento, variando entre - 0,09 a - 0,23, com destaque para a dimensão de Natureza do Trabalho (-0,23), que representa o grau de interesse com as tarefas.

Além disso, os instrumentos também foram analisados quanto à variável “ocupação profissional”, em correlações para investigar as associações entre as escalas e com o objetivo de identificar resultados significativos sob o impacto das ocupações, tendo por referência a hipótese deste estudo, ou seja, de identificar em trabalhadores nucleares, a vivência de diferentes ciclos (Savickas, 2009). Os resultados estão dispostos nas Tabelas que se seguem, cada uma correlacionada com uma ocupação distinta. Iniciando-se pela análise com a de Assistente ou Analista, representado pela Tabela 11.

Tabela 11
Correlação de ocupações profissionais de Assistente/Analista entre ECAC, com CAAS e EST

	ECAC	
	Fator 1	Fator 2
Preocupação	0,13	0,19*
Controle	0,21**	- 0,06
Curiosidade	0,23**	0,13
Confiança	0,20**	0,16*
EST Colegas	0,15	- 0,05
EST Chefia	0,20*	- 0,11
EST Promoção	0,24**	- 0,14
EST Salário	0,25**	- 0,16*
EST Natureza do Trabalho	0,14	- 0,04

Nota. **= $p \leq 0,01$ * = $p \leq 0,05$ N= 156

Considerando-se a Escala de Adaptabilidade de Carreira e tendo como respondentes os Analistas/Assistentes, constatou-se como uma exceção o item “preocupação”, que teve uma correlação significativa para o fator Desengajamento (0,09), sugerindo que quanto maior a preocupação com o futuro, mais os indivíduos demonstram inclinações ao desengajamento. Nas demais dimensões são demonstradas uma significativa tendência de que quanto maior a pontuação, tanto maior a correlação com o fator 1 da ECAC.

Evidencia-se que a correlação com maior coeficiente foi a dimensão de satisfação salário (0,25), apresentando uma variável relevante especificamente para a ocupação de Assistente ou Analista, apesar de magnitude fraca (Cohen, 1988), seguida da dimensão promoção (0,24). Para a EST, quanto maiores as pontuações (Chefia, Promoção e Salário),

maior a relação com o fator 1 da ECAC. Situação distinta se apresenta quando é realizada a análise das outras ocupações, conforme apresentado na Tabela 12.

Tabela 12
Correlação de ocupações profissionais de Especialista entre ECAC, com CAAS e EST

	ECAC	
	Fator 1	Fator 2
Preocupação	0,27*	0,15
Controle	0,15	0,14
Curiosidade	0,24	0,26*
Confiança	0,12	- 0,01
EST Colegas	0,03	- 0,09
EST Chefia	- 0,11	- 0,12
EST Promoção	0,00	- 0,11
EST Salário	- 0,08	0,21
EST Natureza do Trabalho	- 0,08	- 0,12
<i>Nota. **= p ≤0,01 * = p ≤0,05</i>		N= 58

Na ocupação de Especialista, composta por profissionais que são referência em determinada atividade ou tarefa, a correlação com o coeficiente de maior relevância foi na CAAS, Preocupação (0,27), demonstrando uma tendência de que quanto maior a pontuação nessa dimensão, maior também será a correlação com o Fator 1 da ECAC, seguido por Curiosidade (0,26), que apresenta uma correlação positiva com o Fator 2 da ECAC. Na Tabela 13, segue a apresentação referente às ocupações profissionais de Liderança.

Tabela 13

Correlação de ocupações profissionais de Liderança entre ECAC, com CAAS e EST

	ECAC	
	Fator 1	Fator 2
Preocupação	0,13	- 0,36*
Controle	0,07	- 0,36*
Curiosidade	0,18	- 0,48**
Confiança	0,20	- 0,41*
EST Colegas	0,13	- 0,28
EST Chefia	- 0,04	- 0,20
EST Promoção	- 0,08	- 0,10
EST Salário	- 0,05	- 0,24
EST Natureza do Trabalho	0,04	- 0,36*

Nota. **= $p \leq 0,01$ * = $p \leq 0,05$ N= 37

Na ocupação profissional de Liderança, identificada por indivíduos que lideraram equipes, Tabela 9, identifica-se uma correlação negativa e baixa entre as quatro dimensões da CAAS e o fator 2 da ECAC, sugerindo que quanto maior for a pontuação na Escala de adaptabilidade de Carreira, menor será o desengajamento. Os Profissionais de perfil Profissional são representados na Tabela 14.

Tabela 14

Correlação de ocupações de Profissionais entre ECAC, com CAAS e EST

	ECAC	
	Fator 1	Fator 2
Preocupação	0,12	0,23
Controle	0,10	0,05
Curiosidade	0,04	0,10
Confiança	0,12	0,18

(continua)

	(continuação)	
EST Colegas	0,05	0,03
EST Chefia	- 0,02	- 0,09
EST Promoção	0,12	- 0,05
EST Salário	0,06	0,04
EST Natureza do Trabalho	0,11	- 0,11

Nota. **= $p \leq 0,01$ * = $p \leq 0,05$ N= 70

Nessa ocupação não houve coeficiente significativo de correlação, sugerindo que indivíduos que as desempenham tendem a demonstrar uma maior autonomia quanto ao impacto dos estágios de ciclo de adaptação de carreira. Na Tabela 15, apresenta-se a correlação da ocupação profissional de Gestão.

Tabela 15
Correlação em ocupações profissionais de Gestão entre ECAC, com CAAS e EST

	ECAC	
	Fator 1	Fator 2
Preocupação	0,10	0,12
Controle	0,15	- 0,13
Curiosidade	0,08	0,08
Confiança	0,14	- 0,08
EST Colegas	0,17	- 0,21*
EST Chefia	0,20*	- 0,17
EST Promoção	0,11	- 0,15
EST Salário	0,13	- 0,11
EST Natureza do Trabalho	0,18	- 0,26**

Nota. **= $p \leq 0,01$ * = $p \leq 0,05$ N= 106

Indivíduos gestores são os responsáveis pela administração, gerenciamento de pessoas e/ou equipes e no direcionamento de atividades e tarefas. Correlações positivas fracas foram identificadas na EST, na dimensão “chefia” (0,20), relacionadas ao Fator 1 da

ECAC. Quanto às dimensões “Colega” (0,21) e natureza do Trabalho (0,26), houve relação com o fator 2, apresentando uma correlação negativa fraca.

Esses resultados corroboram afirmações de Siqueira (2008), de que a satisfação no trabalho, do indivíduo, é uma resposta de como ele estabelece uma relação emocional e afetiva com sua atuação profissional. Quanto à ocupação profissional de Estagiários e Aprendizes, reconhecida por indivíduos em fase de experimentação do papel profissional, os resultados obtidos não foram apresentados de forma individualizada em função da quantidade da amostra (N=19), não representando relevância na análise de correlação.

Com intuito de verificar diferenças entre os ciclos de Adaptação de Carreira nas ocupações profissionais, realizou-se uma análise de variância (ANOVA) e a prova *post hoc* de Tukey para os fatores da ECAC. A Tabela 16 apresenta os dados que foram significativos nos fatores 1 e 2 da ECAC.

Tabela 16

Análise de Variância e Prova post hoc de Tukey para os fatores da ECAC e a variável de grupo “ocupação profissional”

ECAC	F	Signif.	Ocupação Profissional	Subconjuntos	
				1	2
Fator 1	3,434	0,005	Liderança	3,15	
			Gestão	3,32	3,32
			Profissionais	3,39	3,39
			Assistentes/Analistas		3,50
			Especialistas		3,51
			Aprendiz/Estagiário		3,59

Nota. *= $p < 0,05$; **= $p < 0,01$.

Os resultados expostos quanto ao Fator 1 apontam uma diferenciação entre as ocupações profissionais, formando subgrupos com maiores pontuações para os Assistente/Analista, Especialistas e Aprendiz/Estagiário, avaliando-se estágios de

adaptação de Carreira. Esses, relacionados com ações comportamentais ligados à situação de trabalho.

Pode-se notar que as ocupações profissionais que tenham ações mais concretas de trabalho, sejam elas em início da formação de seu papel, ou que demonstrem uma experiência específica, ou com atividades de rotina, refletem um maior nível de engajamento em relação à carreira, representado pelas ocupações. O segundo grupo foi formado pela ocupação de “Liderança” e mostra que líderes não demonstram uma tendência à ação com as situações de trabalho. Considerando-se o Fator 2 da ECAC, que corresponde ao ciclo de Desengajamento, não se demonstrou uma variância que fosse significativa em relação às ocupações, demonstrando que não há uma distinção de ocupação quanto ao distanciamento da situação de trabalho.

Discussão

Esta pesquisa teve por objetivo a realização de estudos de validação e verificação de propriedades psicométricas da Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira, em uma amostra de trabalhadores com vínculo empregatício pela Consolidação das Leis Trabalhistas. De certo modo, do ponto de vista teórico, o trabalho já se justifica por disponibilizar um instrumento com propriedades psicométricas adequadas ao uso em pesquisas científicas relacionadas ao tema, contribuindo com a comunidade acadêmica, mais especificamente com a área de orientação profissional de Carreira, pois, conforme Oliveira, Melo-Silva e Coleta (2012), a reflexão sobre esse tema tem recebido pouca atenção, apresentando limitações conceituais e empíricas.

Do ponto de vista prático, profissionais adultos já envolvidos em uma carreira, buscam processo de orientação com objetivos de refletir sobre seu momento profissional, transacionar para novos empregos ou área de atuação, podendo-se notar uma carência de instrumentos que possam suportar os profissionais que atuam nessa modalidade de intervenção (Santos & Melo-Silva, 2011). Ainda sob esta perspectiva, foi importante considerar que ao final da pesquisa havia um campo não obrigatório com a seguinte informação: “Deixe seu e-mail, caso tenha interesse de receber material sobre esta pesquisa”. Do total, 203 participantes manifestaram interesse em recebê-la, e ao final desta pesquisa será enviado um agradecimento formal aos participantes, um folheto com informações conceituais sobre o ciclo de adaptação de carreira e a disponibilização deste estudo por meio de acesso eletrônico.

A ECAC foi construída e submetida a estudos empíricos por Ambiel e Noronha (2013), com o objetivo principal de desenvolver um instrumento para avaliação das etapas dos miniciclos de adaptação de carreira, conforme apresentado na teoria de Construção de

Carreira de Savickas (2002; 2005). Tendo em vista a pouca disponibilidade de publicações relacionadas a esse tema e sua relevância para a área de OPC, os dados obtidos neste estudo corroboram as considerações apresentadas por Ambiel e Noronha (2013), na prática a que se propõe.

Em relação aos objetivos propostos neste estudo, todos foram atingidos, embora exista a necessidade de se discutir algumas limitações dos resultados encontrados. Os estudos empíricos iniciaram-se com a Análise de Componentes Principais, seguida pela Análise de Correlação e, por fim, a Análise de Variância.

No que tange à busca por evidências de validade com base na estrutura interna, primeiramente em relação à adequação dos dados, os índices The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e o teste de Bartlett apontaram que a matriz dos dados foi adequada para a análise fatorial. Em relação ao número de componentes, os valores *eigenvalues* obtidos pela ACP, utilizando a rotação ortogonal *Varimax* dos fatores, indicaram a presença de dois componentes. Ademais, em relação ao índice de consistência interna alfas de Cronbach, as estimativas encontradas no primeiro fator, podem ser consideradas com o conceito “bom” e a relacionada ao segundo fator, pode ser considerada “aceitável” (Murphy & Davidsholder, 1988).

Outro dado importante a ser considerado, ainda sobre a estrutura interna do instrumento, foi a identificação da presença de três componentes nas análises iniciais de fatorabilidade. Após verificação da distribuição dos itens e da confrontação da consistência com o conteúdo, foram excluídos alguns, por não demonstrarem coerência com o agrupamento dos fatores formados. Com essa exclusão, todos os demais itens se organizaram na ordem de dois fatores, sendo que os três estágios de ciclo de adaptação de carreira (Exploração, Estabelecimento e Gerenciamento) se agruparam no primeiro

componente com 24 itens, e os 8 últimos itens agruparam-se no segundo componente, que representou o estágio de Desengajamento.

Para Savickas (2002; 2005), a transição dos ciclos de adaptação de carreira ocorrem de um para outro, toda vez que a carreira do profissional é impactada por temas socioeconômicos ou eventos pessoais. Esse processo é mediado pela adaptabilidade de carreira, que por sua vez denota a prontidão do indivíduo no enfrentamento dessas transições.

As ocupações fornecem uma organização de papel profissional e um foco de atuação para a maioria dos homens e mulheres, embora para alguns indivíduos esse foco seja periférico, incidental ou mesmo inexistente. As preferências pessoais para os papéis da vida estão profundamente fundamentadas nas práticas que envolvem indivíduos e que os estabelece de forma desigual em situações sociais (Savickas, 2002).

O grau de satisfação e engajamento que as pessoas obtêm no trabalho é elevada proporcionalmente à medida em que são capazes de implementar seus autoconceitos vocacionais. Seu envolvimento com o trabalho depende do estabelecimento de ocupação, uma situação de trabalho e uma forma de vida em que se possa desempenhar suas preferências e interesses nas ocupações (Savickas, 2002).

O primeiro componente, identificado como fator 1, agrupou itens relacionados à percepção dos indivíduos em relação a opções que estavam conectadas diretamente com os ciclos de adaptação de carreira, sendo “Exploração”, a compreensão e ajuste de interesses; “Estabelecimento”, a busca do indivíduo em consolidar-se, e, por fim, “Gerenciamento”, a gestão da situação atual e de sua continuidade, visando manter a posição profissional (Ambiel, 2013). A teoria da construção de Carreira (TCC) afirma que lidar com a mudança e o gerenciamento das transições envolve a reavaliação e o restabelecimento, assegurando

um novo papel, o indivíduo tipicamente recicla seu miniciclo (Savickas, 2002), identificando que o Fator 1 predominantemente agrupou os ciclos que representam comportamento de enfrentamento com a situação de carreira se ser manejada, apesar de não ter sido possível manter os quatro ciclos em forma de fatores conforme era previsto inicialmente neste estudo.

Já o segundo, Fator 2, reconhecido pelo ciclo que representa “Desengajamento”, e sendo caracterizado pela desconexão de sua posição e exploração de novos interesses e funções, agrupou itens relacionados à percepção dos indivíduos em relação a sua falta de habilidade em lidar com a situação laboral, demonstrando já um movimento de ruptura (Savickas, 2002; 2005). Depois de um período de manutenção de suas atividades, os profissionais eventualmente experimentam um declínio na energia e interesse por suas ocupações, envolvendo a desaceleração do desenvolvimento de tarefas laborais, planejamento de aposentadoria e afastamentos por diversos motivos. Desse modo, o profissional nesse ciclo tenderá a focar-se na atuação em processo de transição e no enfrentamento das mudanças que essas poderão trazer (Savickas, 2002). Sendo assim, diante dos achados discutidos anteriormente, pode-se afirmar que a ECAC apresenta evidências de validade baseadas no conteúdo e na estrutura interna do teste, com dados que confirmam sua validade e fidedignidade.

Nesse mesmo sentido de validação do instrumento, resultados relevantes foram obtidos na busca de evidências de validade na relação com variáveis externas, correlacionando os fatores da Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira e as Escalas de Adaptabilidade de Carreira e Satisfação no Trabalho. Inicialmente, de acordo com os resultados obtidos na correlação da CAAS com a ECAC, apesar de serem de magnitude fraca, todos os resultados foram significativos com o fator 1. Pode-se concluir que quanto

maior a pontuação na CAAS, maior será a relação com o Fator 1 da ECAC, pois os trabalhadores, quanto mais percebem suas competências de adaptabilidade de carreira, maior será a probabilidade de estarem lidando com os temas relacionados a sua carreira. Assim, de acordo com o esperado com base na literatura, as dimensões da CAAS (preocupação, controle, curiosidade e confiança) estão relacionadas com os perfis de Ciclos de Adaptação de Carreira, que representam (Exploração, Estabelecimento e Gerenciamento) o momento profissional atual do indivíduo que lida de forma adaptada, demonstrada por meio de atitudes, crenças e competências (Savickas, 2002; 2005; 2009).

De acordo com Savickas (2002; 2005), os indivíduos que apresentam maiores pontuações em adaptabilidade de carreira, demonstram uma prontidão e recursos de enfrentamento para lidar com a situação atual ou até anteciparem-se às ações de seu desenvolvimento. Reforçado pelos resultados da correlação quanto ao fator 2, a dimensão Controle demonstra um resultado significativo de correlação negativa, concluindo que quanto maior o resultado nessa dimensão, maior será a probabilidade do indivíduo manter-se engajado. Sendo o contrário também verdadeiro, uma vez que, com menor adaptabilidade nessa dimensão, maior a probabilidade de estabelecer-se no estágio de desengajamento e preparando-se para o enfrentamento de uma transição de carreira, sob a luz de que a dimensão Controle significa responsabilidade incondicional por criar sua própria história ou trajetória profissional, e ainda, o quanto os indivíduos sentem e acreditam que eles próprios são os responsáveis pela construção de suas carreiras (Savickas, 2005; 2013).

Levando-se em conta a afirmação de Siqueira (2008), quanto à Satisfação no Trabalho, entende-se o reconhecimento pelo indivíduo do estabelecimento de seu vínculo. Portanto, quanto menor a Satisfação no Trabalho, maior a probabilidade do indivíduo

apresentar-se no estágio de Desengajamento. Os resultados encontrados corroboram essa suposição, pois apresentam uma correlação negativa com todas as dimensões da Escala EST e o Fator 2, além de correlação positiva com o Fator 1, da ECAC, com exceção da dimensão salário, que com esse fator não apresentou nenhuma correlação significativa.

Os instrumentos também foram analisados quanto à variável de Ocupação Profissional, entendido pela agregação de experiências e/ou domínio de competências às atividades realizadas em um determinado nível de complexidade, em sua atuação laboral. Como ocupações profissionais utilizadas para este estudo, podemos considerar: Analistas/Assistentes, responsáveis pelo processamento e operacionalização das ações; Especialistas, que atuam com experiência em um determinado processo, controlando, planejando, implementado, acompanhando e verificando; Profissionais, indivíduos que possuem uma profissão com graduação e atuam como responsáveis técnicos e/ou consultores internos; Líderes, reconhecidos por possuírem responsabilidade por resultados através de liderança de pessoas; Gestão, que atua na relação de responsabilidade de pessoas, processos e resultados, e por fim, os estagiários e aprendizes que são ocupações profissionais de início de vida laboral (CBO, 2017).

Agregando a variável de ocupação profissional à análise de correlação, foram encontrados resultados significativos e com comportamentos distintos ao que foi apresentado anteriormente, ou seja, em relação à amostra geral, demonstrando que essa variável tem relevância no entendimento dos diferentes níveis. Os resultados são apresentados a seguir.

Na ocupação profissional Analistas/Assistentes, identificou-se que, para a dimensão de Adaptabilidade de Carreira, preocupação, apesar de magnitude fraca, apresentou uma correlação positiva com o Fator 2, da ECAC. Indivíduos com essa ocupação, quando

planejam seu futuro, podem apresentar desengajamento quanto à situação laboral atual. Considerando-se para essa mesma ocupação a relação da escala de Satisfação do Trabalho e ECAC, o resultado encontrado na dimensão salário (0,25), com uma correlação positiva com o Fator 1, demonstra que os indivíduos têm uma tendência de quanto mais satisfeitos estiverem com os seus salários, maior será a tendência de seu engajamento (Danish & Usman, 2010).

Mostra-se interessante ressaltar que essa foi uma tendência específica distinta das demais ocupações. De acordo com Marqueze e Castro Moreno (2005), a satisfação no trabalho é um estado emocional, e essa emoção deriva da avaliação dos valores do indivíduo. Pode-se concluir que o fator salário é relevante para o engajamento, assumindo que seus vínculos de relação laboral estão focados na remuneração.

Quanto à ocupação Especialista, apenas dois coeficientes foram significativos com as dimensões de adaptabilidade de Carreira, tendo a dimensão preocupação (0,27) correlacionado significativamente com o Fator 1, da ECAC, evidenciando resultados encontrados no estudo de Ambiel e Noronha (2013), confirmando a hipótese deste estudo de que o indivíduo engajado, ou seja, que está se ajustando aos seus interesses e valores, demonstra comportamento de adaptabilidade relacionado à preocupação e planejamento em relação ao futuro. Enquanto que na dimensão curiosidade, que representa a exploração de oportunidades futuras (Savickas, 2005), a relação com significância positiva foi estabelecida com o Fator 2 da ECAC, representando o desengajamento, resultado distinto das hipóteses levantadas, demonstrando que indivíduos nessa ocupação podem desengajar-se na busca de oportunidades.

Os resultados das correlações para o nível Profissional não trouxeram significância em relação aos ciclos de adaptação de carreira, pois as pessoas são qualificadas para uma

variedade de ocupações devido às suas características vocacionais e requisitos ocupacionais. No caso dos Profissionais, entendemos como especialistas de sua área de atuação, podendo a partir daí, concluir que os indivíduos desse nível, por apresentarem uma tendência a atuarem de forma técnica e focada, seu engajamento pode ser determinado pela valorização de sua área de conhecimento, vinculando-se a sua *expertise* e não ao ambiente. (Charam, 2013).

Para a ocupação profissional “Liderança”, demonstrou-se correlação negativa com as quatro dimensões de Adaptabilidade de Carreira, com magnitude média (Cohen,1988) com o Fator 2 da ECAC, o mesmo ocorrendo em relação à Satisfação do Trabalho, na dimensão “natureza do Trabalho” (grau de interesse em relação as tarefas). Vale ressaltar que a amostra (N=37) pode ser considerada pequena em relação aos demais grupos, porém, entende-se a relevância e tendência dessa informação a ser considerada neste estudo, devido à complexidade da ocupação, uma vez que foca-se no alcance de objetivos por meio das pessoas (Charam, 2013)

Os coeficientes mais expressivos para “Liderança” foram as dimensões Preocupação (- 0,36), Controle (-0,36), Curiosidade ($r = -0,48$) e Confiança ($r = -0,41$). Notou-se que o indivíduo que demonstra incapacidade de adaptar-se, manifestará um maior interesse na transição de sua carreira e, em seguida, o interesse pelo que faz, também poderá ser relevante para sua percepção de estágio de carreira. Segundo Melo (2014), a liderança baseia-se numa inter-relação entre o direcionamento oferecido pelo líder, a quantidade de apoio emocional e o nível de desenvolvimento dos subordinados. Considerando-se essa definição, podemos concluir que o Líder, sem a competência de adaptar-se na carreira, buscará um processo de transição, sendo relevante que ele tenha interesse por atuar com atividades dessa natureza. Em situação contrária, também se desengajará, pois, além de seu

conhecimento técnico, deverá desenvolver a capacidade de lidar com diferentes contextos e conflitos (Charan, 2013).

E por fim, a ocupação de Gestão, com foco no gerenciamento de pessoas, mas também abarcando a gestão por processos e mudanças, apresentando uma maior complexidade de comportamentos em sua atuação e uma responsabilização por suas ações (Blanchard, 2011). Na análise de seus coeficientes, apresentou-se significância com a Escala de Satisfação do Trabalho, nas dimensões colegas (-0,21), representada pela confiança com o relacionamento de pares, e natureza do Trabalho (-0,26), relação negativa com o Fator 2 da Escala de Ciclos Adaptação de Carreira, corroborando Siqueira (2008) ao afirmar sobre o quanto a satisfação do indivíduo pode representar a relação emocional e afetiva em sua área de atuação. Conclui-se, portanto, que o desengajamento poderá ocorrer, caso essa relação não aconteça. Ainda na “Gestão”, a dimensão chefia da EST, satisfação em relação à capacidade do seu superior e seu interesse demonstrado pela equipe (Siqueira, 2008), apresentou uma relação positiva com o Fator 1 da ECAC, demarcando uma tendência de maior compromisso, quando há o reconhecimento por quem se é subordinado.

Considerando que o grau de satisfação que as pessoas obtêm do trabalho é proporcional ao grau em que essas tangenciam a possibilidade de implementar suas capacidades (Danish & Usman, 2010), essa satisfação dependerá dos estágios em um determinado tipo de ocupação, uma situação de trabalho e um modo de vida em que se poderá desempenhar os papéis que o crescimento e as experiências exploratórias levaram a considerar adequadas e apropriadas, percebidas em sua atuação laboral (Savickas, 2002). Do ponto de vista psicométrico, é possível inferir que os resultados das correlações permitiram interpretar dados em comum entre as Escalas de Adaptabilidade de Carreira, Satisfação no Trabalho e Ciclos de Adaptação de Carreira, concluindo-se que os indivíduos

que se conectam com suas ocupações profissionais passam a ter uma maior probabilidade de desenvolvimento em seus papéis laborais.

A variável “Ocupação Profissional” também foi avaliada por meio da Análise de Variância e Prova *post hoc* de Tukey. Os achados indicaram que as ocupações Analistas/Assistentes e Especialistas se diferenciaram dos que ocupam o papel de Liderança, concluindo-se que os respondentes em ocupações que se envolvem em ações mais concretas e vínculo à tarefa laboral endossaram mais o Fator 1 da ECAC, do que os indivíduos que atuam na Liderança (Blanchard, 2011).

De acordo com a Teoria de Construção de Carreira de Savickas (2002), apresentam-se três proposições, representadas pela Personalidade Vocacional (rol das características formadas no indivíduo), Temas de Vida (conexão entre as histórias e experiências) e Adaptabilidade de Carreira (produto da adaptação ao meio). Mais assertivo seria inferir que pessoas na ocupação profissional de Analista/Assistente e Especialistas estão à frente em todos os sentidos: vivência de papéis focados no desenvolvimento de competências que manejam uma relação direta com as entregas e permitem um acesso direto aos seus resultados, as suas história de vida e valores mais alinhados aos seus propósitos e conectados com a sua atuação e podem, através de seus sucessos e fracassos, remodelar de forma bem articulada as suas carreiras, enquanto que a Liderança tem uma papel de facilitador e que permeia e possibilita que os indivíduos possam engajar-se, atuando muitas vezes como o influenciador no estabelecimento desse vínculo.

Considerações Finais

Diante dos resultados apresentadas anteriormente, pode-se perceber, como esperado, que os indivíduos que demonstrarem uma maior competência de adaptabilidade de carreira e vínculo emocional de satisfação em seu trabalho, demonstram uma atuação em congruência com a sua carreira, percebido pelo agrupamento dos ciclos de adaptação de Carreira (Exploração, Estabelecimento e Gerenciamento), levando em conta de que resultados distintos podem demonstrar essa mesma relação de forma incongruente com a carreira (Desengajamento). Por outro lado, em relação aos resultados que eram esperados, mas não foram concretizados, quanto à organização dos Ciclos de Adaptação de Carreira em estágios, entende-se que essa foi uma limitação que não restringiu a relevância dos achados aqui registrados, dando a oportunidade, em ocasiões futuras, de novos estudos de validade de conteúdo, contando assim com a colaboração de mais evidências para esse tema que até o momento possui poucas publicações.

As mudanças no mundo, em relação ao trabalho, têm exigido que os indivíduos desenvolvam habilidades e competências que se diferenciem substancialmente em relação às requeridas pelas ocupações do século XX, que ofereciam percepção de trabalho mais estável em relação à situação laboral. Mas, com a Revolução Tecnológica (Schwab, 2016) e com as transformações sociodemográficas da forma de trabalho (Drucker, 1992), existem novos paradigmas às ocupações estáveis, sendo substituídas por uma relação de trabalho na qual o período e a competência são situacionais (Barrett, 2014). Não distinto do contexto global, o cenário brasileiro, quando da distribuição da pesquisa, passando por uma de suas importantes crises financeira e política o que pode levar ao crescimento do desemprego, obrigando muitos brasileiros a organizarem-se e, de forma protagonista, buscarem oportunidades de atuação profissional e empreenderem.

Nesta direção, os resultados encontrados e suas relações com as expectativas teóricas e empíricas sobre os estágios de Ciclo de Adaptação de Carreira e sua relação com adaptabilidade de Carreira e Satisfação no Trabalho, atingiu com sucesso o seu foco ao abordar a busca de evidências de validade para a ECAC, mesmo não identificando todos os ciclos em forma de fatores na escala. Uma contribuição que se entende como relevante neste momento é a de Savickas (2002), ao afirmar que o processo da Construção de Carreira e a adaptação para a transição é contínuo e envolve caminhos probabilísticos, que podem ser socialmente construídos, condicionados pela situação local e as contingências temporais, lugar e contexto socioeconômico.

Uma limitação a ser considerada diz respeito à amostra, o público considerado para este estudo foi definido a partir do proposto por Savickas et al. (2009), conhecido como trabalhadores nucleares e periféricos. Neste sentido, espera-se que estudos futuros possam investigar ciclos de adaptação de carreira, utilizando amostras em diferentes contextos laborais (funcionários públicos, autônomos e etc.). Considerando que os participantes representem em sua maioria o estados de São Paulo, também vale considerar uma amostra que permita uma maior abrangência da representação da população brasileira.

Referências

- Ambiel, R. A .M. (2014). Adaptabilidade de Carrera: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orietnação Profissional*, 15(1), 15-24. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167933902014000100004
- Ambiel, R. A .M. & Noronha, A.P.P. (2013). *Construção e estudo psicométricos da Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira* (Tese de doutorado), Universidade São Francisco, Itatiba, SP. Recuperado de <http://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&q=Constru%C3%A7%C3%A3o+e+estudo+psicom%C3%A9tricos+da+Escala+de+Ciclos+de+Adapta%C3%A7%C3%A3o+de+Carreira&btnG=&lr=>
- Ambiel, R. A. M., Campos, M.I., Alves, B. P., Silva, C. P. (2015). Fundamentos e aplicabilidade dos Testes de Julgamento Situacional no contexto da Psicologia Organizacional. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(3), 298-398. doi: 10.17652/rpot/2015.3.529
- Arendt, R. J. J. (2003). Construtivismo ou construcionismo? Contribuições deste debate para a Psicologia Social. *Estudos de Psicologia*, 8(1), 5-13. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v8n1/17230.pdf>
- Audibert, A. & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de Validade em Universitários Brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v16n1/09.pdf>
- Barret, R. (2014). A organização dirigida por valores. (trad. Caio Brizzola). Rio de Janeiro: Campus.
- Barros, A. F. (2010). Desafios da Psicologia Vocacional: Modelos e intervenções na era da incerteza. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*. 11(2), 165-175. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902010000200002
- Blanchard, K. (2011). *Liderança de Alto Nível: como criar e liderar organizações de Alto Desempenho*. (Edição Revisada e Ampliada). Porto Alegre: Bookman.
- Charan, R. & Drotter, S. (2013). *Pipeline de liderança: o desenvolvimento de líderes como diferencial competitivo* (2ª. Ed.) São Paulo: Campus.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. (2nd ed.) New York: Academic Press.
- Damasio, B. F. (2012). Uso da análise fatorial exploratória em psicologia, *Revista Avaliação Psicológica*, 11(2), 213-227. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=335027501007>.

- Danish, R. Q., Usman, A., (2010). Impact of Reward and Recognition on Job Satisfaction and Motivation: An Empirical study from Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 159 - 167. doi: dx.doi.org/10.5539/ijbm.v5n2p159
- Drucker, P. (1992). *Administrando para o Futuro: Os Anos 90 e a Virada do Século*. 2. ed. São Paulo: Pioneira.
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J. Dauwalder, J. P. & Vianan, A. E. M. (2009).. A construção da vida: Um novo paradigma para entender carreira no Século XXI. *Interamerican Journal of Psychologist* 44(2), 392-406. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Annelies_Van_Vianen/publication/267373458_A_Construcao_da_Vida_Um_Novo_Paradigma_para_Entender_a_Carreira_no_Seculo_XXI/links/54609cfe0cf295b561624e29.pdf
- Duarte, M. E., Soares, M. C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M. R., Paredes, I.,... Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale – Portugal Form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 725- 729. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.019
- Empresa Brasil de Comunicação – EBC (2013). *Taxa de rotatividade no mercado de trabalho fica em 63,7% e mantém estabilidade*. Recuperado de <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2014-12/taxa-de-rotatividade-do-mercado-de-trabalho-alcancou-637-em-2013>
- Figueiredo-Filho, D. B. & Silva Junior, J. A. (2010). Desvendando os Mistérios do Coeficiente de Correlação de Pearson (r). *Revista Política Hoje*, 18(1), 115-146. Recuperado de file:///C:/Users/User/Downloads/3852-8315-1-PB.pdf
- Fontainhas, L.T. (2008). *A importância da adaptabilidade : a carreira, o indivíduo e a organização : estudo exploratório* (dissertação de Mestrado). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10451/3155>
- Glavin, K., & Reh fuss, M. (2005). *Vocopher: A web-library of free career inventories*. Paper presented at the American Counseling Association Annual Convention, Atlanta, GA.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.006.
- Kim, N. & Hall, D. T. (2012). Protean Career Model and Retirement. *Oxford University Press*, pp 112-116. doi:10.1093/oxfordhb/9780199746521.013.0046.
- Lassance, M. C. P., Paradiso, A. C., & Silva, C. B. (2011). *Terceira demanda-chave para a orientação profissional: Como ajudar o indivíduo a desenvolver sua carreira? Enfoque desenvolvimentista e evolutivo*. In: M. A. Ribeiro & L. L.Melo-Silva (Orgs.), *Compêndio de orientação profissional e de carreira: Perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos* (1), 135-166. São Paulo: Vetor.

- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance* 4, 309-336. doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0
- Magalhaes, M. O. (2008). Propriedades Psicométricas da versão brasileira da Escala de Enrincheiramento de Carreira. *Psico-USF* , 13 (1), 13-19. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicousf/v13n1/v13n1a03.pdf>
- Marqueze, E. C, Castro Moreno, C. R., (2005). Satisfação no trabalho - uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30(112), 69-79 Recuperado de: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100517107007>> ISSN 0303-7657
- Martinez, M. C. & Paraguay, A. I. B. B. (2003). Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 6, 59-78. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172003000200005.
- Melo, E. A. A. (2014). Liderança gerencial. In M. M. M. Siqueira (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 217-229). Porto Alegre: Artmed.
- Ministério do Trabalho e Emprego (2014). *MTE discute a rotatividade no mercado de trabalho brasileiro*. Recuperado de <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2014/03/mte-discute-a-rotatividade-no-mercado-de-trabalho-brasileiro>
- Ministério do Trabalho e Emprego (2017). *Classificação Brasileira de Ocupações CBO*. Recuperado de <http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/informacoesGerais.jsf;jsessionid=larUJf5QwsqQhnwJQR942cCN.slave16:mte-cbo>
- Murphy, K. R., & Davidshofer, C. O. (1988). *Psychological testing: Principles and applications*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Nevill, D. & Super, D. E. (1988). Career maturity and commitment to work in university students. *Journal of Vocational Behavior*, 32 (1), 139-151. doi.org/10.1016/0001-8791(88)90011-5
- Nota, L., & Rossier, J.(2015). *Handbook of Life Design*. From practice to theory and from theory to practice. Germany: Hogrefe
- Oliveria, M.C., Melo-Silva, L.L., & Coleta, M.F.D. (2012). Pressupostos teóricos de Super: Datados ou aplicáveis à Psicologia Vocacional contemporânea?. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(02), 223-234. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v13n2/09.pdf>
- Santos, A. F.O. & Melo-Silva, L. L. (2011). Motivos da procura por Orientação de Carreira em Adultos: um estudo preliminar. *Avaliação Psicológica*, 10(2), 129-137. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3350/335027286004.pdf>

- Savickas, M. L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.
- Savickas, M.L. (2002) *Career Construction – Developmental Theory of Vocational Behavior*. Career Choice and Development (170 – 226) . In S. D. Brown 4th Edition. Wiley Co.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (42-70). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M.L. (2012). Life Design: A paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal o Counseling & Development*, 90, 13-19. doi:10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Savickas, M.L. (2013). Career Construction theory and practice. In S. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting theory ans research to work* (pp.147-183) . Hoboken, NJ: Wiley
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & Van Vianen, A. (2009). Life Design: A pardigm for career construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Schwab, K. (2016). *A Quarta Revolução Industrial*. (2a. Reimpressão) São Paulo: Edipro
- Siqueira, M. M. M. (2003). Proposição e análise de um modelo para comportamentos de cidadania organizacional. *Revista de Administração Contemporanea*, 7, 165-184. doi:10.1590/S1415-65552003000500009
- Siqueira, M. M. M. (2008). *Satisfação no Trabalho*. Em Siqueira M.M.M. (colab.) *Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp 265 – 272). Porto Alegre: Artmed.
- Siqueira, M. M. M. & Padovan, V. A. R. (2008). Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. *Psicologia Teoria Pesquisa*. 24(2), 201-209. Recuperado <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v24n2/09>
- Super, D. E.(1957). The course and cycle of the working life are described. In the Super, D.E., *The psychology of careers; a introduction to vocational*, p 200. Oxford, England: Harper & Row
- Super, D. W. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298. doi:10.1016/0001-8791(80)90056-1

- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9, 194-201. doi: 10.1080/03069888108258214
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks & Associates (orgs.), *Career Choice and Development* (pp. 121-178). San Francisco: Jossey Bass
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.007.
- Zacher, H., Ambiel, R. A. M. & Noronha, A. P. P. (2015). Career Adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88(1), 164-173. doi:10.1016/j.jvb.2015.03.006.

Anexos

Anexo I

Escala Ciclos de Adaptação de Carreira - ECAC

A seguir, você encontrará uma escala com 12 situações (cenários) que podem ocorrer ao longo da carreira das pessoas.

É possível que você já tenha passado por algumas delas, mas não por outras.

Logo a seguir, você encontrará 4 sugestões de resolução para as situações. Você deverá marcar quanto cada uma é adequada para resolver a situação.

Você deve marcar priorizando as respostas que melhor representem sua opinião sobre qual seria a melhor resolução para a situação, tendo em mente o seguinte:

Se fosse com você, o que faria HOJE em relação a essa situação?

Tente se imaginar na situação, **LEVANDO EM CONTA SUA CONDIÇÃO ATUAL DE TRABALHO.**

Considere, por exemplo, se está satisfeito hoje com sua colocação profissional, se está buscando novas oportunidades, se está próximo da aposentadoria, se você está iniciando agora em novo trabalho, entre outras.

Portanto, o preenchimento da escala consiste em pensar como está se sentindo atualmente em seu trabalho e, a partir disso, fazer a leitura de cada cenário e após devida análise, avaliar cada resposta apresentada, levando em consideração os critérios: 1(muito inadequada) até 5 (extremamente adequada).

É possível que nenhuma das opções seja exatamente adequada para você. Se isso ocorrer, procure pensar nas opções e identifique a que mais se aproxima da sua realidade atual.

1 – Muito Inadequado.

2 – Pouco Inadequado.

3 – Adequado.

4 – Muito adequado.

5 - Extremamente Adequado

Cenário 1.

1. Você trabalha em uma empresa multinacional e recebeu um convite para participar de um projeto em uma das unidades na Europa. Porém, de acordo com o processo da empresa de retorno de investimento, ao aceitar a proposta, você precisará manter-se na organização por pelo menos cinco anos após a participação no projeto.

a) Não pretendo ficar mais tanto tempo no meu emprego atual.

1 2 3 4 5

b) O tempo do compromisso poderia ajudar a me consolidar no trabalho.

1 2 3 4 5

c) Como pretendo me manter em meu trabalho por mais alguns anos, essa proposta seria interessante.

1 2 3 4 5

d) Essa seria uma boa oportunidade para crescer pessoal e profissionalmente, desenvolver meu interesse e minhas habilidades na função que estou exercendo.

1 2 3 4 5

Cenário 2.

Na avaliação de performance anual da empresa, seu gestor lhe aponta três metas a serem atingidas para o próximo ano. Mas, para alcançá-las, você precisará realizar mudanças comportamentais em relação a sua equipe de trabalho e liderança.

a) Eu me esforçaria para atingir essas metas, entendendo que isso aumentaria a probabilidade de uma boa avaliação de performance, aumentando a minha empregabilidade.

1 2 3 4 5

b) Eu procuraria entender essas expectativas e se avaliasse que a mudança necessária fosse possível, com certeza me esforçaria.

1 2 3 4 5

c) A necessidade de me esforçar para mudar algum comportamento indica que talvez eu precise de uma mudança de ares.

1 2 3 4 5

d) Se isso fosse necessário para manter meu emprego, eu aceitaria o desafio.

1 2 3 4 5

Cenário 3.

Você foi chamado para participar de uma seleção interna para uma vaga de um nível acima da qual você se encontra no momento. Isso implicaria na necessidade de dedicação de horas extras de trabalho, pois na nova função, devido ao aumento de responsabilidades, não haverá hora marcada para entrada e saída.

a) Eu procuraria esclarecer quanto de meu tempo, seria necessário para a dedicação de horas extras.

1 2 3 4 5

b) Como não pretendo permanecer por muito tempo na empresa, não me candidataria a vaga.

1 2 3 4 5

c) Como penso em manter-me na empresa por mais tempo, esse esforço entendo como válido.

1 2 3 4 5

d) Considero que este é o momento ideal de abrir mão de algumas coisas para trilhar a minha carreira na organização

1 2 3 4 5

Cenário 4.

Você recebeu uma proposta de emprego de outra empresa, a qual apresenta 2 diferenciais: salário maior e plano de carreira. Atualmente, você exerce um cargo de gerência, mas na nova proposta, ocuparia uma função de coordenação.

a) Esta é a oportunidade que estou esperando para a mudança de emprego.

1 2 3 4 5

b) Percebo que estou bem consolidado na minha posição atual, não vejo motivos para sair.

1 2 3 4 5

c) Eu tentaria fazer contato com outras pessoas que trabalham ou já trabalharam nesta empresa, para saber se o plano de carreira realmente funciona e qual diferencial poderia trazer para a minha empregabilidade.

1 2 3 4 5

d) Estou satisfeito em meu emprego atual e vejo boas perspectivas futuras ao permanecer na organização.

1 2 3 4 5

Cenário 5.

O relacionamento com o seu líder no momento está conflituoso e você já está bastante incomodado com esta situação desconfortável. Surgiu uma oportunidade de mudança para um novo emprego, mas a empresa fica muito mais longe de sua residência, o que impactaria em seu trajeto diário.

a) Neste momento, resolver as pendências com meu líder poderia ser interessante, me ajudando a demonstrar que posso assumir responsabilidades maiores.

1 2 3 4 5

b) Procuraria discutir para compreender a situação com meu líder e, ao mesmo tempo, buscar informações sobre a outra possibilidade.

1 2 3 4 5

c) Na situação atual, certamente trabalhar mais longe poderia ser melhor.

1 2 3 4 5

d) Embora o relacionamento não esteja bom, a distância também não me interessa, pois me impactaria pessoalmente. Portanto, vou aguardar uma melhor oportunidade chegar, enquanto administro a situação atual.

1 2 3 4 5

Cenário 6.

Sua empresa foi comprada por outra equipe de gestão e 40% das pessoas foram demitidas. Você permaneceu, mas, com o realinhamento institucional, você será deslocado para uma área na qual você já trabalhou, há mais de cinco anos e esta nova possibilidade fará com que você tenha que reaprender novos comportamentos e processos.

a) Eu buscaria avaliar se a nova área ainda é interessante e motivadora para mim e minha carreira..

1 2 3 4 5

b) Eu faria o possível para me readaptar na função, pois seria um caminho para me estabilizar na empresa, mesmo com as mudanças.

1 2 3 4 5

c) Já que não há outra possibilidade no momento, minha permanência na empresa poderá depender de minha dedicação para reaprender as atividades.

1 2 3 4 5

d) Me disponibilizaria para a mudança de função, enquanto busco oportunidades no mercado.

1 2 3 4 5

Cenário 7.

7 - Recentemente, outro gestor assumiu a gerência de seu setor e você está percebendo que algumas ideias não combinam com muitos de seus valores e crenças. Porém, ele é mais aberto a novos projetos e você poderá ter a chance de, finalmente, colocar em prática um projeto que há muito tempo você tem.

a) É importante esperar mais um pouco e verificar a possibilidade de um alinhamento das ideias e entender o que seria realmente possível.

1 2 3 4 5

b) Se o meu projeto significar uma chance de me consolidar na empresa, eu poderia relevar algumas situações em prol ao meu projeto.

1 2 3 4 5

c) Fazer uma apresentação ao novo gestor e estabelecer uma aliança com ele, para que um

apoie o outro com os resultados, pode ser uma boa estratégia.

1 2 3 4 5

d) Caso meu projeto não seja aceito, eu posso tentar colocar meu projeto em prática em várias outras organizações, com a procura de novas oportunidades.

1 2 3 4 5

Cenário 8.

8 - Sua empresa publicou o balanço anual e os resultados ficaram abaixo do esperado. Para adequar-se financeiramente, uma das estratégias foi a elaboração e disponibilização de um plano de demissão voluntária, com benefícios para quem aderir. Caso você não considere a esta possibilidade, não há garantias de sua continuidade na organização nos próximos meses.

a) Ter a oportunidades de desenvolvimento de projetos e “forças tarefas” que pudessem ajudar a alavancagem dos resultados. Poderia ser uma boa oportunidade para me afirmar na empresa.

1 2 3 4 5

b) Eu aceitaria imediatamente o plano de demissão voluntária.

1 2 3 4 5

c) Não aceitaria o plano de demissão e trabalharia para melhorar a situação.

1 2 3 4 5

d) Procuraria saber mais sobre o plano de demissão e também conhecer melhor o balanço da empresa antes de me decidir

1 2 3 4 5

Cenário 9.

A empresa a qual você trabalha fez uma parceria com uma universidade para subvenção escolar, com o objetivo de potencializar a formação de seus funcionários, por meio de cursos de graduação e pós-graduação, com até 70% de desconto. Na lista de cursos disponíveis, não há nenhum que seja de seu interesse, mas você sabe que se aproveitar essa oportunidade seria bem visto pelos seus superiores.

a) Se a empresa está oferecendo essa parceria, é por que há necessidade de profissionais com esses conhecimentos. Isso poderia me dar visibilidade e maiores oportunidades na empresa.

1 2 3 4 5

b) Eu procuraria conhecer toda a lista de cursos oferecidos e optaria por um que fosse mais próximo de meus interesses atuais.

1 2 3 4 5

c) Não me interessaria investir tempo e dinheiro em algo que é não relevante para mim.

1 2 3 4 5

d) Eu escolheria um dos cursos, com objetivo de atualizar meus conhecimentos.

1 2 3 4 5

Cenário 10.

Você precisa trocar de carro, pois este está apresentando problemas. Este seria um bom momento para assumir uma dívida de até 3 anos de prestações, especialmente considerando que a cooperativa de crédito, parceira da empresa que você trabalha, disponibiliza crédito com taxas baixíssimas para seus funcionários. Contudo, em caso de saída da empresa durante o financiamento, automaticamente você deverá quitar o restante da dívida.

a) Eu faria o financiamento e se houvesse algum imprevisto, eu procuraria administrá-lo conforme o necessário.

1 2 3 4 5

b) Enquanto estou conhecendo os procedimentos da empresa, prefiro não assumir essa dívida.

1 2 3 4 5

c) Se eu tivesse alguma garantia de estabilidade ao longo desse tempo, assumiria a dívida.

1 2 3 4 5

d) Três anos é muito tempo para continuar no meu emprego atual.

1 2 3 4 5

Cenário 11.

Você está considerando ter um filho no próximo ano, mas você teve uma surpresa ao saber que a empresa está planejando investir na sua formação para que, nos próximos anos, possa assumir mais responsabilidades. Isso demandará de você um tempo maior com cursos, treinamentos e outras atividades de formação.

a) Se eu realmente acreditasse que chegou o momento de ter um filho, eu poderia abrir mão do investimento oferecido pela empresa.

1 2 3 4 5

b) Eu adiaria meus planos pessoais, pensando que no futuro poderia ter melhores condições

materiais para ter um filho.

1 2 3 4 5

c) Conciliaria as duas situações da melhor maneira possível, com o objetivo de preservar tanto a carreira quanto a harmonia familiar.

1 2 3 4 5

d) Eu discutiria a situação com minha família para tentar chegar a um comum acordo sobre os nossos planos.

1 2 3 4 5

Cenário 12.

O clima no ambiente de trabalho vem demonstrando uma piora nas relações. Além dos habituais conflitos com seus pares de equipe, recentemente você recebeu uma acusação em uma reunião de trabalho, que estaria “puxando o tapete” em busca de status junto ao seu superior.

a) Isso pode ser considerado um fator de que este trabalho não está mais adequado e, por isso, pode ser o momento de buscar novas oportunidades.

1 2 3 4 5

b) Eu ficaria muito preocupado, pois essa situação poderia barrar meus planos de carreira na empresa.

1 2 3 4 5

c) Tentaria entender o motivo de tais incômodos e de tais acusações.

1 2 3 4 5

d) A melhor forma de resolver a situação seria conversar com todos os envolvidos, com o objetivo de obter a melhor resolução possível do conflito.

1 2 3 4 5

Anexo II



UNIVERSIDADE SÃO
FRANCISCO-SP



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ECAC - ESCALA CICLOS DE ADAPTAÇÃO DE CARREIRA: ESTUDOS PSICOMÉTRICOS

Pesquisador: LUCILENE TOFOLI

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 61150616.6.0000.5514

Instituição Proponente: CASA DE NOSSA SENHORA DA PAZ ACAA SOCIAL FRANCISCANA

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.817.648

Apresentação do Projeto:

Trata-se de uma dissertação de mestrado, que pretende investigar evidências de validade para a Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira. Para tanto, farão parte 500 indivíduos adultos que estejam trabalhando com contrato CLT (Consolidação da Lei Trabalhista), ambos os sexos e com escolaridade mínima de ensino médio completo. Os participantes serão recrutados por meio de redes sociais (Facebook/LinkedIn). Serão aplicados os seguintes instrumentos: a própria escala pesquisada, o questionário sociodemográfico e outros dois instrumentos, com duração prevista de 30 minutos.

Objetivo da Pesquisa:

De acordo com o projeto apresentado, os objetivos do estudo são organizados em geral e específicos, a saber:

O objetivo deste estudo é a realização de estudos psicométricos da ECAC Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira e também desenvolvimento de pesquisas empírica para o tema considerando de relevância e contribuição.

Endereço: SAO FRANCISCO DE ASSIS 218
Bairro: JARDIM SAO JOSE **CEP:** 12.916-900
UF: SP **Município:** BRAGANCA PAULISTA
Telefone: (11)2454-8981 **Fax:** (11)4034-1825 **E-mail:** comite.etica@saofrancisco.edu.br



UNIVERSIDADE SÃO
FRANCISCO-SP



Continuação do Parecer: 1.817.848

Objetivo Secundário:

- 1 - Buscar evidências de validade baseada na estrutura interna.
- 2 - Correlação da ECAC com a EAC (Duarte et al., 2012), demonstrando relacionamento das etapas dos miniciclos com as dimensões de adaptabilidade de carreira.
- 3 - Evidências de validade baseada na relação com variáveis externas para a ECAC, com as Escalas de Satisfação do Trabalho (Siqueira, 2008) e Adaptação de Carreira (Teixeira et al., 2012)

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

São previstos desconfortos emocionais em razão do teor dos itens utilizados na coleta de dados. Os benefícios são discutidos em termos dos avanços científicos para a área de conhecimento.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O desenho metodológico é adequado e tende a responder os objetivos do estudo.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

A carta de autorização não foi anexada, pois o estudo usará aplicação em redes sociais on-line, não sendo, portanto, necessário. O TCLE foi anexado.

Recomendações:

O TCLE anexado ao projeto está diferente da versão apresentada na caixa TCLE. Rever. O documento correto é o que está na caixa.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há.

Considerações Finais a critério do CEP:

APÓS DISCUSSÃO EM REUNIÃO DO DIA 10/11/2016, O COLEGIADO DELIBEROU PELA APROVAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISAS.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_805653.pdf	02/11/2016 14:03:42		Aceito

Endereço: SAO FRANCISCO DE ASSIS 218
 Bairro: JARDIM SAO JOSE CEP: 12.916-900
 UF: SP Município: BRAGANCA PAULISTA
 Telefone: (11)2454-8981 Fax: (11)4034-1825 E-mail: comite.etica@saofrancisco.edu.br



Continuação do Parecer: 1.817.648

Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoCNE.pdf	02/11/2016 14:02:38	LUCILENE TOFOLI	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	02/11/2016 14:01:41	LUCILENE TOFOLI	Aceito
Folha de Rosto	plataforma.pdf	12/10/2016 22:39:28	LUCILENE TOFOLI	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BRAGANCA PAULISTA, 11 de Novembro de 2016

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Para o desenvolvimento da pesquisa, será importante que você preencha as questões de caracterização abaixo:

1. Sexo: Feminino Masculino Prefiro não Responder
2. Idade: _____
3. Estado de Residência _____ (identificar com iniciais do estado)
4. Voce se Considera:
 Negro(a) Branco(a) Pardo(a) Amarelo(a) Indigena
 Prefiro não Responder
5. Qual seu estado civil atual
 Casado (a)/União Estável Solteiro(a) Viúvo (a) (Separado (a))
 Prefiro não Responder
6. Filhos? Sim Não (Se sua resposta for sim) Quantos? _____
7. Nível de Escolaridade:
 Ensino Médio Cursando Ensino Médio Completo
 Ensino Superior Completo Ensino Superior Cursando
 Pós-Graduação Cursando Pós-Graduação Completo
8. Está estudando atualmente? Sim Não (se sua resposta for sim)
O que está estudando? _____
9. Esta trabalhando atualmente? Sim Não Prefiro não Responder
10. Qual é a sua Profissão? (Curso de Formação, exemplo: Pedagogo, administração, etc),
caso não tenha escreva "Nenhum": _____
11. Qual é a sua Ocupação? (Função em atividade de trabalho, por exemplo: analista,
gerente e etc...): _____
12. Quanto tempo atua ou atuou em sua ocupação? _____

13. Sua faixa salarial:

- Faixa – R\$ 880,00 – R\$2.640,00
 Faixa – R\$ 2.641,00 – R\$ 5.280,00
 Faixa – R\$ 5.280,00 – R\$ 7.920,00
 Faixa – R\$ 7.920,00 – R\$ 10.560,00
 Faixa – Acima de R\$10.560,00
 Prefiro não Responder

14. Sua empresa é do setor:

- Industrial
 Comercial
 Agrícola
 Prestação de Serviços
 Terceiro Setor
 Outros – Qual? _____
 Prefiro não Responder

15. Quantas ocupações você teve ao longo da vida profissional?

- (1 a 2) (3 a 4) (5 a 6) (7 a 8) (9 a 10) mais que 10 anos

16. Fez ou está fazendo algum processo de orientação? Sim Não

Se a resposta for sim, sinalize:

- Psicoterapia Coaching Orientação Profissional
 Mentoring (mentoria) *Counseling* (Aconselhamento)
 Prefiro não Responder

17. Atualmente você possui algum compromisso financeiro de longo prazo? S N

- Imóvel Carro Viagem
 Estudo Viagem Prefiro não Responder

Escala de Adaptabilidade de Carreira (CAAS)

Por favor leia cada afirmação e indique o quanto você considera que tenha desenvolvida cada uma das habilidades, utilizando a escala abaixo:

1 (Muito pouco) 2 (Pouco) 3 (Medianamente) 4 (Bastante) 5 (Plenamente)

1	Pensar sobre como será o meu futuro.	1	2	3	4	5
2	Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje.	1	2	3	4	5
3	Preparar-me para o futuro.	1	2	3	4	5
4	Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer.	1	2	3	4	5
5	Planejar como atingir os meus objetivos.	1	2	3	4	5
6	Pensar com cuidado sobre minha carreira.	1	2	3	4	5
7	Manter-me entusiasmado(a) e otimista.	1	2	3	4	5
8	Tomar decisões por conta própria.	1	2	3	4	5
9	Assumir responsabilidade pelos meus atos.	1	2	3	4	5
10	Manter-me fiel às minhas convicções.	1	2	3	4	5
11	Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida.	1	2	3	4	5
12	Fazer o que eu considero certo para mim.	1	2	3	4	5
13	Explorar o ambiente ao meu redor.	1	2	3	4	5
14	Procurar por oportunidades de crescimento pessoal.	1	2	3	4	5
15	Explorar as opções antes de fazer uma escolha.	1	2	3	4	5
16	Observar diferentes maneiras de fazer as coisas.	1	2	3	4	5
17	Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho.	1	2	3	4	5
18	Ser curioso(a) com relação a novas oportunidades.	1	2	3	4	5
19	Realizar as tarefas de forma eficiente.	1	2	3	4	5

20	Ser cuidadoso(a) para fazer as coisas bem feitas.	1	2	3	4	5
21	Aprender novas habilidades.	1	2	3	4	5
22	Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades.	1	2	3	4	5
23	Superar obstáculos.	1	2	3	4	5
24	Solucionar problemas.	1	2	3	4	5

Anexo V

EST - Escala de Satisfação do Trabalho

As frases abaixo falam a respeito de alguns aspectos do seu trabalho atual. Indique o quanto você se sente satisfeito ou insatisfeito com cada um deles. Dê suas respostas, anotando nos parênteses que antecedem cada frase, aquele número (de 1 a 7) que melhor representar sua resposta.

- 1 Totalmente Insatisfeito
- 2 = Muito Insatisfeito
- 3 = Insatisfeito
- 4 = Indiferente
- 5 = Satisfeito
- 6 = Muito Satisfeito
- 7 = Totalmente Satisfeito

No meu trabalho atual sinto-me...

- () Com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
- () Com o modo como meu líder organiza o trabalho do meu setor.
- () Com o número de vezes que já fui promovido nesta empresa.
- () Com as garantias que a empresa oferece a quem é promovido.
- () Com o meu salário, comparado com o quanto eu trabalho.
- () Com o tipo de amizade que meus colegas demonstram por mim.
- () Com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam.
- () Com o meu salário, comparado com a minha capacidade profissional.
- () Com o interesse de meu líder pelo meu trabalho.
- () Com a maneira como esta empresa realiza promoções de seu pessoal.
- () Com a capacidade de meu trabalho absorver-me.
- () Com o meu salário, comparado ao custo de vida.
- () Com a oportunidade de fazer o tipo de trabalho que faço.
- () Com a maneira como me relaciono com os meus colegas de trabalho.
- () Com a quantia em dinheiro que eu recebo desta empresa ao final de cada mês.
- () Com as oportunidades de ser promovido nesta empresa.
- () Com a quantidade de amigos que eu tenho entre meus colegas de trabalho.
- () Com as preocupações exigidas entre mim e meu chefe.
- () Com o entendimento entre eu e meu chefe.
- () Com o tempo que eu tenho de esperar para receber uma promoção nesta empresa.
- () Com meu salário, comparado aos meus esforços de trabalho.
- () Com a maneira com que meu líder me trata.
- () Com a variedade de tarefas que realizo.
- () Com a confiança que eu posso ter em meus colegas de trabalho.
- () Com a capacidade profissional do meu líder.

Anexo VI

Curso: Pós Graduação Stricto Sensu em Psicologia Campus: Itatiba Ano letivo:

2016

TERMO DE CONSENTIMENTO DE LIVRE ESCLARECIMENTO

Título de Pesquisa: ECAC - Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira: Estudos Psicométricos

Eu _____: RG: _____, abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supra-citado, sob a responsabilidade dos pesquisadores Lucilene Tofoli e Rodolfo Augusto Matteo Ambiel, do programa de Pós-graduação Stricto Sensu (mestrado) em Psicologia da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é realizar o estudo dos Miniciclos de Adaptação de Carreira, podendo identificá-los na vivência laboral de adultos profissionais formais e buscar evidências de validade à Escala de Ciclos de Adaptação de Carreira por estudos psicométricos;
- 2 - Durante o estudo, serão respondidos os seguintes instrumentos: Escalas de Ciclos de Avaliação de Carreira, Adaptabilidade de Carreira e Satisfação no Trabalho, totalizando 61 itens, com duração prevista de 30 minutos;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4 - A resposta a esses questionários não causam riscos conhecidos à minha saúde física e mental, embora seja possível que cause algum desconforto emocional, em função da natureza dos itens a serem respondidos;
- 5 - Estou livre para interromper, a qualquer momento, minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 - Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa, pelo telefone: 11 - 24548981;
- 8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Lucilene Tofoli, sempre que julgar necessário, pelo telefone 19 - 981891390;

Declaro ciente e de acordo em relação aos itens apresentado acima, sobre o tema da pesquisa - (o participante fará um clique na sua opção)

Continuar