

**Ana Paula Salvador**



**RELAÇÕES ENTRE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E  
AUTOEFICÁCIA OCUPACIONAL: ESTUDO COM  
TRABALHADORES ADULTOS**

**Apoio:**



**CAMPINAS  
2018**

**Ana Paula Salvador**

**RELAÇÕES ENTRE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E  
AUTOEFICÁCIA OCUPACIONAL: ESTUDO COM  
TRABALHADORES ADULTOS**

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: PROFº DRº RODOLFO AUGUSTO MATTEO AMBIEL

CAMPINAS  
2018

157.93 Salvador, Ana Paula.  
S173r Relações entre adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional: estudo com trabalhadores adultos / Ana Paula Salvador. – Campinas, 2018.  
78 p.

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

1. Avaliação psicológica. 2. Orientação de carreira.  
3. Autopercepção. 4. Ajustamento profissional. II. Ambiel, Rodolfo Augusto Matteo. III. Título.



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

Ana Paula Salvador defendeu a dissertação “RELAÇÕES ENTRE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E AUTOEFICÁCIA OCUPACIONAL: ESTUDO COM TRABALHADORES ADULTOS” aprovada pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco em 3 de agosto de 2018 pela Banca Examinadora constituída por:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rodolfo', is written over a horizontal line.

**Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel**  
Orientador e Presidente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Fernanda', is written over a horizontal line.

**Profa. Dra. Fernanda Ottati**  
Examinadora

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Hugo', is written over a horizontal line.

**Prof. Dr. Hugo Ferrari Cardoso**  
Examinador

## **Agradecimentos**

Concluir mais uma etapa em minha carreira seria impossível se eu não tivesse o apoio e o amor de muitas pessoas. Portanto, gostaria de deixar registrado meus sinceros agradecimentos! Agradeço a Deus e a Nossa Senhora por todas as bênçãos que foram derramadas em meu caminho, por toda proteção e por terem colocado pessoas tão boas para caminhar ao meu lado!

Minha eterna gratidão e amor aos meus pais, Leandra Neves e Paulo Salvador, por todo esforço, sacrifícios e apoio incondicional para a realização dos meus sonhos. Com um carinho especial, quero agradecer minha mãe que virou noite estudando comigo, escutou minhas explicações sobre adaptabilidade, foi a calma em meio as tempestades e mesmo longe se fez presente em todos os momentos!

Agradeço também, minha irmã, Eliza Salvador, por ser luz em minha vida! José Roberto Alves de Oliveira por todo carinho e cuidado. Obrigada pelas inúmeras vezes que me levou/buscou para pegar ônibus/carona! Obrigada por cuidar do Cherry em minha ausência!

Luma Coelho e Rafaela Rodrigues, amigas de longa data. Agradeço o amor e o apoio, por entenderem minhas ausências, por me escutarem com carinho e por sempre estarem ao meu lado (mesmo que distante, sinto a presença de vocês!). Samuel e Josi, afilhados e amigos, agradeço o carinho e a amizade! Por falar em amizade, impossível não citar algumas que foram conquistadas nesse período, Ana Deyvis, Samanta e Mariana, desejo que nossa amizade se fortaleça e persevere para além da pós-graduação.

Professor Dr. Rodolfo Ambiel, minha eterna gratidão e carinho! Obrigada por acreditar em mim, por ter me acolhido e por ser tão cuidadoso em suas orientações! Agradeço sua paciência, por entender meu ritmo e por todo carinho que demonstra pelos

seus “filhos”! Agradeço a família GEPOC, por serem tão receptivos e amigáveis! Em especial, Gustavo Martins, Leonardo Barros, Thaline Cunha, Lara Campos, Lucilene Tofoli e Dianniffer Oliveira, meus irmãos mais velhos!

Agradeço aos professores do PPG por todo ensinamento e carinho. A professora Dr<sup>a</sup> Nayane Martoni Piovezan, que gentilmente me recebeu como estagiária! Obrigada por ter me proporcionado muitas oportunidades de crescimento, pelo carinho que teve ao me acolher e por ser uma pessoa de luz!

Agradeço aos colegas e amigos da USF por dividirem a caminhada comigo com alegria! Ana Minutti, Monique, Drica, Samuel, Catarina, Felipe, Gabriela, Ariela, Ana Carolina, Fernanda, Bárbara, Naira, Ednelson, obrigada por dividirem ensinamentos, pelo carinho, pelas leituras atentas, pelas risadas, pelos almoços!

Minha eterna gratidão, amor e respeito pelo Lab 1: André Gonçalves, Gustavo Martins, Samanta Zuchetto, Mariana Nascimento, Helder Henrique, Gabriel Gomes, Thiago Soares, impossível não mencionar o Carlão! Sem vocês esse período do mestrado não teria o mesmo sentido! A hora do recreio, os (infinitos) cafés, a leveza e companheirismo do laboratório, as risadas, as músicas, nunca me esquecerei de nenhum momento que passei ao lado de vocês! Gratidão pela amizade!

Gostaria de agradecer os inúmeros textos, as leituras e as explicações sempre com muita vontade e disponibilidade do Gustavo Martins! Gu, agradeço a Deus por sua vida e por Ele ter te colocado no meu caminho! Pessoa boa, humilde, empolgada, sábia, que possui um coração que não cabe em seu peito! Obrigada por ter me recebido com tanto carinho, obrigada pela amizade!

Com muito carinho agradeço ao André Gonçalves que iniciou a caminhada comigo na graduação. Você sabe o quanto foi importante em minha trajetória, não tenho palavras

para te agradecer! Obrigada pelas leituras, pelos congressos, pelos conselhos, pelo apoio sempre, pelo companheirismo, pela amizade! Agradeço também a sua família, em especial Maria das Graças, Lelo e Priscila, por sempre me receber com muito amor e atenção. Vocês foram/são essenciais em minha caminhada! Gratidão!

Minha gratidão e carinho a todos que mencionei, aos que não citei aqui e todos os profissionais que gentilmente responderam meus questionários (sem vocês seria impossível concluir)! Agradeço o apoio e o fomento da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

## Resumo

Salvador, A. P. (2018). *Relações entre adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional: Estudo com trabalhadores adultos*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Universidade São Francisco, Campinas.

Devido aos acontecimentos mundiais, tais como globalização, revolução tecnológica, crise financeira e política, o trabalho tornou-se instável e passível de constantes mudanças. Assim, a atualização do conceito de carreira tornou-se necessária, pautada no contexto sociolaboral, também considera a trajetória fora do contexto corporativo. A carreira é caracterizada como um processo de construção que ocorre durante toda a vida. Somando-se a isso, para adequar-se às mudanças do Século XXI os trabalhadores de diferentes modalidades de ocupações precisam desenvolver recursos específicos. Perante o exposto, este estudo objetivou avaliar a relação entre a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia ocupacional em trabalhadores de diferentes modalidades. A coleta de dados foi realizada de forma *online*, os participantes responderam três instrumentos, um questionário sociodemográfico, a *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) - Brasil e a Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Reduzida. Participaram do estudo 351 indivíduos, de 18 estados brasileiros. A idade média foi de 33,48 anos, 220 (62,7%) eram do sexo feminino, 192 (54,7%) solteiros, 136 (38,7%) casados ou estavam em união estável, 22 (6,3%) divorciados/separados/desquitados e apenas um (0,3%) era viúvo. Quanto a escolaridade, seis (1,7%) possuíam ensino fundamental, 55 (15,7%) ensino médio, 18 (5,1%) ensino técnico, oito (2,3%) ensino tecnólogo, 107 (30,5%) ensino superior, 84 (23,9%) pós-graduação Lato Sensu e 73 (20,8%) pós-graduação Stricto Sensu. Os participantes foram categorizados em quatro modalidades de ocupações, dos quais 124 (35,3%) participantes foram nucleares – Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 103 (29,3%) periféricos, 88 (25,1%) nucleares – Funcionário Público e 36 (10,3%) trabalhadores marginalizados. Os resultados encontrados indicaram que a modalidade da ocupação exercida pelo indivíduo não diferencia os níveis de adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional. No entanto, o nível de escolaridade mais elevado se diferencia do nível básico de escolaridade. Indivíduos que apresentam maior nível de crenças de autoeficácia ocupacional, tendem a apresentar todas as dimensões da CAAS mais desenvolvidas. A dimensão Controle e a autoeficácia se mostraram como preditoras dos níveis de satisfação com a ocupação atual e com os rendimentos mensais, além da faixa de rendimentos que o trabalhador possui. Apesar de não diferenciar as modalidades de ocupações, ambos recursos se mostraram importantes para situações de carreira, tais como o nível de satisfação.

**Palavras-chave:** ajustamento profissional, autopercepção, avaliação psicológica, orientação de carreira.

## Abstract

Salvador, A. P. (2018). *Relationship between career adaptability and occupational self-efficacy: Study with adult workers*. Master's Thesis, Post-Graduate Studies in Psychology, Universidade São Francisco, Campinas, São Paulo.

Due to global events such as globalization, technological revolution, financial and political crisis, work has become unstable and constantly changing. Thus, updating the concept of career became necessary, based on the socio-labor context, also considers the trajectory outside the corporate context. Career is characterized as a lifelong construction process. Adding to this, in order to adapt to the changes of the 21st Century, workers of different modality of occupations need to develop specific resources. Given the above, this study aimed to evaluate if there is a relationship between career adaptability and occupational self-efficacy in workers of different modalities. Data collection was done online, participants answered three instruments, a sociodemographic questionnaire, the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) - Brazil and the Occupational Self-Efficacy Scale - Reduced Version. A total of 351 individuals from 18 Brazilian states participated in the study. The mean age was 33.48 years, 220 (62.7%) were female, 192 (54.7%) single, 136 (38.7%) married or in stable union, 22 (6.3%) divorced/separated/relegated and only one (0.3%) were widowed. In terms of schooling, six (1.7%) had elementary education, 55 (15.7%) had secondary education, 18 (5.1%) had technical education, eight (2.3%) had technologist education, 107 (30.5%) higher education, 84 (23.9%) Lato Sensu graduate and 73 (20.8%) Stricto Sensu graduate students. Participants were categorized into four occupational modalities, of which 124 (35.3%) participants were nuclear - CLT, 103 (29.3%) peripheral, 88 (25.1%) nuclear - Public Employee and 36 (10.3%) marginalized workers. The results indicated that the occupation modality does not differentiate the levels of career adaptability and occupational self-efficacy. However, the higher education level differs from the basic level of schooling. Individuals with a higher level of occupational self-efficacy beliefs tend to present all of the more developed CAAS dimensions. The Control and self-efficacy dimensions were shown as predictors of satisfaction levels with the current occupation and with the monthly incomes, besides the income range that the worker has. Despite not differentiating the modalities of occupations, both resources were important for career situations, such as the level of satisfaction.

**Keywords:** professional adjustment, self-perception, psychological assessment, career guidance.

## Sumário

LISTA DE TABELAS.....	ix
LISTA DE ANEXOS .....	x
APRESENTAÇÃO.....	1
INTRODUÇÃO.....	4
• AUTOEFICÁCIA.....	15
PRIMEIRO ESTUDO.....	30
ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E AUTOEFICÁCIA OCUPACIONAL: RELAÇÕES COM VARIÁVEIS DE CARREIRA	
• RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	38
• REFERÊNCIAS.....	46
SEGUNDO ESTUDO.....	49
TRABALHADORES DE DIFERENTES MODALIDADES SE DIFERENCIAM QUANTO A ADAPTABILIDADE E A AUTOEFICÁCIA?	
• RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	57
• REFERÊNCIAS.....	63
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	67
REFERÊNCIAS.....	69
ANEXOS.....	73

## Lista de tabelas

### Estudo 1

Tabela 1- Estatísticas descritivas, coeficientes Alfa de Cronbach da CAAS e EAO- VR e correlação entre as dimensões da CAAS, a EAO – VR e variáveis que caracterizam o indivíduo e sua carreira.....38

Tabela 2 - Regressão para predição dos níveis de satisfação com a ocupação atual e com os rendimentos mensais, e predição da faixa de rendimentos mensais.....42

### Estudo 2

Tabela 1 - Frequência da amostra pareada separada por modalidade de ocupação.....59

Tabela 2 - Análise de variância entre modalidade de ocupação, dimensões da CAAS e a autoeficácia.....60

Tabela 3 - Análise de variância entre dimensões da CAAS, a autoeficácia e a escolaridade.....61

Tabela 4 - Post Hoc da ANOVA em relação a escolaridade e a dimensão Preocupação.....61

## Lista de anexos

Anexo 1- Questionário Sociodemográfico.....	73
Anexo 2 - <i>Career Adapt-Abilities Scale</i> - Brasil.....	75
Anexo 3- Escala de Autoeficácia Ocupacional - Versão Reduzida.....	77
Anexo 4- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	78

## **Apresentação**

Nas últimas décadas o mercado de trabalho sofreu alterações substanciais, como por exemplo, o emprego estável perdeu espaço para carreiras de trabalho inconstantes e mutáveis, as carreiras tornaram-se multilíneas e foram para fora do contexto de trabalho. Ou seja, carreira não é somente a sequência de ocupações dentro de uma organização, também é considerado carreira trocar de emprego, de profissão e até mesmo fazer algum curso. As evoluções que ocorreram no mundo mudaram não apenas a percepção do trabalho e das carreiras, como também as modalidades de trabalhadores existentes, passando o cenário laborativo atual a requerer indivíduos que tenham competências para gerir suas próprias carreiras. Assim, os trabalhadores tiveram que desenvolver recursos específicos para se adequarem as mudanças. Entre os recursos estão a adaptabilidade de carreira (Savickas, 2013) e as crenças de autoeficácia (Bandura, 1986), especificamente, a autoeficácia ocupacional, que serão investigadas nesta pesquisa.

No que se refere a taxa de pessoas desocupadas no Brasil, de acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas – IBGE -, em 2007 era de 8,1%, sofrendo um leve aumento em 2009, 8,3%. Em 2012 a porcentagem caiu para 6,2%, no entanto apresentou aumentos constantes nos anos seguintes, em 2013 foi de 6,5%, em 2014 de 6,9%, já em 2015 foi para 9,6% e em 2017 passou para 13,7%. Sobre as modalidades de trabalho, em 2012 75,5% da população ocupada tinha carteira de trabalho assinada e era empregado no setor privado, 68,5% dos trabalhadores domésticos não possuíam carteira de trabalho assinada e apenas 13,2% dos empregados no setor público possuíam registro em carteira. Em 2015 64,0% da população tinham carteira de trabalho assinada, 12,7% eram militares ou funcionários públicos estatutários e 23,3% não possuía carteira de trabalho

assinada. Estas informações vão ao encontro das mudanças que o cenário trabalhista tem sofrido nos últimos anos (IBGE, 2013; 2015a; 2015b).

Com o objetivo de verificar qual a relação entre adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional entre quatro modalidades de trabalhadores (nuclear, dividido em funcionário público e CLT, periféricos e marginalizados), esta pesquisa está organizada em introdução e método, que irá contextualizar e definir os construtos e caracterizar os participantes, além de especificar os instrumentos que serão utilizados, os procedimentos de coleta de dados, análises estatísticas e resultados, que serão apresentados em dois estudos. Para contemplar as modalidades de trabalhadores, os indivíduos foram divididos em servidores públicos independente da esfera (municipal, estadual e federal), trabalhadores com carteira de trabalho assinada (nuclear), trabalhadores autônomos (periférico) e trabalhadores que não possuem atividade especializada (marginalizado), que todos os dias precisam ir atrás de um serviço, conhecido popularmente por “trabalhador que faz bicos”.

Para a divisão das modalidades dos trabalhadores foi aplicada a nomenclatura utilizada por Savickas et al. (2009), trabalhadores nucleares, periféricos e marginalizados. No entanto, foi realizada uma adaptação da nomenclatura para o contexto brasileiro, os trabalhadores nucleares foram divididos em duas modalidades, a saber, servidores públicos e trabalhadores com carteira assinada na modalidade Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Desse modo, os trabalhadores nucleares 1 são representados pelos funcionários públicos, os trabalhadores nucleares 2 corresponde aos indivíduos que possuem carteira de trabalho assinada na modalidade CLT, os trabalhadores periféricos diz respeito aos trabalhadores autônomos e os trabalhadores marginalizados refere-se aos “trabalhadores que fazem bicos”.

A motivação desta pesquisa foi ampliar o conhecimento científico acerca dos trabalhadores, especialmente dos periféricos e marginalizados, uma vez que este público é sub-representado na literatura. Ademais, o contexto brasileiro passa por um momento de instabilidade econômica e política, mudanças em direitos trabalhistas conquistados há décadas, demissões em massa e diminuição de novas vagas de emprego. Estas situações ferem a integridade dos trabalhadores, o que sugere ser necessário o cuidado e a atenção aos mesmos.

## Introdução

A orientação profissional teve sua origem na Europa no início do Século XX com foco nas aptidões e habilidades do indivíduo. O marco inicial da orientação profissional foi em 1909 com o lançamento do livro *Choosing a Vocation*, de Frank Parsons. Neste sentido, o desenvolvimento e a direção da carreira do trabalhador eram determinados pela empresa. Nesta perspectiva, era comum um trabalhador ter somente um emprego ou uma sequência hierárquica de cargos em apenas uma organização por muitos anos e até mesmo durante toda a sua vida profissional. Durante o Século XX, a orientação profissional era voltada para a empresa, seu objetivo era aumentar o lucro da organização (Ribeiro & Coropos Uvaldo, 2007; Savickas et al., 2009; Sparta, 2003; Sparta, Bardagi, & Teixeira, 2006)

Advinda do Século XXI, a nova formatação de trabalho passou a contemplar novas modalidades, tais como o trabalho informal e o temporário, fato que exigiu que o orientador profissional auxiliasse o trabalhador no processo de construção da sua carreira. Então, o foco da orientação profissional passou a ser a realização pessoal do indivíduo. Em vista disso, tornou-se necessário que o trabalhador desenvolvesse recursos específicos, tais como os que serão abordados nesta pesquisa, a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia ocupacional, para manter a empregabilidade. O processo de construção da carreira deixou de ser determinado pela organização e passou a pertencer ao indivíduo. Assim, quem determina quando vai ser desenvolvida e em qual sentido a carreira irá crescer é o próprio indivíduo, de acordo com suas vontades e possibilidades (Savickas et al., 2009).

A concepção de carreira é historicamente recente, aparecendo no decorrer do Século XIX com a sociedade industrial capitalista liberal. A partir da década de 1970, a carreira teve seu conceito dividido em duas fases distintas, a saber, abordagem tradicional e

abordagem moderna (Chanlat, 1995). Na abordagem tradicional, a carreira é limitada a uma restrita parte dos trabalhadores, evidenciada pela presença masculina. A sua configuração é fundamentada na sequência predefinida de cargos e funções dentro de uma organização, com base em normas sociais. As principais características desta abordagem são relativa constância e sequência vertical, ou seja, uma sequência linear e hierárquica de cargos, que possibilitava certa estabilidade e previsibilidade no emprego (Chanlat, 1995; Duarte et al., 2010).

A abordagem moderna surge em virtude de mudanças sociais que ocorreram nas décadas de 1970/1980, tais como a inserção da mulher no mercado de trabalho, a consolidação dos direitos trabalhistas, a flexibilização do trabalho, a elevação dos graus de escolaridade exigidos e a globalização da economia. Esta abordagem promoveu a redução da discriminação em relação ao sexo e origem social do indivíduo, possibilitando a mais pessoas a expectativa de construção de carreira, diferentemente da abordagem tradicional, na qual predominava a carreira masculina de trabalho (Chanlat, 1995; Duarte et al., 2010).

As principais características da abordagem moderna são instabilidade, descontinuidade e horizontalidade, ou seja, a carreira nesta perspectiva é uma sucessão multilinear de cargos e funções, em contraposição à abordagem tradicional (Ribeiro, 2014). Assim, o conceito de carreira tornou capaz de abranger os diversos tipos coexistentes de profissionais no mercado, além de envolver mudanças no contrato implícito entre o trabalhador e o trabalho (Balassiano, Ventura, & Fontes Filho, 2004). É importante ressaltar que não houve a substituição de uma abordagem pela outra. Ambas coexistem, apesar de que as carreiras que representam a abordagem moderna têm predominado no cenário nacional atual.

Bastos (1995) e Singer (1996) já haviam sugerido uma divisão das modalidades de trabalhadores. Contudo, neste estudo será adotada a classificação elaborada por Savickas et al. (2009), a saber, trabalhadores nucleares, periféricos e marginalizados. O grupo dos trabalhadores nucleares é formado por aqueles que conservam um vínculo duradouro e possuem condições estáveis, como a garantia de direitos sociais e trabalhistas. Eles operam de forma permanente para uma instituição, aprendem a investir suas habilidades a fim de adaptar e desenvolver novas competências. Estes trabalhadores são responsáveis pelas atividades que a empresa considera mais importante e possuem contratos de trabalho permanentes, além de possuírem mais qualificações (Bastos, 1995; Ribeiro, 2014; Savickas et al., 2009; Singer, 1996).

O grupo de trabalhadores periféricos tem dificuldades em manter um vínculo mais duradouro, suas ocupações exigem menos qualificação, portanto são facilmente substituíveis e possuem certa dificuldade de adaptação. Em decorrências, as muitas modificações que sofrem no transcorrer de suas vidas profissionais, implicam no desenvolvimento de recursos para manter sua empregabilidade mesmo que em curtos prazos. Estes indivíduos tendem a acumular ocupações por se tratarem de empregos flexíveis, em tempo parcial, trabalhos temporários ou terceirizados. A precarização do trabalho é uma alternativa ao desemprego e toma forma em relações informais de emprego (Bastos, 1995; Ribeiro, 2014; Savickas et al., 2009; Singer, 1996).

A classificação marginalizado para um grupo de trabalhadores é devido à natureza de suas atividades, estas são entendidas por trabalho temporário, contratual, sazonal e intermitentes (Maynard & Ferdman, 2009). Esta modalidade é nomeada como marginal devido os indivíduos estarem à margem de direitos e garantias que foram conquistados, diferente dos profissionais que exercem atividades nucleares e periféricas. Os trabalhadores

marginalizados podem ter trabalhos que duram apenas um dia, o que exige recursos que os ajudem a romper as barreiras do dia a dia. Estes indivíduos podem enfrentar mais dificuldades, como diferenças culturais, baixa motivação, dificuldade de acesso aos recursos organizacionais, dificuldade de identificação, baixa autoeficácia e não aproveitamento de oportunidades de desenvolvimento (Bastos, 1995; Savickas et al., 2009; Singer, 1996).

Em virtude da ampliação e diversidade das profissões que surgiram e da proliferação de ocupações, decorrentes das mudanças mundiais advindas do processo de industrialização, avanços tecnológicos e alterações nos direitos trabalhistas, o trabalho tornou-se efêmero, instável e passível de constantes mudanças. Para abranger todas as categorias de trabalho, mesmo as caracterizadas pela flexibilidade e precarização devido à quebra de garantias, direitos e benefícios que o vínculo empregatício fornece (Ribeiro, 2014; Singer, 1996), o conceito de carreira tem sido modificado para poder adequar-se à nova realidade, que se caracteriza por frequentes mudanças nas trajetórias profissionais (Duarte et al., 2010).

Na contemporaneidade, a concepção de carreira é pautada no contexto sociolaboral, reconhecendo, também, como carreira as trajetórias fora do contexto laboral. Por ser considerado um processo de adaptação, de desenvolvimento e de relação social, a carreira pode ser definida por um processo de construção de vida que parte de memórias, experiências atuais e pretensões futuras (Duarte et al., 2010; Ribeiro, 2014; Savickas, 2005). Com o intuito de sanar as necessidades do trabalhador do Século XXI, como a maior autonomia em relação a própria carreira, as constantes atualizações e as carreiras distantes dos contextos de trabalho, essa atualização no conceito se faz necessária (Savickas et al., 2009).

O conceito de carreira proteana é compatível à nova formulação de carreira do Século XXI, por representar um tipo de carreira pertencente a abordagem moderna, apesar de ter o início de seus estudos em 1976. O termo proteano é advindo da mitologia grega, cujo deus Proteus tinha o poder de transformar-se em outros elementos. Comparando metaforicamente ao contexto do trabalho, o indivíduo tem a habilidade de gerir e modificar sua carreira (Balassiano et al., 2004). A principal característica da carreira proteana é o sucesso subjetivo (Neves, Trevisan, & João, 2013), para isso Hall (2004) indica dois importantes recursos que o indivíduo deve possuir, tais como, a adaptabilidade e a autoconsciência. A carreira proteana sugere a reinvenção da carreira com o passar do tempo, a qual indivíduo é o responsável pela construção, tendo que buscar constantemente por aperfeiçoamento e criar estratégias que o permita lidar com situações diversificadas recorrentes, no dia a dia do trabalho (Neves et al., 2013).

Em estudo recente, Ribeiro (2015) pretendeu, por meio da análise qualitativa de relatos de 40 trabalhadores do estado de São Paulo, compreender padrões atuais de construção de carreira. Um critério de inclusão que o autor utilizou foi que o participante deveria ter no mínimo 18 anos de experiência de trabalho formal ou informal, estando ou não trabalhando no momento da pesquisa. Como resultado foram encontrados cinco padrões narrativos de construção de carreira, os quais são eles, carreira organizacional, carreira profissional, carreira proteana, carreira de transição e carreiras híbridas, que serão definidas a seguir.

O padrão narrativo de carreira organizacional se caracteriza pela busca da antiga estabilidade, previsibilidade e continuidade que a carreira tradicional ofertava, como já citado anteriormente na caracterização da abordagem tradicional de carreira, assim o termo que qualifica este padrão é nostalgia. A narrativa de carreira profissional privilegia a

identidade profissional e a atividade especializada mais que a estabilidade ou o sucesso. Portanto, este padrão possui como principal característica a busca por proteção ocupacional. Devido a fragmentação e ao enfraquecimento das profissões no atual mercado de trabalho, estes padrões estão em declínio (Ribeiro, 2015).

Desde que o mercado de trabalho foi ampliado e as profissões desmembradas, a busca por trabalhadores baseiam suas vidas profissionais em uma única ocupação vem diminuindo. O grupo formado por trabalhadores autônomos e microempresários apresentou narrativa de carreira proteana, conforme caracterizada anteriormente, este padrão é caracterizado pela flexibilidade e a adaptabilidade. Já o padrão de carreira de transição é caracterizado por mudanças constantes e não planejadas, foi representado por apenas um trabalhador que intercalou empregos em instituições – públicas e privadas – e serviços autônomos para construir sua carreira. O grupo com narrativa de carreira híbrida foi composto por trabalhadores que tiveram suas carreiras desenvolvidas por meio de mudanças e estabilidades. Este grupo, apesar de ansiar por estabilidade e apresentar atividade especializada, busca por empregos que o desafie e permita constantes mudanças. Estes trabalhadores pretendem construir uma carreira flexível dentro de uma organização ou quando atingidos pelo desemprego tornaram-se empresários ou trabalhadores autônomos entre um emprego e outro (Ribeiro, 2015).

Em suma, as narrativas encontradas no estudo de Ribeiro (2015) abordam carreiras que se embasam na abordagem tradicional, representada por dois padrões narrativos a saber, carreira organizacional e carreira profissional, como também carreiras que se fundamentam na abordagem moderna, representada pelos padrões de carreira proteana, carreira de transição e carreiras híbridas. As atualizações que o conceito de carreira

experimentou, permitiu a harmonização com as atualizações do mercado de trabalho, uma vez que o perfil do trabalhador também tem sido modificado.

Para que o trabalhador tenha êxito e satisfação em sua carreira, ele precisa desenvolver-se, como evidencia a Psicologia Desenvolvimentista de Super (1980). Esse autor destaca a importância dos determinantes psicológicos e situacionais que acontecem durante a vida, tais como a estratificação social, a globalização da economia e as oportunidades que cada localidade oferece ao trabalhador, na construção da carreira. Para tanto, é necessária a implicação de esforço por parte do indivíduo que favoreça o desenvolvimento de atitudes e competências, para lidar adequadamente com novas demandas de trabalho.

Super (1980) propôs o modelo do Ciclo de Vida/Espaço de Vida (*Life-Span/Life-Space*). O Ciclo de Vida corresponde a períodos da vida do indivíduo conhecido por maxiciclos, constituído por cinco fases, sendo elas crescimento, exploração, estabelecimento, manutenção e declínio. Em cada fase existem tarefas vocacionais em que o indivíduo deve administrar e executá-las com sucesso, portanto é um indicador da sua maturidade, o que permitirá ao indivíduo passar para o estágio seguinte.

Em todas as fases dos maxiciclos, o desenvolvimento envolve atitudes de planejamento, exploração de si e do ambiente e tomada de decisão (Ambiel, 2014; Super, 1980). A fase de Crescimento ocorre durante os anos iniciais de desenvolvimento e se estende até a adolescência. A fase de Exploração implica experimentar uma variedade de atividades, papéis e situações. Na fase de Estabelecimento, podem-se observar comportamentos de estabilização da vida pessoal e profissional e aumento da procura por segurança e autonomia. A fase de Manutenção caracteriza-se pela tentativa do indivíduo de manter-se no meio profissional, quando o indivíduo já se encontra estabilizado e

confortável e conserva a situação por algum tempo. A próxima fase é a de Declínio, que tem como característica básica a preparação para a aposentadoria, o indivíduo começa a diminuir suas atividades (Leite, 2010; Super, 1980).

Até o Século XX as ideias e pensamentos de Super (1980) eram pertinentes e congruentes com a realidade vivida, contudo, a partir da transição para o Século XXI houve mudanças que tornaram as ideias incompatíveis ao novo contexto. Por exemplo, a maturidade foi utilizada inicialmente nos estudos de Donald Super, no entanto autores que vieram posteriormente encontraram dificuldades na terminologia, devido ao termo maturidade aludir ao desenvolvimento dos adolescentes (Super & Knasel, 1981). Para se referir à carreira profissional adulta, suas atitudes e competências, o termo não foi considerado apropriado. Desse modo, Savickas (1997; 2005) elaborou uma alternativa que foi substituir o termo maturidade por adaptabilidade de carreira. Assim, o termo adaptabilidade de carreira permitiu fazer referência à interação entre o indivíduo e o ambiente, abrangendo uma perspectiva de futuro.

Ao partir da ideia de desenvolvimento por meio da adaptação ao meio ambiente, que aborda a adaptabilidade como atitudes, competências e comportamentos que permitem a adequação dos indivíduos às situações advindas do trabalho, Savickas (2005) elaborou a Teoria da Construção de Carreira (TCC). Os recursos que os indivíduos utilizam para enfrentar as tarefas e transições, além da maneira que constroem as suas carreiras, são representados por quatro dimensões, sendo elas, preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*), conhecidas na literatura internacional por “4c’s”.

Preocupação refere-se à inquietação quanto ao próprio futuro vocacional, e atitudes de planejamento, antecipação e preparação. Controle diz respeito o quanto o indivíduo

sente-se responsável e ativo na construção da própria carreira, por meio de uma postura assertiva ao fazer escolhas, evita a procrastinação e determina o rumo do seu futuro profissional. A dimensão Curiosidade, remete ao autoconhecimento e ao conhecimento sobre o mundo do trabalho, além da disposição para se engajar em novas atividades de trabalho, fazer descobertas e buscar aprendizados. A próxima dimensão diz respeito à Confiança que o indivíduo sente em relação à carreira, mesmo diante das dificuldades, quanto ele se sente eficaz para empregar os esforços necessários a fim de atingir os seus objetivos (Savickas, 2005).

Ampliando a definição anterior, Savickas (2013) conceituou a adaptabilidade de carreira como uma construção psicossocial que indica a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas de desenvolvimento vocacional atuais e iminentes, transições ocupacionais e traumas pessoais. Devido à importância e a escassez de instrumentos adequados para avaliar a adaptabilidade de carreira, em 2008 um grupo de pesquisadores de 18 países aliou esforços e elaborou um instrumento internacional compatível aos vários contextos existentes em cada país, a *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) capaz de avaliar a adaptabilidade. Eles, também, buscaram evidências de validade e estimativas de fidedignidade para a CAAS, por meio de um projeto chamado *International Career Adaptability Project* (Savickas & Porfeli, 2012).

Uma versão das CAAS com 44 itens foi aplicada em 13 dos 18 países que participaram de sua construção, incluindo o Brasil, administrada em estudantes e trabalhadores adultos de diversos países após tradução do inglês para os idiomas de cada país. Por meio de análises fatoriais confirmatórias e análises de covariância, Savickas e Porfeli (2012) avaliaram os dados obtidos, e reduziram o número de itens de 44 para 24, divididos em quatro conjuntos de seis itens. Os conjuntos, que representam cada dimensão

descrita pelos 4<sup>o</sup> Cs, se ajustaram ao modelo teórico proposto inicialmente por Savickas (2005), confirmando que a CAAS é capaz de avaliar os quatro fatores de habilidades para se adaptar, com alfas de Cronbach variando entre 0,74 a 0,85 entre as subescalas e de 0,92 referente a escala total. Os resultados encontrados indicam que a CAAS avalia a adaptabilidade da mesma forma em diferentes países, apesar de apresentar índice de confiabilidade diferentes entre os países, mesmo assim, são considerados aceitáveis, pois a CAAS não diminuiu a capacidade de mensuração dos quatro fatores que compõem a adaptabilidade de carreira (Savickas & Porfeli, 2012).

Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães, e Duarte (2012) desenvolveram um estudo para relatar as propriedades psicométricas da CAAS – Brasil, também conhecida no contexto brasileiro por Escala de Adaptabilidade de Carreira - EAC. Participaram do estudo 908 adultos, com idade média de 28,6 anos (DP = 9,7 anos). Neste estudo a EAC utilizada era adaptada da versão da CAAS - Portugal, portanto faltavam dois itens na escala, assim, a divisão dos itens entre as subescalas ficou da seguinte forma: preocupação e curiosidade foram compostas por seis itens cada, enquanto controle e confiança ficaram com cinco itens cada. Apesar de ligeiramente diferentes, por contar com apenas 22 itens, a EAC possui um funcionamento semelhante, com evidências psicométricas aceitáveis, quando comparada a CAAS Internacional. Os alfas de Cronbach apresentados para as subescalas foram, preocupação 0,77, controle 0,76, curiosidade 0,81 e confiança 0,82, sendo a pontuação da escala total 0,91.

Devido aos itens faltantes, Audibert e Teixeira (2015) revisaram e buscaram evidências de validade e estimativas de fidedignidade para a EAC. Inicialmente, foi realizada a tradução a partir da versão original de Savickas e Porfeli (2012), portanto foram incluídos os dois itens que faltavam. Participaram do estudo 990 estudantes universitários,

com idade média de 25, 8 anos ( $DP = 7,4$ ). Os resultados obtidos para essa versão da EAC, com 24 itens, mostraram-se satisfatórios, com fidedignidade obtida por meio do alfa variando entre as subescala de 0,83 a 0,89.

Estudos que envolvem a adaptabilidade de carreira estão despertando o interesse de pesquisadores ao redor do mundo. Como pôde ser visto na revisão sistemática de literatura realizada por Johnston (2016), em que os 116 artigos e capítulos de livros encontrados foram conduzidos em países asiáticos e europeus, além de Estados Unidos, África do Sul, Papua Nova Guiné, Austrália e Brasil. O autor aponta que os recursos de adaptabilidade de carreira estão associados a muitos resultados positivos, sejam individuais e/ou organizacionais, no que diz respeito ao bem-estar, resultados de carreira e satisfação.

Tolentino et al. (2014) objetivou examinar as propriedades psicométricas da CAAS e sua relação com a personalidade proativa, o otimismo de carreira e a orientação de meta de aprendizagem a partir de uma amostra de 555 universitários australianos. A amostra total foi composta por 57% do sexo feminino, com média de idade de 22,10 anos ( $DP = 2,19$ ). Os participantes foram divididos em dois grupos, na primeira etapa do estudo 447 indivíduos responderam instrumentos que avaliam personalidade proativa, o otimismo de carreira e a orientação de meta de aprendizagem. Na segunda etapa, além dos 447 participantes, outros 108 indivíduos responderam a CAAS, após quatro semanas eles responderam novamente (teste-reteste). Os resultados indicaram que a CAAS possui níveis adequados de consistência interna ( $\alpha = 0,83$  a  $0,94$ ), além da estrutura fatorial confirmar a sua capacidade de mensuração transnacional. No que diz respeito a correlação com as outras variáveis, a CAAS apresentou associação positiva, que variaram de  $r = 0,26$  a  $r = 0,44$ . O que indica que estes recursos são importantes precursores da adaptabilidade de

carreira, uma vez que permite o progresso do indivíduo mesmo diante de problemas e incerteza do contexto do trabalho.

O estudo de Carvalho, Moreira, e Ambiel (2017) buscou verificar a relação entre a adaptabilidade de carreira e os traços patológicos da personalidade em trabalhadores brasileiros. A amostra foi composta por 342 indivíduos com idades entre 17 e 59 anos ( $M = 26,5$  anos e  $DP = 9,13$ ) com vínculo empregatício de pelo menos 1 ano ( $M = 32$  meses). Como resultados os autores indicaram que a adaptabilidade de carreira está relacionada aos aspectos saudáveis da personalidade, ou seja, apresentou correlação negativa com os traços patológicos da personalidade. As pessoas que apresentam um funcionamento patológico da personalidade, tendem a apresentar, também, dificuldades no que diz respeito a adaptação no contexto laboral.

A adaptabilidade de carreira é importante recurso para que o indivíduo seja capaz de lidar com situações provenientes do contexto laboral. De maneira semelhante, outro construto com teor de importância equivalente, é a autoeficácia ocupacional, que, também, será abordado neste estudo.

### **Autoeficácia**

Ainda que sustentado em outra teoria, um segundo construto que pode ajudar a compreender o sucesso no desenvolvimento de carreira é a autoeficácia, que parte da Teoria Social Cognitiva de Bandura e pode ser definida como a crença que o indivíduo possui na própria capacidade para organizar e executar tarefas com sucesso. Este construto está relacionado ao quanto o indivíduo acredita ser persistente e ao desempenho que poderá possuir frente aos obstáculos (Bandura, 1986).

As crenças de autoeficácia são expectativas em relação a performance de desempenho (Bandura, 1977), elas referem-se à convicção que o indivíduo possui sobre

suas capacidades para planejar e executar um plano de ação que o permitirá realizar com sucesso suas atividades (Bandura, 1986). Estas crenças não são estáticas, na verdade elas formam um conjunto dinâmico de crenças que são específicas de domínios de desempenho. É importante esclarecer que as crenças de autoeficácia, apesar de envolver julgamentos sobre as capacidades pessoais, não possuem o mesmo sentido que habilidades (Lent, Brown, & Hackett, 1994). Ou seja, as crenças de autoeficácia dizem respeito a um domínio específico, por exemplo, um indivíduo mesmo possuindo poucas habilidades com computadores e máquinas, possui crenças de sua autoeficácia em relação à tecnologia.

Quando o indivíduo possui crenças de autoeficácia estáveis provenientes de várias situações com desfecho de sucesso, um eventual fracasso terá pouca ou nenhuma influência em suas crenças. Assim, um indivíduo que é seguro acerca de suas habilidades e capacidades, tende a levar em consideração outros fatores, tais como a situação e o esforço despendido, para justificar o fracasso isolado. Deste modo, a relação entre sucesso/fracasso com o aumento/diminuição da autoeficácia não ocorre de forma simultânea e linear, pois depende da interpretação do indivíduo sobre a situação (Bandura, 1997).

Bandura (1997) explana que as crenças de autoeficácia se desenvolvem a partir de processos cognitivos. Assim, quando uma situação acontece, ela precisa se destacar para requerer o processo cognitivo da atenção, suas informações podem ficar retidas na memória do indivíduo e poderão ser acessadas quando for necessário. Dessa maneira, é comum as pessoas se envolverem e buscarem por atividades nas quais elas se sentem capazes de obter sucesso e, também, evitarem atividades em que já obtiveram fracassos frequentes. Quando o indivíduo se propõe a realizar uma tarefa, ele acessa suas memórias e reflete sobre suas capacidades e habilidades previamente adquiridas para julgar se será capaz de realizar o que está sendo proposto. Este processo não ocorre durante todo o tempo em que o indivíduo

realiza suas tarefas, uma vez que seria redundante reavaliar suas habilidades para tarefas cotidianas ou rotineiras. A partir dessa reflexão o indivíduo estabelece objetivos e toma a decisão pautado em como ele poderá realizar a tarefa (Bandura, 1997; 2004; Iaochite, Costa Filho, Matos, & Sachimbombo, 2016).

De acordo com Bandura (1997), se o indivíduo se sentir capaz para realizar uma atividade e esta for pouco desafiadora, o indivíduo tende a ter pouco interesse para concluir a atividade. Assim, é possível inferir que o desafio motiva o indivíduo a desenvolver e aumentar sua eficácia. Pajares (2002) indica que o indivíduo necessita das suas crenças de autoeficácia para desenvolver a motivação, o bem-estar e a realização pessoal. Desta maneira, a autoeficácia pode ser entendida como uma construção pessoal e social, que tornará o indivíduo produto da interação entre influências pessoais, comportamentais e ambientais.

O indivíduo consegue antecipar se o desfecho de sua tarefa será bem-sucedido pelo decorrer do seu plano de ação, também, tende a evitar certas ações e atividades se duvidar de suas capacidades (Lent, et al., 1994). Bandura (1997; 1999; 2004) propôs quatro fontes principais de informação por meio das quais as crenças de autoeficácia são construídas, a saber, experiência de domínio, experiências vicárias, persuasão social e estados físicos e emocionais. As quatro fontes tendem a operar de forma conjunta, portanto raramente elas irão operar separadamente e de forma independente.

As crenças de autoeficácia a partir da experiência de domínio se dão por meio do controle que o indivíduo possui sobre determinada tarefa. No contexto do trabalho, quando o indivíduo possui um forte senso de autoeficácia proveniente da experiência de domínio advindo de muitas situações bem-sucedidas, é difícil que uma falha isolada vá diminuir suas crenças de autoeficácia. Por outro lado, se as situações de sucesso forem consideradas

fáceis, o indivíduo pode facilmente ser desencorajado perante as falhas (Bandura, 1986; 1999; Pajares, 2002). As crenças por meio das experiências vicárias, ou seja, quando o indivíduo contrasta seu comportamento e suas habilidades com os de outras pessoas, tendem a torna-lo inseguro quanto a sua própria capacidade. Isto porque, se o indivíduo observar falhas constantes de outra pessoa a quem ele se equipara, ele poderá duvidar de suas capacidades e habilidades em atividades similares (Bandura, 1986; 1999; Pajares, 2002).

A persuasão social é outra fonte indicada por Bandura (1999; 2004) para fortalecer as crenças de autoeficácia. Esta fonte abrange vários tipos de influências sociais, tais como a persuasão verbal, que podem convencer o indivíduo acerca de suas próprias capacidades. Se o indivíduo está convicto de que possui o que é preciso para obter sucesso, ele tende a se esforçar e perseverar mais quando surgem situações imprevisíveis e desafios (Bandura, 1986; 1999; Pajares, 2002). A próxima fonte de autoeficácia diz respeito aos indicadores fisiológicos e emocionais, a partir do qual o indivíduo julga suas capacidades e vulnerabilidade por meio de suas reações fisiológicas e emocionais. As pessoas tendem a ler suas reações físicas e emocionais, tais como a ansiedade, a tensão e a depressão, como sinais de que não serão capazes de obter sucesso. Intervenções, como a psicoterapia, podem controlar ou eliminar a excitação emocional e corrigir as interpretações errôneas do estado físico e emocional e desta maneira aumentar a percepção da autoeficácia. A experiência de domínio é a fonte mais autêntica e que influencia as crenças, por ser baseada em experiências de sucesso autênticas e pessoais (Bandura, 1986; 1999; Pajares, 2002).

Desde a introdução do conceito por Bandura em 1977, as crenças de autoeficácia têm sido pesquisadas devido sua aplicabilidade e sua consistente influência em diferentes contextos (Azzi & Polydoro, 2006; Cavalcanti, 2009). As crenças de autoeficácia podem

determinar se o indivíduo irá ou não iniciar seu plano de ação, quanto tempo e esforço deverá despende e se o comportamento permanecerá perante os obstáculos (Hackett & Betz, 1981). Como as crenças dizem respeito a domínios específicos de desempenho, o indivíduo pode, por exemplo, se sentir capaz de resolver exercícios de matemática, porém não apresenta crenças de autoeficácia para realizar exercícios de história. Assim, as pessoas possuem crenças de autoeficácia diferentes para cada domínio específico, que podem ser aumentadas ou diminuídas de acordo com suas vivências. Neste estudo, serão focadas as crenças de autoeficácia de dizem respeito ao trabalho que um indivíduo exerce, ou seja, a autoeficácia ocupacional.

A autoeficácia ocupacional é um domínio específico muito importante para os indivíduos que desempenham funções laborais, por indicar suas aptidões, capacidades e habilidades de desempenhar com sucesso tarefas do seu trabalho (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008). As crenças de autoeficácia podem intervir nos padrões afetivos e de pensamento de um indivíduo. Portanto, pessoas com baixa autoeficácia veem mais dificuldades nas situações, têm mais ansiedade, estresse e depressão (Pajares, 2002). Por outro lado, a presença desta crença pode funcionar como prevenção para desgastes emocionais, tais como a síndrome de *Burnout* (Abreu, Stoll, Ramos, Baumgardt, & Kristensen, 2002; Consiglio, Borgogni, Alessandri, & Schaufeli, 2013). Como constata o estudo realizado por Rodriguez, Carlotto, e Câmara (2017), as autoras inferiram que ao desenvolver a crença de autoeficácia além de prevenir o desenvolvimento da síndrome de *Burnout*, o desempenho, a realização e a satisfação com o trabalho são melhorados.

Para avaliar a autoeficácia ocupacional Schyns e Von Collani (2002) desenvolveram um instrumento que possui 20 itens relacionados com traços de personalidade e resultados organizacionais. Na tentativa de acompanhar a evolução do mercado de trabalho, no qual a

rapidez e a exatidão são prioridades, Rigotti et al. (2008) propuseram uma versão reduzida da Escala de Autoeficácia Ocupacional (*A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale*). A amostra deste estudo foi formada por 1535 indivíduos de cinco países diferentes, sendo eles Alemanha, Suécia, Bélgica, Reino Unido e Espanha. Os resultados sugeriram que em todas as cinco amostras as versões linguísticas indicaram um modelo unidimensional com propriedades psicométricas adequadas.

Pensando no cenário nacional Damásio, Freitas, e Koller (2014) adaptaram a Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Breve – EAO-VB – para o contexto brasileiro. O estudo de adaptação e validação da EAO-VB contou com uma amostra composta por 514 profissionais, que apresentaram idades entre 18 e 68 anos (DP = 10,78 anos), sendo 86,4% mulheres. Após análise fatorial exploratória foi encontrado um índice de confiabilidade de 0,78. Duas análises fatoriais confirmatórias foram realizadas, uma com cinco itens e outra com seis, da qual a versão com seis itens obteve o melhor índice de ajuste. Os resultados indicaram a adequação da validade de construto da medida, podendo a escala ser utilizada tanto para profissionais que possuem carteira assinada, quanto para profissionais autônomos, abrangendo as diferentes modalidades de ocupações.

Paggi e Jopp (2015) avaliaram a relação da autoeficácia ocupacional com outros fatores, preditores e desfechos, tais como a motivação intrínseca, a autopercepção do envelhecimento e a satisfação no trabalho, respectivamente. A amostra foi composta por 313 trabalhadores de 50 anos ou mais. Os resultados indicaram que a autoeficácia ocupacional é capaz de prever a satisfação com a vida e a motivação intrínseca para o trabalho. Estas informações fornecem aos empregadores condições para intervir no local de trabalho com assertividade e assim manter e aumentar a confiança dos indivíduos mais velhos em suas habilidades.

A seguir serão apresentados estudos que contemplaram a adaptabilidade de carreira e outros tipos de autoeficácia. Esta estratégia foi adotada devido a falta de pesquisas que relacionam a adaptabilidade com a autoeficácia ocupacional. Um estudo realizado por Guan et al. (2013) examinou o papel da adaptabilidade de carreira relacionando com a autoeficácia no processo de busca de emprego de 270 formandos de uma universidade do sul da China. A amostra foi composta por 127 participantes do sexo masculino e 143 do sexo feminino, a idade média foi 23,56 (DP = 1,68). Como resultado foi encontrado que as quatro dimensões da adaptabilidade correlacionaram positivamente com a autoeficácia na pesquisa de emprego (preocupação  $r = 0,39$ ; controle  $r = 0,39$ ; curiosidade  $r = 0,38$  e confiança  $r = 0,32$ ;  $p = 0,001$ ) e percepção de ajuste entre o indivíduo e o ambiente. Ou seja, quanto mais desenvolvidas são as dimensões que compõem a adaptabilidade, mais autoeficaz o indivíduo acredita ser quando irá buscar por emprego.

A fim de identificar os níveis de adaptabilidade de carreira e seu impacto na autoeficácia para a transição rumo ao mercado de trabalho e na empregabilidade, Camacho (2013) realizou um estudo longitudinal (2012/2013) no distrito de Faro em Portugal, durante um ano letivo com 119 estudantes do ensino médio profissionalizante. A maioria da amostra foi composta pelo sexo feminino (58,8%), com idades entre 16 e 24 anos (M = 18,53 anos). Outra variável considerada neste estudo foi o nível socioeconômico, de modo que 12,6% nível baixo, 68,5% nível médio e 18,9% nível elevado. O estudo dispôs a aplicação de três instrumentos, CAAS - Portugal, Escala de Autoeficácia relativa à transição para o mundo do trabalho e Inventário da Qualidade do Estágio. O autor verificou que a qualidade dos estágios profissionalizantes é influenciada por aspectos da vida acadêmica, como a autonomia, o suporte social, o *feedback* do supervisor e as oportunidades de aprendizagem. Esses aspectos influenciadores são relevantes para uma

melhor adaptabilidade e maiores níveis de confiança que estes jovens apresentaram durante o processo.

Indivíduos que possuem uma forte crença de autoeficácia para exercer algum tipo de influência e controle sobre o contexto laboral, tende a apresentarem curiosidade para explorar os possíveis ambientes que podem vir a trabalhar. Ao encontro dessa característica, os trabalhadores que se preocupam e acreditam no controle pessoal que pode exercer sobre o próprio futuro vocacional demonstram características de adaptabilidade de carreira. Indivíduos que possuem os recursos de adaptabilidade e sua crença de autoeficácia desenvolvidas tendem a aderir a um projeto de vida, mais do que a um emprego (Oliveira, Melo-Silva, & Coleta, 2012).

Partindo das definições da adaptabilidade de carreira e das crenças de autoeficácia ocupacional, o principal objetivo deste estudo foi verificar a relação entre a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia ocupacional em uma amostra composta por diferentes modalidades de trabalhadores. A amostra deste estudo foi dividida em três modalidades de ocupações, a saber, trabalhadores nucleares - FP representados pelos funcionários públicos sejam eles municipais, estaduais ou federais, nucleares - CLT que possuam carteira de trabalho assinada, trabalhadores periféricos que exercem funções de forma autônoma, porém, que possuem certa estabilidade nos seus ganhos e trabalhadores marginalizados que muitas vezes encontram dificuldades em encontrar serviço na sua área e recorre a “bicos” para conseguir sobreviver. Os trabalhadores autônomos são aqueles que conduzem suas atividades laborais de forma independente e sem subordinação. Os trabalhadores com carteira assinada são aqueles que possuem direitos e deveres regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma norma legislativa aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º

de maio de 1943. Entre os assuntos tratados na CLT estão jornada de trabalho e período de férias, proteção do trabalho da mulher e fiscalização do trabalho.

Desde 2015, devido a uma crise política instaurada no cenário brasileiro e seus desdobramentos, os direitos trabalhistas adquiridos a décadas estão fragilizados. Além de questões econômicas mundiais que acarretaram desvalorização da moeda nacional, redução de investimentos e conseqüentemente, o aumento do desemprego. A aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, alterou a CLT e as Leis n. os 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, 8.036, de 11 de maio de 1990, que trata sobre o fundo de garantia do tempo de serviço e 8.212, de 24 de julho de 1991, que abrange assuntos relacionados a organização da seguridade social. Essas alterações somadas à crise econômica mundial e às taxas de desemprego aumentadas mudaram a percepção de trabalho das pessoas, por isso houve um aumento dos trabalhos temporários e informais (Fiorini, Bardagi, & Silva, 2016).

Outros fatores que contribuem para o aumento da taxa de desemprego estão relacionados a falta ou baixo aprimoramento de habilidades exigidas em funções laborais, substituição da mão de obra por equipamentos eletrônicos, além dos aspectos ligados a impostos e burocracia (Marasca, Santos, Ueda, Dapper, & Souza, 2017). As flutuações do mercado de trabalho demandam do trabalhador competências, tais como a adaptabilidade de carreira e as crenças de autoeficácia, que o auxiliem no planejando do futuro, permitindo que aproveite as oportunidades e aumente a crença na sua capacidade de realização, para que possa atingir os objetivos de sua carreira.

A fim de conhecer as produções relativas à adaptabilidade de carreira e a autoeficácia, foi realizada uma única busca no *Google Acadêmico* com todos os seguintes termos “carreira” “adaptabilidade” “autoeficácia” “trabalhador”. Foram encontradas 315

publicações que possuíam os termos de busca em seus títulos e/ou resumos. Para serem selecionados os estudos deveriam seguir os critérios de inclusão: (a) ser um artigo científico publicado, (b) investigar a adaptabilidade e a autoeficácia ocupacional juntas, além de possuir (c) a amostra, total ou parcial, composta por indivíduos que estavam trabalhando. Após a leitura dos títulos e resumos não foi selecionado nenhuma das pesquisas previamente selecionadas em virtude de não preencherem os requisitos de inclusão predefinidos.

Para complementar, foi realizada uma pesquisa no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)/ Ministério da Educação (MEC) com os seguintes termos de busca “*career*” “*adaptability*” “*self-efficacy*” “*worker*”. Os termos foram utilizados todos de uma vez, ao todo foram encontrados 668 produções, com o critério de inclusão de (a) ser um artigo científico publicado foi realizada a revisão paritária, que selecionou 337 destas. Após a busca, foi realizada a leitura dos títulos e resumos para selecionar os estudos, com base nos critérios: (b) estudar os dois construtos, adaptabilidade de carreira e crenças de autoeficácia, ao mesmo tempo e (c) ter a amostra, total ou parcial, composta por indivíduos que estavam trabalhando. Com base nos critérios de inclusão, foram selecionadas seis publicações que serão detalhadas a seguir por ordem cronológica.

Devido a uma recessão vivenciada pelos Estados Unidos, a demissão em massa virou rotina na vida dos trabalhadores de lá. Pensando na saúde mental e no bem-estar dos funcionários que permaneceram nas empresas após demissão em massa, Cotter e Fouad (2013) desenvolveram um estudo para expandir modelos anteriores de predição e resultados relacionados ao trabalho da autoeficácia ocupacional em trabalhadores mais velhos.

A amostra do estudo de Cotter e Fouad (2013) foi composta por 203 adultos que estavam trabalhando em organizações que tiveram episódios de demissões em massa no ano anterior, destes, 117 eram do sexo feminino, com idade média de 37,49 anos (DP = 9,03), 26,11% possuíam pós-graduação. O tempo de serviço variou de 0 a 34 anos, com média de 7,31 anos (DP = 6,27). Os participantes responderam nove instrumentos, entre eles a I-ADAPT e a *Career Management Self-Efficacy*. Os resultados indicam que a insegurança e a sobrecarga de trabalho se correlacionam positivamente ( $r = 0,41$ ) com a exaustão, ou seja, quanto mais insegurança e a sobrecarga de trabalho, mais exaustão o indivíduo irá apresentar. Como fatores protetivos, foram encontradas correlações negativas com apoio social ( $r = - 0,17$ ), otimismo ( $r = - 0,23$ ) e autoeficácia ( $r = - 0,23$ ). Contrariando as expectativas, a adaptabilidade não apresentou uma correlação significativa com engajamento ( $r = 0,02$ ). Isto é, mesmo em situações de iminente transição, a adaptabilidade envolve planejamento do próximo passo na carreira, o que pode diminuir o envolvimento com o trabalho atual.

O trabalho em equipe exerce influências sobre o desenvolvimento individual e organizacional no quesito vendas. Isto posto, Monteiro e Vieira (2016) propuseram uma estrutura que visa analisar as relações diretas entre a potência da equipe de vendas e os aspectos individuais, como a autoeficácia e a adaptabilidade, com qualidade do clima interpessoal como moderador, sendo a adaptabilidade e autoeficácia como mediadores. A amostra do estudo contou com 290 funcionários de 144 filiais de uma empresa do ramo de vendas de filtro de água com sede no Paraná, que foram divididos em 54 grupos. Destes 51,4% eram do sexo masculino, 41% se identificou como vendedor e em média os funcionários tinham 3 anos de tempo de serviço. Os resultados indicaram que o potencial da equipe influencia diretamente os níveis de adaptabilidade e autoeficácia. Ou seja, o

potencial da equipe está relacionado com o nível de adaptabilidade do vendedor, dada a capacidade de se adaptar ao grupo, rotinas e trocas de informações. E que, quanto maior o potencial da equipe, maior será as crenças de autoeficácia do vendedor, devido ao engajamento do indivíduo na tarefa. O aumento dessas características influencia o desempenho do indivíduo por meio do esforço e da persistência para lidar com os obstáculos diários.

O estudo de Cheung, Wu, e Yeung (2016) buscou avaliar a associação entre restrições pessoais ou organizacionais e a decisão do trabalho entre trabalhadores idosos. Além de investigar se a autoeficácia geral modera a associação constrangimento-decisão. A amostra foi composta por 350 trabalhadores chineses trabalhando com mais de 45 anos. O ato de escolher no trabalho relacionou negativamente com a atenção e a concentração ( $r = -0,33$ ), planejamento e organização ( $r = -0,31$ ), percepção de discriminação por causa da idade ( $r = -0,39$ ). Por outro lado, o ato de escolher correlacionou positivamente com a adaptabilidade ( $r = 0,23$ ) e a autoeficácia ( $r = 0,25$ ). Ou seja, quando os indivíduos acreditam que sua capacidade de planejamento e organização está deteriorada, eles tendem a pensar que não se encaixam em empregos que exigem essas capacidades. Quando o trabalhador percebe que estão sendo discriminados ou tratados desfavoravelmente eles diminuem sua capacidade de antecipação em relação ao ato de escolher no trabalho. No entanto, quando o indivíduo possui sua autoconfiança aumentada e se manter otimista perante as situações difíceis da vida, pode acreditar que possui, também, maior controle sobre sua capacidade de escolha em relação ao trabalho.

Van der Horst, Klehe e Van der Heijden (2017) desenvolveram um estudo que objetivou identificar a relação entre idade, as quatro dimensões da adaptabilidade de carreira e respostas dos trabalhadores frente a uma iminente transição de carreira.

Especificamente, o locus de controle interno, a autoeficácia e a dimensão Curiosidade tendem a indicar efeitos positivos nas respostas adaptativas de carreira dos trabalhadores e tampar os possíveis efeitos negativos da idade. A amostra foi composta por 3.413 funcionários de organizações holandesas sem fins lucrativos, com média de idade de 46,4 anos (DP = 9,45). De acordo com os resultados encontrados, a idade se relacionou negativamente com respostas adaptativas de carreira, ou seja, quanto mais velhos eram os trabalhadores, menos eles demonstram preocupação profissional na questão que envolve planejamento e engajamento na carreira. Isto pode ser explicado pelo fato de que trabalhadores mais velhos podem ter tido uma carreira de trabalho linear e estável, conseqüentemente não precisam se preocupar com situações imprevisíveis e não têm essas competências desenvolvidas. Os resultados também sugeriram que quanto mais tempo um indivíduo tinha no mesmo trabalho, menos respostas adaptativas de carreira apresentava em comparação com trabalhadores que passaram menos tempo no mesmo emprego.

McLennan, McIlveen, e Perera (2017) buscaram encontrar potenciais ligações entre adaptabilidade de carreira, autoeficácia e otimismo de carreira, os autores estimaram que a autoeficácia é a ponte entre a adaptabilidade e o otimismo. A amostra deste estudo contou com 402 professores universitários com média de idade de 31,78 (DP = 9,29) e 85% do sexo feminino. Os participantes responderam dois instrumentos para avaliar a adaptabilidade de carreira, CAAS e *Career Futures Inventory* (CFI), um para a autoeficácia, *Teacher Sense of Efficacy Scale* (TSE) e por fim, para medir o otimismo de carreira foi utilizada a subescala da CFI, *Career Optimism*. Os resultados apontaram que todas as três correlações (adaptabilidade de carreira, autoeficácia e otimismo) foram positivas e estatisticamente significativas, variando de  $r = 0,47$  a  $r = 0,68$ . Isto é, houve

relações positivas entre a autoeficácia e o otimismo de carreira, entre a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia e entre a adaptabilidade e o otimismo de carreira.

Jiang, Hu, e Wang (2017) desenvolveram um estudo dividido em duas etapas, cuja amostra da etapa 1 contou com 184 adultos com idade média de idade de 29,72 anos (DP = 8,06). Na etapa 2 a amostra foi composta por 154 trabalhadores adultos de várias áreas profissionais, tais como vendas, saúde e tecnologia, com idade média de 33,83 anos (DP = 6,57), os participantes apresentaram uma média de tempo de serviço de 76,05 meses (DP = 81,46). A etapa 1 buscou testar o efeito mediador do tempo de serviço sobre a relação da adaptabilidade de carreira e o platô do conteúdo de trabalho. Quando o emprego deixa de ser desafiador, a instituição coloca empecilhos para o desenvolvimento de carreira e desperta no trabalhador a insatisfação, a exaustão emocional e o estresse no trabalho, recebe o nome de platô do conteúdo de trabalho. A etapa 2 objetivou verificar os resultados da etapa 1 para testar a influência da autoeficácia ocupacional sobre o papel mediador do tempo de serviço. Os participantes responderam seis instrumentos nos dois estudos, entre eles a CAAS e a *generalized self-efficacy scale*. Os resultados indicaram que a adaptabilidade de carreira se correlacionou positivamente com a autoeficácia ocupacional ( $r = 0,67$ ) e negativamente com o platô do conteúdo de trabalho ( $r = -0,51$ ). Ou seja, os indivíduos que dominam o conteúdo, as atividades de seus empregos, percebem a falta de desafios profissionais e tendem a se sentirem desmotivados.

Em suma, os resultados dos estudos envolvendo a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia são recursos positivos no contexto da carreira. Nos estudos apresentados anteriormente, pode-se notar que estes recursos auxiliam o indivíduo no planejamento de sua carreira e predizem o potencial de desempenho. Além disso, podem funcionar como medidas protetoras, por exemplo contra a exaustão. Uma importante questão a ser

destacada é a escassez de estudos nacionais que contemplem a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia juntas.

Perante a importância da temática no cenário brasileiro atual, a presente pesquisa parte da hipótese que existem diferenças entre os níveis de adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional entre as quatro modalidades de ocupações. A pressuposta diferença é devido a natureza das ocupações dos indivíduos. Uma vez que o trabalho rotineiro dos trabalhadores nucleares exige menos recursos de adaptabilidade e autoeficácia, com isso, estes indivíduos tendem a desenvolvê-las menos. Por outro lado, as modalidades que envolvem os trabalhadores periféricos e marginalizados possuem como características a instabilidade e a constante mudança, o que impulsiona os indivíduos a desenvolverem esses recursos

Desse modo, este trabalho foi dividido em dois artigos que contemplam os seguintes objetivos. Artigo 1 objetiva verificar se há relação entre a adaptabilidade de carreira e as crenças de autoeficácia ocupacional com variáveis que caracterizam a carreira do trabalhador. Entre as variáveis que foram pesquisadas estão, idade, escolaridade, faixa de rendimentos mensais, tempo que exerce a função atual, níveis de satisfação com a ocupação atual e com os rendimentos mensais. E o artigo 2 tem como objetivo verificar se há diferenças em adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional entre as quatro modalidades de ocupações.

**ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E AUTOEFICÁCIA OCUPACIONAL:  
RELAÇÕES COM VARIÁVEIS DE CARREIRA**

**Ana Paula Salvador**

**Rodolfo Augusto Matteo Ambiel**

**RESUMO**

Os trabalhadores desenvolveram recursos para ajustar-se as novas carreiras. Entre esses recursos está a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia ocupacional. Este trabalho teve como objetivo verificar se há relação entre a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia ocupacional com variáveis que caracterizam a carreira do trabalhador. A amostra contou com 351 trabalhadores com idades entre 18 e 65 anos ( $M = 33,48$ ;  $DP = 9,81$ ), 220 (62,7%) participantes eram do sexo feminino. Foram respondidos de forma *online* três instrumentos, um questionário sociodemográfico, a *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) – Brasil e a Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Reduzida. Os resultados encontrados indicaram que indivíduos que apresentam mais crenças de autoeficácia ocupacional, demonstram todas as dimensões da CAAS mais desenvolvidas. A dimensão Controle e a autoeficácia se mostraram como preditoras dos níveis de satisfação com a ocupação atual e com os rendimentos mensais, além da faixa de rendimentos que o trabalhador possui.

**Palavras-chave:** trabalhadores; desenvolvimento profissional; ajustamento ocupacional.

**ABSTRACT**

The workers have developed resources to adjust to new careers. Among these features is career adaptability and occupational self-efficacy. This study aimed to verify there is relationship between the career adaptability and an occupational self-efficacy with the variables that characterize the worker's career. The sample consisted of 351 workers aged between 18 and 65 years ( $M = 33.48$ ;  $SD = 9.81$ ), 220 (62.7%) were female. Three instruments were answered online, a sociodemographic questionnaire, a Career Adaptability Scale (CAAS) - Brazil and an Occupational Self-Efficacy Scale - Reduced Version. The results indicated that individuals with more beliefs about occupational self-efficacy, demonstrate all the dimensions of the more developed CAAS. The control dimension and self-efficacy were shown as predictors of satisfaction levels with the current occupation and with the monthly incomes, besides the income range that the worker has.

**Keywords:** workers; professional development; occupational adjustment.

## INTRODUÇÃO

No decorrer do tempo o conceito de carreira assumiu diferentes concepções. A partir da década de 1970, o conceito foi dividido em duas fases distintas, a saber, abordagem tradicional e abordagem moderna (Chanlat, 1995). A abordagem tradicional é definida pela sequência linear, hierárquica e predefinida de cargos e funções dentro de uma organização. Ou seja, esta abordagem possibilita certa estabilidade e previsibilidade no emprego (Chanlat, 1995; Duarte et al., 2010). As mudanças sociais que ocorreram nas décadas de 1970/1980, tais como a conquista e estabilização dos direitos trabalhistas, a inserção da mulher no mercado de trabalho e a globalização da economia, acarretaram a ruptura do conceito surgindo a abordagem moderna de carreira (Chanlat, 1995; Duarte et al., 2010). Caracterizada pela instabilidade, descontinuidade e horizontalidade, desta forma, a carreira nesta perspectiva é uma sucessão multilinear de cargos e funções (Ribeiro, 2014). É importante ressaltar que não houve a substituição de uma abordagem pela outra, ambas coexistem.

Assim, o conceito de carreira tornou capaz de abranger os diversos tipos de experiências profissionais (Balassiano, Ventura, & Fontes Filho, 2004). Na contemporaneidade, a concepção de carreira é pautada no contexto sociolaboral, reconhecendo, também, como carreira as trajetórias fora do contexto laboral. Por ser considerado um processo de adaptação, de desenvolvimento e de relação social, a carreira pode ser definida por um processo de construção de vida que parte de memórias, experiências atuais e pretensões futuras (Duarte et al., 2010; Ribeiro, 2014; Savickas, 2005). Devido a maior autonomia do indivíduo em relação a própria carreira, as constantes atualizações e as carreiras distantes dos contextos de trabalho, essa atualização no conceito se faz necessária (Savickas et al., 2009).

Savickas (2005; 2013) conceituou a adaptabilidade de carreira como uma construção psicossocial que indica os recursos e a prontidão destes para que o indivíduo consiga lidar com tarefas do desenvolvimento vocacional atuais e eminentes, transições ocupacionais e traumas pessoais. É representada por quatro dimensões, sendo elas, preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*), conhecidas na literatura internacional por “4c’s”.

Portanto, sugere-se que indivíduos com altos níveis de adaptabilidade de carreira, possuam mais recursos e competências que o permitem conseguir resolver com sucesso as situações de carreira que envolvem transições e traumas (Savickas, 1997). A adaptabilidade de carreira objetiva o nivelamento das necessidades pessoais do trabalhador com as exigências e oportunidades que o contexto laboral oferece. Bons níveis de recursos de adaptabilidade, indicam que o trabalhador tende a ter satisfação, comprometimento, desenvolvimento e sucesso em seu trabalho (Savickas, 2013, Savickas & Porfeli, 2012).

Em uma meta-análise, Rudolph, Lavigne, e Zacher (2017) buscaram examinar as relações de adaptabilidade de carreira com a prontidão adaptativa, os recursos de adaptabilidade, as respostas adaptativas e as covariáveis demográficas. Foram selecionados 90 estudos, que sustentam o modelo de construção de carreira da adaptabilidade. Os autores indicam que a adaptabilidade, devido as transições que estão cada vez mais comuns do trabalho para papéis não profissionais, deve influenciar de forma positiva não só os resultados da carreira, como também do projeto de vida.

Rudolph et al. (2017) examinaram variáveis sociodemográficas, entre elas, a idade e o salário, que podem estar relacionados de duas formas com a adaptabilidade de carreira. Os trabalhadores mais velhos tendem a ter mais tempo de experiência no mercado de trabalho e conseqüentemente maiores salários que os trabalhadores mais jovens ou com

menos tempo de experiência, portanto, estes indivíduos podem possuir mais recursos de adaptabilidade. Ao encontro disso, os trabalhadores mais velhos podem possuir menos recursos de adaptabilidade devido a fase de declínio que pode estar enfrentando em sua carreira e por perceber menos oportunidades ao longo de sua vida profissional que resta até a aposentadoria.

Van der Horst, Klehe e Van der Heijden (2017) encontraram que a idade se relacionou negativamente com respostas adaptativas de carreira, ou seja, quanto mais velhos eram os trabalhadores, menos eles demonstram preocupação profissional na questão que envolve planejamento e engajamento na carreira. Os resultados também sugeriram que quanto mais tempo um indivíduo tinha no mesmo trabalho, menos respostas adaptativas de carreira apresentava em comparação com trabalhadores que passaram menos tempo no mesmo emprego.

Em relação a escolaridade, Zacher (2014) aponta que o nível mais alto de educação está relacionado de forma positiva com os recursos da adaptabilidade de carreira. Isso acontece devido ao maior nível de escolaridade auxiliar os trabalhadores a conquistar e a saber quando usar os recursos que o permitirá a resolver as tarefas e transições relacionadas ao contexto do trabalho. A idade apresentou correlação negativa ( $r = -0,13$ ) com a Dimensão Preocupação da *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS), o que indica que quanto mais velho o trabalhador, menos interesse em questões relacionadas ao futuro da carreira ele apresentará. Todas as dimensões da CAAS se relacionaram de forma positiva e estatisticamente significativa com a satisfação com a carreira, portanto, quanto mais recursos de adaptabilidade de carreira o trabalhador possui desenvolvido, mais satisfação ele apresentará.

Ainda que sustentada por outra teoria, a autoeficácia está estritamente relacionada com a satisfação e o sucesso na carreira. A Teoria Social Cognitiva de Bandura define a autoeficácia como as crenças que o indivíduo possui na própria capacidade para organizar e executar um plano de ação que permitirá resolver tarefas com sucesso. Estas crenças não são estáticas, elas formam um conjunto dinâmico de crenças que são específicas de domínios de desempenho (Bandura, 1986).

Como as crenças de autoeficácia dizem respeito a domínios específicos de desempenho, o indivíduo pode, por exemplo, se sentir capaz de resolver exercícios de física, porém não apresenta crenças de autoeficácia para realizar exercícios de química. É importante esclarecer que as crenças de autoeficácia, apesar de envolver julgamentos sobre as capacidades pessoais, não possuem o mesmo sentido que habilidades (Lent, Brown, & Hackett, 1994). Neste estudo, o foco é nas crenças de autoeficácia que dizem respeito as questões laborais, ou seja, a autoeficácia ocupacional.

A autoeficácia ocupacional é um domínio específico muito importante para os indivíduos que desempenham funções laborais, por indicar suas crenças nas aptidões, capacidades e habilidades de desempenhar com sucesso tarefas do seu trabalho (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008). Este construto está relacionado as expectativas que o indivíduo apresenta em relação a performance, que envolve persistência e desempenho, que poderá possuir frente aos obstáculos relacionados com o trabalho (Bandura, 1986).

Rigotti et al. (2008) não encontraram diferenças estatisticamente significativas em relação a autoeficácia ocupacional e o sexo, em amostras de diversos países. Ao controlar a idade, encontraram correlações positivas e estatisticamente significativas, que variaram de  $r = 0,17$  a  $r = 0,46$ , entre a autoeficácia ocupacional e a satisfação com o trabalho em

todas as amostras. O que indica que indivíduo com elevadas crenças de autoeficácia, tendem a apresentar maior satisfação com o trabalho.

Partindo desses dois construtos, este trabalho objetiva verificar qual a relação entre a adaptabilidade de carreira e as crenças de autoeficácia ocupacional com variáveis que caracterizam a carreira do trabalhador. Entre as variáveis que foram pesquisadas estão, idade, escolaridade, faixa de rendimentos mensais, tempo que exerce a função atual, níveis de satisfação com a ocupação atual e com os rendimentos mensais.

## **MÉTODO**

### **Participantes**

A amostra foi composta por 351 participantes, que estavam trabalhando no momento da coleta. Apesar de ter indivíduos de 18 estados brasileiros, Minas Gerais (42,7%) e São Paulo (26,8%) foram os estados que tiveram maior concentração de participantes. A idade variou entre 18 e 65 anos ( $M = 33,48$  anos;  $DP = 9,81$  anos), 220 (62,7%) eram do sexo feminino, 192 (54,7%) eram solteiros, 136 (38,7%) casados ou estavam em união estável, 22 (6,3%) divorciados/separados/desquitados e apenas 1 (0,3%) era viúvo. Quanto a escolaridade, 6 (1,7%) possuíam ensino fundamental, 55 (15,7%) ensino médio, 18 (5,1%) ensino técnico, 8 (2,3%) ensino tecnólogo, 107 (30,5%) ensino superior, 84 (23,9%) pós-graduação *Lato Sensu* e 73 (20,8%) pós-graduação *Stricto Sensu*.

### **Instrumentos**

#### **Questionário Sociodemográfico.**

Composto por questões que caracterizaram a amostra e a carreira, como sexo, idade, escolaridade, faixa de rendimentos mensais, tempo de serviço na ocupação atual e no mercado de trabalho. Algumas variáveis (satisfação com a ocupação atual, satisfação com os rendimentos mensais, tempo que exerce a função atual, escolaridade, faixa de

rendimentos mensais, experiência no mercado de trabalho formal ou informal e número total de ocupações ao longo da vida) foram categorizadas para que possibilitasse as análises estatísticas.

***Career Adapt-Abilities Scale – Brasil (Audibert & Teixeira, 2015).***

Composta por 24 itens que avaliam as quatro dimensões da adaptabilidade de carreira. Cada dimensão possui seis itens, seguindo os exemplos: “Pensar sobre como será o meu futuro.” (Preocupação,  $\alpha = 0,88$ ); “Manter-me entusiasmado (a) e otimista.” (Controle,  $\alpha = 0,83$ ); “Explorar o ambiente ao meu redor.” (Curiosidade,  $\alpha = 0,89$ ); “Realizar as tarefas de forma eficiente.” (Confiança,  $\alpha = 0,89$ ). As respostas estão no formato Likert de cinco pontos, sendo 1 para “desenvolvi pouco” ou “nada” e 5 para “desenvolvi extremamente bem”.

**Escala de Autoeficácia Ocupacional -Versão Reduzida (Damásio, Freitas, & Koller, 2014).**

Composta por seis itens que avaliam as crenças de autoeficácia ocupacional. Seguindo os exemplos de itens: “Eu posso manter a calma quando estou enfrentando dificuldades no meu trabalho, porque eu conto com as minhas habilidades”; “Geralmente, eu consigo lidar com qualquer obstáculo que surja no meu trabalho”; “Eu alcanço as metas que eu estabeleço para mim mesmo em meu trabalho”. A matriz de correlação policórica se mostrou adequada para o fator de extração ( $KMO = 0,81$ ) e o índice de confiabilidade apresentou alfa de Cronbach de 0,83. As respostas estão em formato Likert de cinco pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

**Procedimentos**

O projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) de uma faculdade do interior de São Paulo (CAAE: 76732217.5.0000.5374). Todos os procedimentos éticos foram respeitados. Foi criado um protocolo na plataforma *online Google Forms*. O *link* foi divulgado nas redes sociais *Facebook* de maneira pública e em grupos de trabalhadores (vendedores, pedreiros, advogados, engenheiros, entre outros) público alvo deste estudo, *Whatsapp* e por e-mail. O *link* ficou disponível para acesso por cerca de dois meses, os participantes poderiam acessar a qualquer horário. Caso começasse a responder e saísse sem finalizar o protocolo, as respostas não eram contabilizadas. O tempo médio para responder aos questionários foi 15 minutos para cada participante. Os instrumentos seguiram a ordem, questionário sociodemográfico, *Career Adapt-Abilities Scale – Brasil (CAAS)*, Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Reduzida.

### **Análise de dados**

A fim de se atingir os objetivos propostos neste estudo, inicialmente os dados foram organizados em uma planilha do programa *Excel*. O programa estatístico utilizado foi o *Statistical Package for the Social Sciences 20.0 – SPSS*. Posteriormente, foram realizadas estatísticas descritivas para caracterização da amostra. Na sequência foi realizada a correlação de *Pearson* entre os instrumentos e as variáveis sociodemográficas. Foi realizada a regressão linear múltipla para verificar se (1) o tempo que o indivíduo exerce a função atual, a dimensão Controle e as crenças de autoeficácia são capazes de prever a satisfação com a ocupação atual; (2) se a dimensão Controle e as crenças de autoeficácia são preditoras do nível de satisfação com os rendimentos atuais; (3) se a idade, a escolaridade, o

tempo que o trabalhador exerce a função atual e a dimensão Controle, predizem a faixa de rendimentos mensais do trabalhador.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A fim de responder aos objetivos da pesquisa, foi realizada a correlação de Pearson para investigar as associações entre a *Career Adapt-Abilities Scale*, a Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Reduzida e as variáveis que estão associadas à carreira e dizem respeito a caracterização do indivíduo. Os resultados estão dispostos na Tabela 1.

Tabela 1

*Estatísticas descritivas, coeficientes alfa de Cronbach da CAAS e EAO- VR e correlação entre as dimensões da CAAS, a EAO – VR e variáveis que caracterizam o indivíduo e sua carreira.*

	M (DP)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1 – Sexo	1,37 (0,48)	1													
2 – Idade	33,48 (9,82)	-0,06	1												
3 – Escolaridade	4,99 (1,73)	-0,18**	0,10	1											
4 - Função atual	7,41 (3,32)	-0,03	0,63**	-0,02	1										
5 - Total ocupações	2,07 (1,18)	0,15**	0,23**	-0,08	-0,01	1									
6 – Experiência	3,58 (1,61)	-0,04	0,74**	-0,02	0,61**	0,29**	1								
7 - Satisfação Ocup.	3,57 (1,17)	-0,02	0,08	0,08	0,12*	0,09	0,10	1							
8 - Satisfação renda	3,09 (1,09)	-0,03	0,05	0,03	0,07	0,02	0,07	0,47**	1						
9 – Renda	3,09 (1,42)	-0,03	0,48**	0,42**	0,42**	0,08	0,37**	0,22**	0,34**	1					
10 - Preocupação	3,99 (0,78)	0,02	-0,18**	0,29**	-0,09	-0,10	-0,10	0,13*	0,06	0,15**	(0,90)				
11 – Controle	4,09 (0,70)	-0,03	0,05	0,16**	0,08	-0,03	0,10	0,25**	0,16**	0,22**	0,61**	(0,88)			
12 – Curiosidade	3,94 (0,74)	-0,02	0,01	0,08	0,08	-0,07	0,07	0,14**	0,10	0,17**	0,61**	0,76**	(0,89)		
13 – Confiança	4,20 (0,72)	-0,02	0,05	0,10	0,10	-0,00	0,12*	0,19**	0,14**	0,16**	0,60**	0,78**	0,77**	(0,93)	
14 - Autoeficácia	4,02 (0,75)	0,02	0,05	0,13*	0,08	0,01	0,12*	0,30**	0,23**	0,21**	0,44**	0,54**	0,55**	0,55**	(0,84)

*Nota:* CAAS = Career Adapt-Abilities Scale; EAO – VR = Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Reduzida; 4 - Função atual = Tempo que exerce a função atual; 5 -Total ocupações = Número total de ocupações durante toda a vida; 6 - Experiência = Tempo de experiência no mercado de trabalho (formal ou informal); 7 – Satisfação Ocup. = Nível de satisfação em relação à ocupação atual; 8 - Satisfação renda = Nível de satisfação em relação aos rendimentos mensais; Entre parênteses está apresentado o alfa de confiabilidade do instrumento ( $\alpha$ ); \* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$

Os resultados indicaram que as mulheres apresentaram maior nível de escolaridade. Já os homens, tendem a ter mais ocupações ao longo da vida profissional. Em relação a idade, quanto mais velhos os indivíduos são, mais tempo de experiência no mercado de trabalho formal ou informal apresentam, maior tende a ser o número de ocupações ao longo da vida, além de apresentar mais tempo de serviço na função atual e possuir uma maior faixa de rendimentos mensais. Apesar de culturas e contextos diferentes do brasileiro, a respeito da idade, Rigotti et al. (2008) apontam que esta variável é considerada um indicador de tempo de experiência nas amostras alemã, belga e britânicas que foram estudadas, apesar do contexto dessas amostras serem diferentes do brasileiro. Os indivíduos que possuem uma maior faixa de rendimentos mensais, apresentam nível de escolaridade mais elevado, mais tempo de experiência no mercado de trabalho e tempo de serviço na função atual. Esses indivíduos tendem a apresentar um maior nível de satisfação em relação a ocupação e seus rendimentos mensais atuais.

No que diz respeito ao tempo de experiência no mercado de trabalho, quanto mais tempo de experiência o indivíduo possui, maior é o tempo que ele exerce a função atual e maior é o número total de ocupações ao longo de sua vida profissional. Quanto mais satisfeito o trabalhador está com a sua função atual, maior é o tempo que ele está exercendo-a e mais satisfeito ele está com seus rendimentos mensais atuais.

Ao que se refere a dimensão Preocupação da CAAS quanto mais velho o indivíduo é, menor são suas inquietações quanto ao próprio futuro profissional. Resultados equivalentes foram apontados nos estudos de Zacher (2014) e Van der Horst et al. (2017). Por outro lado, os trabalhadores que apresentam maior nível de escolaridade, maior faixa de rendimentos mensais e maior nível de satisfação com a ocupação atual, tendem a terem mais atitudes de planejamento, antecipação e preparação quanto ao próprio futuro

profissional. Conforme pode ser observado na meta-análise de Rudolph et al. (2017), em que a idade e o salário estão intimamente relacionados com os recursos de adaptabilidade de carreira. Em relação a escolaridade, Zacher (2014) aponta que o nível mais elevado de educação está relacionado com o aumento dos recursos de adaptabilidade.

Trabalhadores que apresentaram maior nível de escolaridade, mais satisfação com a ocupação atual e com seus rendimentos mensais e que possuem uma maior faixa de rendimentos, tendem a pontuar alto na dimensão Controle. Ou seja, esses indivíduos se sentem responsáveis e ativos na construção de sua própria carreira. Ao encontro dessa informação, Zacher (2014) indicou que o aumento no nível de escolaridade, propicia o aumento dos recursos de adaptabilidade de carreira.

Indivíduos que possuem elevado autoconhecimento e sempre buscam por conhecimento sobre o mundo do trabalho, possuem disposição para se envolver em novas atividades de trabalho e buscar aprendizados, características da dimensão Curiosidade, tendem a ter maior satisfação em relação a ocupação atual e possuir uma maior faixa de rendimentos mensais. Conforme foi indicado, também, por Zacher (2014) que quanto mais recursos de adaptabilidade de carreira o trabalhador possui desenvolvido, mais satisfação em relação a sua carreira ele apresentará.

No que tange à dimensão Confiança, quando o trabalhador possui mais tempo de experiência no mercado de trabalho, maior nível de satisfação com a ocupação atual e maior a faixa de rendimentos mensais, mais eficaz ele se sente em relação a sua carreira. O que não corrobora com os achados de Van der Horst et al. (2017), que sugeriram que quanto mais tempo um indivíduo tinha no mesmo trabalho, menos respostas adaptativas de carreira apresentava em comparação com trabalhadores que passaram menos tempo no mesmo emprego. Essa divergência de resultados pode ser explicada pelo fato de os autores

terem investigado indivíduos que estavam exercendo a mesma função. Por outro lado, neste estudo não foi diferenciado se o tempo de experiência no mercado de trabalho era em uma única ocupação ou em várias.

Trabalhadores que possuem crenças de autoeficácia em relação às suas aptidões e habilidades para executar tarefas relacionadas ao contexto laboral mais desenvolvidas, tendem a possuir maior nível de escolaridade, mais tempo de experiência no mercado de trabalho formal ou informal, maior faixa de rendimentos mensais, resultados semelhantes foram apontados por Park e Jung (2015). Além de, possuir maior nível de satisfação em relação a ocupação atual e seus rendimentos mensais, conforme foi apontado por Rigotti et al. (2008) que quanto mais autoeficácia ocupacional o trabalhador possui, mais satisfeito com seu trabalho ele estará.

Os resultados entre a CAAS e a Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Reduzida, variaram de  $r = 0,44$  a  $r = 0,55$ , todas as correlações foram estatisticamente significativas, positivas e de magnitude moderada (Dancey & Reidy, 2006). Estes resultados indicam que indivíduos que apresentam mais crenças de autoeficácia ocupacional, demonstram, também, todas as dimensões da CAAS mais desenvolvidas. Resultados semelhantes foram encontrados no estudo de Jiang, Hu, e Wang (2017) que indicaram a correlação entre a autoeficácia ocupacional e as dimensões da CAAS. Portanto, indivíduos que possuem elevadas crenças em suas capacidades preocupam-se com o seu futuro profissional, planejando, antecipando e preparando-se para as situações previsíveis ou imprevisíveis. Possuem uma postura mais assertiva quando precisa fazer escolhas, evita a procrastinação e percebe-se como o responsável por definir o rumo de sua carreira. Busca se conhecer e aprender sobre o mundo do trabalho no qual está inserido, além de se sentir eficaz na busca e conquista de seus objetivos.

Posteriormente, foi realizada a regressão linear múltipla método *stepwise* (Tabela 2) com todas as variáveis de carreira que foram investigadas e as quatro dimensões da CAAS. Os melhores modelos de predição foram o (a) tempo que o indivíduo exerce a função atual, a dimensão Controle e as crenças de autoeficácia são capazes de prever a satisfação com a ocupação atual. Também, foi encontrado que a (b) dimensão Controle e as crenças de autoeficácia são preditoras do nível de satisfação com os rendimentos atuais. E a idade, a (c) escolaridade, o tempo que o trabalhador exerce a função atual e a dimensão Controle, predizem a faixa de rendimentos mensais do trabalhador.

Tabela 2

*Regressão para predição dos níveis de satisfação com a ocupação atual e com os rendimentos mensais, e predição da faixa de rendimentos mensais*

Nível de satisfação com a ocupação atual		Coefficiente padronizado Beta	t	p	R <sup>2</sup> ajustado	Estatísticas de colinearidade Tolerância (VIF)
Modelo 3	Constante		2,67	0,01	0,10	0,99 (1,01)
	Função atual	0,09	1,87	0,06		
	Controle	0,12	2,05	0,04		
	Autoeficácia	0,23	3,80	0,00		
Nível de satisfação com os rendimentos atuais		Coefficiente padronizado Beta	t	p	R <sup>2</sup> ajustado	Estatísticas de colinearidade Tolerância (VIF)
Modelo 2	Constante		4,28	0,00	0,05	0,71 (1,40)
	Controle	0,06	0,94	0,35		
	Autoeficácia	0,20	3,19	0,00		
Faixa de rendimentos mensais		Coefficiente padronizado Beta	t	p	R <sup>2</sup> ajustado	Estatísticas de colinearidade Tolerância (VIF)
Modelo 4	Constante		-4,20	0,00	0,42	0,59 (1,70)
	Idade	0,29	5,41	0,00		
	Escolaridade	0,38	9,06	0,00		
	Função atual	0,24	4,44	0,00		
	Controle	0,13	3,10	0,00		

*Nota:* Função atual = Tempo que exerce a função atual; Controle = Dimensão Controle da CAAS.

A análise considerando o nível de satisfação com a ocupação atual resultou em três modelos estatisticamente significativos, sendo que o terceiro foi o que melhor explicou a variância [ $F(3,347) = 14,54$ ;  $p < 0,001$ ;  $R^2 = 0,10$ ]. O tempo que exerce a função atual ( $\beta = 0,09$ ;  $t = 1,87$ ;  $p = 0,06$ ), a dimensão Controle ( $\beta = 0,12$ ;  $t = 2,05$ ;  $p = 0,04$ ) e as crenças de autoeficácia ( $\beta = 0,23$ ;  $t = 3,80$ ;  $p < 0,001$ ) são preditores do quão satisfeito o indivíduo é em relação a sua ocupação atual.

A análise considerando o nível de satisfação com os rendimentos mensais resultou em dois modelos estatisticamente significativos, sendo que o segundo foi o que melhor explicou a variância [ $F(2,348) = 10,06$ ;  $p < 0,001$ ;  $R^2 = 0,05$ ]. A dimensão Controle ( $\beta = 0,06$ ;  $t = 0,94$ ;  $p = 0,35$ ) e as crenças de autoeficácia ( $\beta = 0,20$ ;  $t = 3,19$ ;  $p = 0,002$ ) são preditoras do nível de satisfação com a ocupação atual, no entanto somente as crenças de autoeficácia se mostrou estatisticamente significativa neste modelo. Vale ressaltar que, no primeiro modelo em que a dimensão Controle aparece sozinha, ela foi estatisticamente significativa e explicou 3% da variância. Quando acrescenta as crenças de autoeficácia, a dimensão Controle deixa de ser estatisticamente significativa.

A análise considerando a faixa de rendimentos mensais resultou em quatro modelos estatisticamente significativos, sendo que o quarto foi o que melhor explicou a variância [ $F(4,346) = 63,97$ ;  $p < 0,001$ ;  $R^2 = 0,42$ ]. A idade ( $\beta = 0,29$ ;  $t = 5,41$ ;  $p = 0,001$ ), a escolaridade ( $\beta = 0,38$ ;  $t = 9,06$ ;  $p = 0,001$ ), o tempo que o indivíduo exerce a função atual ( $\beta = 0,24$ ;  $t = 4,44$ ;  $p = 0,001$ ) e a dimensão Controle ( $\beta = 0,13$ ;  $t = 3,10$ ;  $p = 0,002$ ) são preditores da faixa de rendimentos do trabalhador.

Os resultados encontrados com essa amostra, indicam que as crenças que o indivíduo possui em sua capacidade para organizar e executar tarefas do seu trabalho com sucesso e persistir perante obstáculos (Bandura, 1986), além do quanto ele se sente

responsável e ativo na construção e no rumo da sua carreira (Savickas, 2005), somadas ao tempo em que exerce a função atual, podem determinar os níveis de satisfação com a ocupação atual e com os rendimentos mensais. De forma semelhante, os resultados encontrados nos estudos de Rigotti et al. (2008) e Zacher (2014) apontam que a autoeficácia ocupacional e os recursos de adaptabilidade de carreira são preditores da satisfação em relação ao trabalho.

No que diz respeito a faixa de rendimentos mensais, questões como a idade, o nível de escolaridade e o tempo em que o indivíduo exerce a função atual são preditores. Uma vez que quanto mais velho o trabalhador seja, maior tende ser seu nível de escolaridade e o tempo que ele exerce a mesma função, conforme, também, foi apontado por Rigotti et al. (2008). Apesar de autores (Duarte et al., 2010; Ribeiro, 2014; Savickas et al., 2009) considerarem o conceito de carreira contemporâneo um processo de construção de vida e que o indivíduo é o responsável pelo desenvolvimento de sua carreira, os resultados encontrados nesta amostra indicam que características da abordagem tradicional de carreira, tais como a estabilidade e a continuidade, são preditores da satisfação com a ocupação e níveis de rendimentos mensais.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao considerar as modificações que o conceito de carreira sofreu, é possível compreender a importância da adaptabilidade de carreira e das crenças de autoeficácia ocupacional como recursos indispensáveis para o trabalhador, principalmente do Século XXI. Neste trabalho, foi possível observar que tanto a adaptabilidade de carreira, quanto a autoeficácia ocupacional, estão intimamente relacionadas com a idade e o nível de escolaridade do indivíduo e com o nível de satisfação

com a ocupação atual e rendimentos mensais. O maior tempo de experiência no mercado de trabalho, indicou aumento nas crenças de autoeficácia ocupacional e mais desenvolvimento da dimensão Controle.

Os resultados encontrados possibilitam aos indivíduos um conhecimento amplo sobre suas próprias carreiras. Além de indicar quais características devem ser desenvolvidas para que haja o aumento dos níveis de satisfação com a ocupação atual, por exemplo. Os avanços acerca da adaptabilidade de carreira, variáveis que estão correlacionadas com esse construto, são importantes para nortear estudos futuros. Apesar de todas as mudanças no conceito de carreira, na prática as características da carreira da abordagem tradicional são encontradas nesta amostra. O que pode sugerir que os trabalhadores possuem recursos para lidar com as transições de carreira, no entanto, buscam por estabilidade e continuidade. O fato de o atual contexto sociopolítico brasileiro não favorecer as carreiras tradicionais, a insegurança e a instabilidade assombram os indivíduos.

Ainda que a amostra tenha contemplado 18 estados brasileiros, mais de 60% foi proveniente dos estados de Minas Gerais e São Paulo, o que limita a generalização dos resultados. Por tanto seria importante que pesquisas futuras conseguissem maior representatividade de outros estados. Outra limitação foi relacionada a coleta de dados, exclusivamente de forma *online*, o que pode ter dificultado o acesso a todos os profissionais. Sugere-se que novas produções investiguem os níveis de adaptabilidade de carreira e de autoeficácia ocupacional em outras perspectivas, como entre modalidades de ocupações.

**REFERÊNCIAS**

- 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 <https://goo.gl/azW5Bu>
- Balassiano, M., Ventura, E. C. F., & Fontes Filho, J. R. (2004). Carreiras e cidades: Existiria um melhor lugar para se fazer carreira? *Revista de Administração Contemporânea*, 8(3), 99-116. doi: 10.1590/S1415-65552004000300006
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Chanlat, J. F. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade? (I). *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 67-75. doi: 10.1590/S0034-75901996000100003
- Damásio, B. F., Freitas, C. P. P., & Koller, S. H. (2014). Occupational Self-Efficacy Scale – Short Form (OSS-SF): Adaptation and evidence of construct validity of the Brazilian version. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 65-74. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v15n1/08.pdf>
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Vianen, A. E. M. v. (2010). A Construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI. *Interamerican Journal of Psychology*, 44(2) 392-406. Recuperado de <https://goo.gl/f3GVaw>
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570. doi: 10.1016/j.jvb.2013.09.003

- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior, 45*(1), 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Park, I. J., & Jung, H. (2015). Relationships among future time perspective, career and organizational commitment, occupational self-efficacy, and turnover intention. *Social Behavior and Personality: an international journal, 43*(9), 1547-1561. doi: 10.2224/sbp.2015.43.9.1547
- Ribeiro, M. A. (2014). Carreiras: Novo olhar socioconstrutivista para um mundo flexibilizado. *Curitiba: Juruá.*
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment, 16*(2), 238-255. doi: 10.1177/1069072707305763
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 17-34. doi: 10.1016/j.jvb.2016.09.002
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly, 45*(3), 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- 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.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Van Vianen, A. E. (2009). Life design: A paradigm for career

construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004

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. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.

Van de Horst, A. C., Klehe, U. C., & Van der Heijden, B. I. (2017). Adapting to a looming career transition: How age and core individual differences interact. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 132-145. doi: 10.1016/j.jvb.2016.12.006

Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30. doi: 10.1016/j.jvb.2013.10.002

# TRABALHADORES DE DIFERENTES MODALIDADES SE DIFERENCIAM QUANTO A ADAPTABILIDADE E A AUTOEFICÁCIA?

Ana Paula Salvador

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel

## RESUMO

Os trabalhadores podem ser divididos em modalidades de ocupações, assim este trabalho teve como objetivo verificar se os níveis de adaptabilidade de carreira e de autoeficácia ocupacional diferem de acordo com a modalidade de ocupação em que o indivíduo está inserido. A amostra contou com 351 trabalhadores de 18 a 65 anos ( $M = 33,48$ ;  $DP = 9,81$ ), 220 (62,7%) eram do sexo feminino. Entre as modalidades, 124 (35,3%) eram nucleares – CLT, 103 (29,3%) periféricos, 88 (25,1%) nucleares – Funcionários Públicos e 36 (10,3%) marginalizados. Foram respondidos de forma *online* três instrumentos, um questionário sociodemográfico, a *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) – Brasil e a Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Reduzida. Os resultados encontrados indicaram que não houve diferenças estatisticamente significativas entre as modalidades de ocupações no que diz respeito a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia ocupacional. No entanto, o nível de escolaridade mais elevado se diferencia do nível básico de escolaridade.

**Palavras-chave:** ajustamento ocupacional; carreira; desenvolvimento profissional.

## ABSTRACT

Workers can be divided into three modalities of occupations. This study aimed to verify if the levels of career adaptability and occupational self-efficacy differ according to the modality in which the individual is inserted. The sample consisted of 351 workers between the ages of 18 and 65 ( $M = 33.48$ ;  $SD = 9.81$ ), 220 (62.7%) participants were female. Among the modalities, 124 (35.3%) were nuclear - CLT, 103 (29.3%) peripheral, 88 (25.1%) nuclear - Public Officials and 36 (10.3%) marginalized. Three instruments were answered online, a sociodemographic questionnaire, the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) - Brazil and the Occupational Self-Efficacy Scale - Reduced Version. The results indicated that there were no statistically significant differences between occupational modalities regarding career adaptability and occupational self-efficacy. However, the higher education level differs from the basic level of schooling.

**Keywords:** occupational adjustment; career; professional development.

## INTRODUÇÃO

Devido a uma crise política instaurada no cenário brasileiro e seus desdobramentos desde 2015, os direitos trabalhistas adquiridos a décadas estão vulneráveis. A aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, alterou a Lei nº 5.452 que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as Leis n.ºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, 8.036, de 11 de maio de 1990, que trata sobre o fundo de garantia do tempo de serviço e 8.212, de 24 de julho de 1991, que abrange assuntos relacionados a organização da seguridade social.

Essas alterações nas leis que contemplam os direitos trabalhistas somadas à crise econômica mundial e às taxas de desemprego aumentadas, contribuíram para o processo de mudança da percepção de trabalho das pessoas, por isso houve um aumento dos trabalhos temporários e informais (Fiorini, Bardagi, & Silva, 2016). O mundo do trabalho contemporâneo produz uma inquietação constante entre estabilidade/permanência e flexibilidade/mudança. A busca por trabalhadores que baseiam suas vidas profissionais em uma única ocupação vem diminuindo, desde que o mercado de trabalho foi ampliado e as profissões desmembradas (Ribeiro, 2015). Há várias configurações de categorias de trabalhadores, sendo que estas conseguem contemplar todos os tipos de modalidades de trabalho.

Para qualificar os trabalhadores de acordo com suas atividades, neste estudo será adotada a classificação de Savickas et al. (2009), a saber, trabalhadores nucleares, periféricos e marginalizados. No entanto, no contexto brasileiro há os funcionários públicos e os trabalhadores contratados no regime CLT que se enquadram na modalidade nuclear. A seguir serão apresentadas a definição de cada modalidade.

O grupo dos trabalhadores nucleares é contemplado por indivíduos que conservam um vínculo duradouro e possuem condições estáveis, como a garantia de direitos sociais e

trabalhistas. Eles tendem a atuar de forma permanente para uma instituição, aprendem a investir suas habilidades a fim de adaptar e desenvolver novas competências. Frequentemente, estes trabalhadores tendem a ser os responsáveis pelas atividades que a empresa considera mais importante e possuem contratos de trabalho permanentes, além de possuírem mais qualificações (Bastos, 1995; Ribeiro, 2014; Savickas et al., 2009; Singer, 1996). Por outro lado, também podem exercer atividades corriqueiras dentro da empresa. No contexto brasileiro, duas modalidades se enquadram nessa definição, os funcionários públicos e os trabalhadores com carteira assinada na modalidade CLT. Estes indivíduos apresentam estabilidade nos seus ganhos mensais, horários de trabalho, além de todos os direitos trabalhistas garantidos.

Já o grupo de trabalhadores periféricos podem ter dificuldades em manter um vínculo mais duradouro com a organização, em geral suas ocupações exigem menos qualificação, portanto são substituídos com facilidade e possuem certa dificuldade de adaptação. Por outro lado, há os indivíduos que exercem atividades liberais, tais como, os médicos, advogados e psicólogos, que possuem nível de escolaridade elevado e, também, se enquadram nessa modalidade. Devido as muitas alterações que sofrem no transcorrer de suas vidas profissionais, implicam no desenvolvimento de recursos para manter sua empregabilidade mesmo que em curtos prazos. Estes indivíduos tendem a acumular ocupações por se tratarem de empregos flexíveis, em tempo parcial, trabalhos temporários ou terceirizados. Uma alternativa ao desemprego é precarização do trabalho, que se desenvolve por meio das relações informais de emprego (Bastos, 1995; Ribeiro, 2014; Savickas et al., 2009; Singer, 1996).

Em virtude a natureza de suas atividades, que são entendidas por trabalho temporário, contratual, sazonal e intermitentes (Maynard & Ferdman, 2009), este grupo é

nomeado trabalhadores marginalizados. Esta modalidade é de tal modo denominada devido ao tipo de atividade que o indivíduo exerce, que o exclui da segurança dos direitos trabalhistas, deixando-o a margem das garantias conquistadas. Os trabalhadores marginalizados podem ter trabalhos que duram apenas um dia, o que exige recursos que os ajudem a romper as barreiras impostas no dia a dia. Estes indivíduos podem enfrentar mais dificuldades, como diferenças culturais, baixa motivação, dificuldade de acesso aos recursos organizacionais, dificuldade de identificação, baixa autoeficácia e não aproveitamento de oportunidades de desenvolvimento (Bastos, 1995; Savickas et al., 2009; Singer, 1996). No Brasil, estes indivíduos são popularmente conhecidos por “trabalhador que faz bicos”.

Diante dos desafios atuais que a carreira impõe, os recursos de adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional que os indivíduos podem desenvolver se fazem importantes. A adaptabilidade de carreira é uma construção psicossocial que indica a prontidão e os recursos disponíveis de um indivíduo para lidar com tarefas de desenvolvimento vocacional atuais e iminentes, transições ocupacionais e traumas pessoais (Savickas, 2013). É representada por quatro dimensões, sendo elas, preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*), conhecidas na literatura internacional por “4c’s” (Savickas, 2005). De acordo com Savickas (1997) indivíduos com altos níveis de adaptabilidade de carreira, indicam mais competências que o permitirá resolver com sucesso situações relacionadas com o trabalho.

A dimensão Preocupação refere-se à inquietação quanto ao próprio futuro vocacional, além de abranger atitudes de planejamento, antecipação e preparação. Controle está relacionado ao quanto o indivíduo se sente responsável e ativo para determinar a construção e o rumo de sua carreira. A dimensão Curiosidade, diz respeito ao

autoconhecimento e a capacidade de buscar por informações a respeito do mundo do trabalho. A última dimensão é a Confiança, que remete ao quanto o indivíduo se sente eficaz mesmo perante a obstáculos para atingir seus objetivos com sucesso (Savickas, 2005).

Outro construto importante para o trabalhador que foi investigado neste trabalho é a autoeficácia ocupacional. A autoeficácia é definida como as crenças que o indivíduo possui em sua própria capacidade de planejar e executar um plano de ação para que possa atingir seus objetivos com sucesso (Bandura, 1986). Por se tratar de domínios específicos, entende-se que, uma pessoa pode possuir várias crenças de autoeficácia sobre diversas atividades. Este trabalho focou nas crenças que estão relacionadas ao contexto do trabalho, ou seja, a autoeficácia ocupacional. Essa diz respeito as habilidades, aptidões e capacidades do indivíduo para resolver problemas, atividades surpresas ou cotidianas que possam acontecer no trabalho (Rigotti, Schyns, & Mohr, 2008).

Indivíduos que apresentam baixos níveis de autoeficácia tendem a apresentar mais dificuldades, ansiedade, estresse e depressão perante situações previsíveis e/ou imprevisíveis (Pajares, 2002), como por exemplo a transição de carreira. Por outro lado, quando se tem altos níveis, as crenças de autoeficácia podem atuar como preventivo de desgastes emocionais (Abreu, Stoll, Ramos, Baumgardt, & Kristensen, 2002; Consiglio, Borgogni, Alessandri, & Schaufeli, 2013), além de que, os indivíduos podem apresentar mais satisfação em relação ao seu trabalho (Rigotti et al., 2008; Zacher, 2014) e aumentar o seu desempenho por meio do esforço e da persistência (Monteiro & Vieira, 2016).

Apesar de serem construtos amplamente estudados (Borgogni, Consiglio, & Di Tecco, 2016; Jiang, Hu, & Wang, 2018; Johnston, 2016; Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017; Van der Horst, Klehe, & Van der Heijden, 2017; Zacher, 2014), a literatura

apresenta-se frágil quando a amostra é composta por trabalhadores. Diante da escassez de estudos que trabalhem com ambos construtos e com trabalhadores compondo sua amostra, este trabalho tem como objetivo verificar se há diferenças em adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional entre as quatro modalidades de ocupações.

## **MÉTODO**

### **Participantes**

A amostra foi composta por 351 indivíduos com idades entre 18 anos e 65 anos ( $M = 33,48$  anos;  $DP = 9,81$  anos), 220 (62,7%) eram do sexo feminino, 192 (54,7%) eram solteiros, 136 (38,7%) eram casados ou estavam em união estável, 22 (6,3%) eram divorciados/separados/desquitados e apenas 1 (0,3%) era viúvo. Quanto a escolaridade, 6 (1,7%) possuíam ensino fundamental, 55 (15,7%) ensino médio, 18 (5,1%) ensino técnico, 8 (2,3%) ensino tecnólogo, 107 (30,5%) ensino superior, 84 (23,9%) pós-graduação Lato Sensu e 73 (20,8%) pós-graduação Stricto Sensu. Apesar de ter indivíduos de 18 estados brasileiros, Minas Gerais (42,7%) e São Paulo (26,8%) foram os estados que tiveram maior concentração de participantes. Do total da amostra, 212 eram funcionários nucleares, sendo que 124 (35,3%) eram trabalhadores na modalidade CLT e 88 (25,1%) funcionários públicos, 103 (29,3%) periféricos e 36 (10,3%) trabalhadores marginalizados.

### **Instrumentos**

#### **Questionário de caracterização da amostra.**

Composto por questões que permitiram a caracterização da amostra, como sexo, idade, escolaridade, faixa de rendimentos mensais, tempo de serviço na ocupação atual e no mercado de trabalho e a modalidade de ocupação. Para categorizar os participantes entre as modalidades de ocupações, eles escolheram entre as opções que serão apresentadas abaixo,

qual eles mais se identificavam. Independente de exercer mais de uma atividade remunerada, o participante tinha que escolher a opção que, para ele, o representasse.

*A partir das opções abaixo, selecione a que você mais se identifica:*

( ) Sou um funcionário público (municipal, estadual ou federal) concursado. Tenho estabilidade em meu emprego, além de salário fixo, férias, décimo-terceiro e outros benefícios.

( ) Sou um trabalhador com salário fixo e carteira assinada. Tenho férias, ganho décimo-terceiro e na maioria das vezes sei o horário que entro e saio do trabalho. Sei que posso perder meu emprego, mas no geral sinto-me seguro.

( ) Sou um trabalhador que, embora não tenha carteira assinada, tenho certa estabilidade nos meus ganhos porque presto serviços para diversas pessoas ou empresas. Tenho flexibilidade nos meus horários e dias de trabalho, mas tenho que batalhar para manter meu padrão de vida.

( ) Sou um trabalhador que vive de serviços temporários. Às vezes as coisas vão muito bem, mas às vezes é difícil de aparecer serviço na minha área. Então, tenho que recorrer à “bicos” para poder pagar as contas.

### ***Career Adapt-Abilities Scale – Brasil (Audibert & Teixeira, 2015).***

Composta por 24 itens que avaliam as quatro dimensões da adaptabilidade de carreira. Cada dimensão possui seis itens, seguindo os exemplos: “Pensar sobre como será o meu futuro.” (Preocupação,  $\alpha = 0,88$ ); “Manter-me entusiasmado (a) e otimista.” (Controle,  $\alpha = 0,83$ ); “Explorar o ambiente ao meu redor.” (Curiosidade,  $\alpha = 0,89$ ); “Realizar as tarefas de forma eficiente.” (Confiança,  $\alpha = 0,89$ ). As respostas estão no formato Likert de

cinco pontos, sendo 1 para “desenvolvi pouco” ou “nada” e 5 para “desenvolvi extremamente bem”.

**Escala de Autoeficácia Ocupacional -Versão Reduzida (Damásio, Freitas, & Koller, 2014).**

Composta por seis itens que avaliam as crenças de autoeficácia ocupacional. Seguindo os exemplos de itens: “Eu posso manter a calma quando estou enfrentando dificuldades no meu trabalho, porque eu conto com as minhas habilidades”; “Geralmente, eu consigo lidar com qualquer obstáculo que surja no meu trabalho”; “Eu alcanço as metas que eu estabeleço para mim mesmo em meu trabalho”. A matriz de correlação policórica se mostrou adequada para os fatores de extração ( $KMO = 0,81$ ). As respostas estão em formato Likert de cinco pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

**Procedimentos**

O projeto foi submetido e aprovado por um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) de uma faculdade do interior de São Paulo (CAAE: 76732217.5.0000.5374). Todos os procedimentos éticos foram respeitados. Foi criado um protocolo na plataforma *online Google Forms*. O *link* foi divulgado nas redes sociais *Facebook* de maneira pública e em grupos de trabalhadores (vendedores, pedreiros, advogados, engenheiros, entre outros) público alvo deste estudo, *Whatsapp* e por e-mail. O *link* ficou disponível para acesso por cerca de dois meses, os participantes poderiam acessar a qualquer horário. Caso começasse a responder e saísse sem finalizar o protocolo, as respostas não eram contabilizadas. O tempo médio para responder aos questionários foram 15 minutos para cada participante. Como o critério para participar da pesquisa era estar trabalhando no momento da coleta, ao

concordar com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) o participante também assinalava se estava ou não trabalhando. Assim, quem que não estivesse trabalhando, mesmo que concordasse com o TCLE, tinha seu protocolo encerrado. Os instrumentos seguiram a ordem, questionário sociodemográfico, *Career Adapt-Abilities Scale*, Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Reduzida.

### **Análise de dados**

A fim de se atingir os objetivos propostos neste estudo, inicialmente os dados foram organizados em uma planilha do programa *Excel*. O programa estatístico utilizado foi o *Statistical Package for the Social Sciences 20.0* – SPSS. Posteriormente, foram realizadas estatísticas descritivas para caracterização da amostra. Na sequência foi realizada a análise de variância para verificar se haviam diferenças em adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional entre as modalidades de ocupações (a) e a escolaridade, (b) e a escolaridade reagrupada. As mesmas análises estatísticas foram realizadas com a amostra pareada quanto a sexo, idade, escolaridade e modalidade de ocupação.

### **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A fim de responder aos objetivos da pesquisa, foi realizada a análise de variância (ANOVA) para verificar as diferenças em adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional entre as modalidades de ocupações e a escolaridade. No que diz respeito a modalidade de ocupação, não houve diferenças estatisticamente significativas para as dimensões Preocupação [ $F(3,347) = 1,05$ ;  $p = 0,369$ ] e Confiança [ $F(3,347) = 1,71$ ;  $p = 0,165$ ] e para Autoeficácia Ocupacional [ $F(3,347) = 0,56$ ;  $p = 0,643$ ]. No entanto, para

as dimensões Controle [ $F(3,347) = 2,52$ ;  $p = 0,057$ ] e Curiosidade [ $F(3,347) = 2,56$ ;  $p = 0,055$ ] o nível de significância pode ser considerado marginal.

A escolaridade foi reagrupada devido a variabilidade dos grupos, assim o Ensino Básico foi composto pelos níveis fundamental, médio e técnico; o Ensino Superior contemplou os níveis superior e tecnólogo; Pós-Graduação foi composta por pósgraduação *Lato Sensu* e *Stricto Sensu*. A análise de variância apresentou diferença estatisticamente significativa entre os grupos para as dimensões Preocupação [ $F(2,348) = 12,27$ ;  $p < 0,001$ ] e Controle [ $F(2,348) = 3,60$ ;  $p = 0,028$ ]. Para as outras dimensões da CAAS e para a autoeficácia ocupacional não houve diferença estatisticamente significativa.

Ao analisar o *Post Hoc de Tukey* da dimensão Preocupação pode-se notar que o grupo que possui Ensino Básico ( $M = 3,63$ ) se diferenciou dos grupos Ensino Superior ( $M = 4,07$ ) e Pós-Graduação ( $M = 4,13$ ), que não se diferenciaram entre si. Já a dimensão Controle, o grupo Ensino Básico ( $M = 3,91$ ) se diferenciou do grupo Pós-Graduação ( $M = 4,16$ ), o grupo Ensino Superior ( $M = 4,11$ ) não se diferenciou de nenhum.

Quando a escolaridade foi reagrupada, houve diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de ensino superior e pós-graduação comparado ao grupo de ensino básico para a dimensão Preocupação e, entre o grupo de ensino básico com o de pós-graduação, para a dimensão Controle. De forma equivalente, Zacher (2014) apontou que o maior nível de escolaridade está relacionado com maior nível de recursos de adaptabilidade. Esses resultados corroboram o que foi apontado por Bastos (1995), Ribeiro (2014), Savickas et al. (2009) e Singer (1996) que os profissionais nucleares demandam de maior nível de escolaridade, uma vez que as principais atividades, aquelas de demandam mais qualificações, tendem a ficar sob a responsabilidade deles.

A hipótese inicial deste estudo era que haveria diferenças em adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional entre as modalidades de ocupações. No entanto, esta hipótese não foi comprovada. Um dos possíveis vieses desta amostra é a diferença na quantidade de integrantes em cada modalidade, pensando nisso foi realizada uma seleção de participantes a partir da amostra geral, considerando algumas variáveis (escolaridade, sexo e idade) que foram pareadas entre as modalidades de ocupações. Assim, cada modalidade foi composta por 24 participantes, totalizando 96 indivíduos na amostra controlada, conforme características apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1

*Frequência da amostra pareada separada por modalidade de ocupação*

Modalidade de ocupação	Escolaridade			Sexo		Idade			
	Ensino Básico	Ensino Superior	Pós-Graduação	Feminino	Masculino	Até 26 anos	De 27 anos a 29 anos	De 30 anos a 36 anos	37 anos ou mais
Nuclear - FP	7	5	12	17	7	5	4	7	8
Nuclear - CLT	7	5	12	17	7	8	5	6	5
Periférico	7	5	12	17	7	8	5	5	6
Marginalizado	7	5	12	17	7	7	5	6	6
TOTAL	28	20	48	68	28	28	19	24	25

*Nota:* Nuclear - FP = funcionário público; Nuclear - CLT = trabalhador na modalidade CLT.

Devido ao número reduzido de indivíduos foi realizado o agrupamento em quatro categorias em relação a idade. As idades variam de 18 anos a 51 anos ( $M = 31,40$  anos;  $DP = 7,32$  anos). Em relação a escolaridade, 28 (29%) indivíduos foram categorizados em Ensino Básico, 20 (21%) em Ensino Superior e 48 (50%) participantes possuíam Pós-Graduação. Em relação ao sexo, 70,8% da amostra foi composta por mulheres, conforme dados apresentados na tabela 1.

Em relação a modalidade de ocupação, a ANOVA não apresentou diferença estatisticamente significativa para as dimensões da CAAS e para a autoeficácia ocupacional (tabela 2).

Tabela 2

*Análise de variância entre modalidade de ocupação, dimensões da CAAS e a autoeficácia*

		Gl	Média <sup>2</sup>	F	P
Preocupação	Entre Grupos	3	0,09	0,16	0,92
	Dentre Grupos	92	0,58		
	Total	95			
Controle	Entre Grupos	3	0,22	0,50	0,68
	Dentre Grupos	92	0,44		
	Total	95			
Curiosidade	Entre Grupos	3	0,65	1,26	0,29
	Dentre Grupos	92	0,51		
	Total	95			
Confiança	Entre Grupos	3	0,07	0,15	0,93
	Dentre Grupos	92	0,47		
	Total	95			
Autoeficácia	Entre Grupos	3	0,34	0,68	0,57
	Dentre Grupos	92	0,51		
	Total	95			

*Nota: p < 0,05; CAAS = Career Adapt-Abilities Scale*

Os resultados com a amostra pareada se assemelharam com os resultados já apresentados da amostra completa. A modalidade de ocupação que é exercida pelo indivíduo não diferencia os níveis de adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional. Em seguida, será apresentada a análise de variância em relação a escolaridade.

Tabela 3

*Análise de variância entre dimensões da CAAS, a autoeficácia e a escolaridade*

		Gl	Média <sup>2</sup>	F	P
Preocupação	Entre Grupos	2	4,13	8,44	0,00
	Dentre Grupos	93	0,49		
	Total	95			
Controle	Entre Grupos	2	1,11	2,62	0,08
	Dentre Grupos	93	0,42		
	Total	95			
Curiosidade	Entre Grupos	2	0,45	0,87	0,42
	Dentre Grupos	93	0,52		
	Total	95			
Confiança	Entre Grupos	2	0,63	1,39	0,25
	Dentre Grupos	93	0,45		
	Total	95			
Autoeficácia	Entre Grupos	2	0,33	0,65	0,52
	Dentre Grupos	93	0,51		
	Total	95			

Nota:  $p < 0,05$

No que concerne a escolaridade houve diferença estatisticamente significativa somente para a dimensão Preocupação. Para as outras dimensões e para a autoeficácia ocupacional não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas (tabela 3). Esta diferença, também, coincide com os resultados da amostra completa. Com o intuito de descobrir quais grupos estão se diferenciando em relação a dimensão Preocupação da CAAS, foi realizado o *Post Hoc* de *Tuckey* (Tabela 4).

Tabela 4

*Post Hoc da ANOVA em relação a escolaridade e a dimensão Preocupação*

Escolaridade	N	1	2
Ensino Básico	28	3,63	
Pós-Graduação	48		4,26
Ensino Superior	20		4,32
<i>P</i>		1,0	0,94

Nota:  $\alpha = 0,05$

Os resultados indicam que o grupo composto por trabalhadores com nível Básico de escolaridade se diferenciou dos demais grupos em que a escolaridade apresenta nível mais elevado (Superior e Pós-Graduação). Conforme apresentado, nos estudos de Zacher (2014) e Van der Horst et al. (2017) o aumento da idade está relacionado com menores preocupações do indivíduo quanto ao seu futuro profissional. E o aumento da escolaridade está atrelado ao aumento dos recursos de adaptabilidade, ou seja, o maior nível de escolaridade possibilita ao trabalhador o desenvolvimento dos recursos que o permitirá saber quando e o que utilizar para realizar com sucesso tarefas e transições relacionadas a sua carreira.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A partir do exposto, entende-se que os recursos de adaptabilidade de carreira e a autoeficácia ocupacional não sofrem modificações com base no tipo de atividade laboral que é exercida pelo indivíduo. Ou seja, a modalidade de ocupação não se relaciona com a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia ocupacional. No entanto o nível de escolaridade tende a diferenciar a modalidade de ocupação da amostra quanto as dimensões da adaptabilidade.

Ainda que a amostra deste estudo tenha contemplado as quatro modalidades de ocupações, sugere-se que outros estudos sejam realizados com o intuito de ter maior representatividade de trabalhadores marginalizados. Tendo em vista que não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre as modalidades de ocupações, sugere-se que estudos futuros tendem a identificar quais são os fatores que possam determinam a adaptabilidade de carreira.

## REFERÊNCIAS

- 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 <https://goo.gl/azW5Bu>
- Balassiano, M., Ventura, E. C. F., & Fontes Filho, J. R. (2004). Carreiras e cidades: Existiria um melhor lugar para se fazer carreira? *Revista de Administração Contemporânea*, 8(3), 99-116. doi: 10.1590/S1415-65552004000300006
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Brasil, Casa Civil. (1943). Lei nº 5.452 aprova a consolidação das leis trabalhistas. Brasília, DF. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)
- Brasil, Casa Civil. (1974). Lei nº 6.019 dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)
- Brasil, Casa Civil. (1990). Lei nº 8.036 dispõe sobre o fundo de garantia do tempo de serviço, e dá outras providências. Brasília, DF. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm)
- Brasil, Casa Civil. (1991). Lei nº 8.212 dispõe sobre a organização da seguridade social, institui plano de custeio, e dá outras providências. Brasília, DF. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm)
- Brasil, Casa Civil. (2017). Lei nº 13.467 altera as leis nºs 5.452, 6.019, 8.036 e 8.212 a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)

- Chanlat, J. F. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade? (I). *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 67-75. doi: 10.1590/S0034-75901996000100003
- Damásio, B. F., Freitas, C. P. P., & Koller, S. H. (2014). Occupational Self-Efficacy Scale – Short Form (OSS-SF): Adaptation and evidence of construct validity of the Brazilian version. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 65-74. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v15n1/08.pdf>
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2006). Análise de correlação: or de Pearson. *Dancey CP, Reidy J. Estatística sem matemática para psicologia. Porto Alegre: Artemed*, 178-216.
- Duarte, M. E., Lassance, M. C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Vianen, A. E. M. v. (2010). A Construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI. *Interamerican Journal of Psychology*, 44(2) 392-406. Recuperado de <https://goo.gl/f3GVAw>
- Fiorini, M. C., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2016). Adaptabilidade de carreira: paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(3), 236-247. doi: 10.17652/rpot/2016.3.676
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., ... & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570. doi: 10.1016/j.jvb.2013.09.003
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of vocational behavior*, 45(1), 79-122. doi: 10.1006/jvbe.1994.1027
- Park, I. J., & Jung, H. (2015). Relationships among future time perspective, career and organizational commitment, occupational self-efficacy, and turnover intention. *Social*

- Behavior and Personality: an international journal*, 43(9), 1547-1561. doi: 10.2224/sbp.2015.43.9.1547
- Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: Novo olhar socioconstrutivista para um mundo flexibilizado. Curitiba: Juruá.*
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255. doi: 10.1177/1069072707305763
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. doi: 10.1016/j.jvb.2016.09.002
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- 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.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Van Vianen, A. E. (2009). Life design: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004
- 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. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Van de Horst, A. C., Klehe, U. C., & Van der Heijden, B. I. (2017). Adapting to a looming career transition: How age and core individual differences interact. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 132-145. doi: 10.1016/j.jvb.2016.12.006
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30. doi: 10.1016/j.jvb.2013.10.002

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir de todo o exposto, entende-se que as modificações que o conceito de carreira sofreu foram necessárias para adequar-se ao contexto de trabalho atual. Para acompanhar a dinâmica do mercado de trabalho, os trabalhadores desenvolveram recursos específicos, tais como a adaptabilidade de carreira e a autoeficácia ocupacional. Neste estudo foi utilizada uma divisão das modalidades ocupacionais pertinente ao contexto brasileiro, trabalhador nuclear (funcionários públicos e trabalhador com carteira assinada na modalidade Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), periféricos (autônomos) e marginalizados (popularmente conhecidos por “trabalhadores que fazem bicos”).

A adaptabilidade de carreira é um construto que, recentemente, despertou grande interesse nos pesquisadores da área. Ainda que tímida no contexto nacional, as pesquisas têm buscado elencar as relações e predições que este recurso é capaz. Embora tenha ocorrido um aumento das publicações, os trabalhadores que já estão inseridos no mercado de trabalho não são muito explorados pela comunidade científica. Portanto, este trabalho buscou relacionar a adaptabilidade com a autoeficácia ocupacional neste público.

A hipótese inicial de que haveria diferenças entre a adaptabilidade e as crenças de autoeficácia quando comparadas em diferentes modalidades de ocupações, não se sustentou. Contudo, foram elencadas importantes relações entre estes construtos e variáveis que caracterizam o indivíduo e sua carreira. Estes resultados poderão ser suporte para estudos futuros que buscarão entender especificamente como se desenvolve e fortalece os recursos que compõe a adaptabilidade de carreira. Um resultado importante foi que o nível de escolaridade é capaz de diferenciar os níveis de adaptabilidade e autoeficácia, apontado um possível caminho para outras produções a respeito deste tema.

Ainda que este estudo tenha alcançado participantes de todas as modalidades de ocupações, deve ser apontado o número reduzido dos trabalhadores marginalizados. Este fato, pode ter sido influenciado pela coleta ter sido exclusivamente de forma *online*, o que pode ter dificultado o acesso a esses profissionais. Outro ponto a ser considerado, é o fato da amostra ser majoritariamente composta por trabalhadores nucleares, entre eles funcionários públicos e CLT. Sugere-se, portanto, que estudos futuros possam ampliar o número de participantes da modalidade marginalizado. Considerando que não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre as modalidades, recomenda-se que estudos futuros tendem a identificar quais os fatores, além do nível de escolaridade, que podem diferenciar o nível de adaptabilidade de carreira entre os trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- Abreu, K. L. D., Stoll, I., Ramos, L. S., Baumgardt, R. A., & Kristensen, C. H. (2002). Estresse ocupacional e Síndrome de Burnout no exercício profissional da psicologia. *Psicologia: ciência e profissão*, 22(2), 22-29. doi: 10.1590/S1414-98932002000200004
- 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 <https://goo.gl/ynDPiR>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bastos, R. L. A. (1995). Flexibilização do trabalho: uma caracterização introdutória. *Revistas FEE*, 23(1), 266-279. Recuperado de <http://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/viewFile/971/1278>
- Brasil, Casa Civil. (1943). Lei nº 5.452 aprova a consolidação das leis trabalhistas. Brasília, DF. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)
- Brasil, Casa Civil. (1974). Lei nº 6.019 dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)
- Brasil, Casa Civil. (1990). Lei nº 8.036 dispõe sobre o fundo de garantia do tempo de serviço, e dá outras providências. Brasília, DF. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8036consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm)
- Brasil, Casa Civil. (1991). Lei nº 8.212 dispõe sobre a organização da seguridade social, institui plano de custeio, e dá outras providências. Brasília, DF. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm)

- Brasil, Casa Civil. (2017). Lei nº 13.467 altera as leis nºs 5.452, 6.019, 8.036 e 8.212 a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)
- Borgogni, L., Consiglio, C., & Di Tecco, C. (2016). Temporary workers' satisfaction: The role of personal beliefs. *Journal of Career Assessment*, 24(1), 86-98. doi: 10.1177/1069072714565105
- Consiglio, C., Borgogni, L., Alessandri, G., & Schaufeli, W. B. (2013). Does self-efficacy matter for burnout and sickness absenteeism? The mediating role of demands and resources at the individual and team levels. *Work & Stress*, 27(1), 22-42. doi: 10.1080/02678373.2013.769325
- Damásio, B. F., Freitas, C. P. P., & Koller, S. H. (2014). Occupational Self-Efficacy Scale – Short Form (OSS-SF): Adaptation and evidence of construct validity of the Brazilian version. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 65-74. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v15n1/08.pdf>
- Fiorini, M. C., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2016). Adaptabilidade de carreira: paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(3), 236-247. doi: 10.17652/rpot/2016.3.676
- Jiang, Z., Hu, X., & Wang, Z. (2018). Career adaptability and plateaus: The moderating effects of tenure and job self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 59-71. doi: 10.1016/j.jvb.2017.10.006
- Johnston, C. S. (2016). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 1-28. doi: 10.1177/1069072716679921

- Maynard, D. C., & Ferdman, B. M. (2009). The marginalized workforce: How IO psychology can make a difference. *The industrial-organizational psychologist*, 46(4), 25-29. Recuperado de: <https://goo.gl/5zE9hw>
- Monteiro, R. B., & Vieira, V. A. (2016). Team potency and its impact on performance via self-efficacy and adaptability. *BAR-Brazilian Administration Review*, 13(1), 98-119. doi: 10.1590/1807-7692bar2016150283
- Pajares, F. (2002). Overview of Social cognitive theory and of self-efficacy. Recuperado de: <https://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/eff.html>
- Ribeiro, M. A. (2014). Carreiras: Novo olhar socioconstrutivista para um mundo flexibilizado. *Curitiba: Juruá*.
- Ribeiro, M. A. (2015). Contemporary patterns of career construction of a group of urban workers in São Paulo (Brazil). *Journal of Vocational Behavior*, 88, 19-27. doi: 10.1016/j.jvb.2015.02.008
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255. doi: 10.1177/1069072707305763
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. doi: 10.1016/j.jvb.2016.09.002
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. doi: 10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x

- 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.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck, R. V., & Van Vianen, A. E. (2009). Life design: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of vocational behavior*, 75(3), 239-250. doi: 10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Singer, P. (1996). Desemprego e exclusão social. *São Paulo em Perspectiva*, 10(1), 3-12. Recuperado de [http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v10n01/v10n01\\_01.pdf](http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v10n01/v10n01_01.pdf)
- Van de Horst, A. C., Klehe, U. C., & Van der Heijden, B. I. (2017). Adapting to a looming career transition: How age and core individual differences interact. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 132-145. doi: 10.1016/j.jvb.2016.12.006
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21-30. doi: 10.1016/j.jvb.2013.10.002

## ANEXOS

**Anexo 1 - Questionário Sociodemográfico**

Sexo: ( ) Masculino ( ) Feminino      Idade:      Estado de residência atual:

*Qual o seu estado civil atual?*

- ( ) Solteiro (a)  
 ( ) Casado (a)/união estável  
 ( ) Viúvo (a)  
 ( ) Desquitado/separado/divorciado (a)

*Escolaridade:*

- Formação Técnica/ Tecnólogo/ Superior redirecionar para citar o curso de formação;  
 - Pós-Graduação Lato Sensu e Stricto Sensu redirecionar para citar a área de formação.
- ( ) Ensino Fundamental  
 ( ) Ensino Médio  
 ( ) Ensino Técnico  
 ( ) Ensino Tecnólogo  
 ( ) Ensino Superior  
 ( ) Pós-Graduação *Lato Sensu*  
 ( ) Pós-Graduação *Stricto Sensu*

*A partir das opções abaixo, selecione a que você mais se identifica:*

- ( ) Sou um funcionário público (municipal, estadual ou federal) concursado. Tenho estabilidade em meu emprego, além de salário fixo, férias, décimo-terceiro e outros benefícios.
- ( ) Sou um trabalhador com salário fixo e carteira assinada. Tenho férias, ganho décimo-terceiro e na maioria das vezes sei o horário que entro e saio do trabalho. Sei que posso perder meu emprego, mas no geral sinto-me seguro.
- ( ) Sou um trabalhador que, embora não tenha carteira assinada, tenho certa estabilidade nos meus ganhos porque presto serviços para diversas pessoas ou empresas. Tenho flexibilidade nos meus horários e dias de trabalho, mas tenho que batalhar para manter meu padrão de vida.
- ( ) Sou um trabalhador que vive de serviços temporários. Às vezes as coisas vão muito bem, mas às vezes é difícil de aparecer serviço na minha área. Então, tenho que recorrer à “bicos” para poder pagar as contas.

*Informe em meses há quanto tempo você exerce sua função atual?*

*Você é aposentado?* ( ) Sim ( ) Não

*Quantas pessoas moram na sua casa, incluindo você?* \_\_\_\_\_

*Você tem filhos dependentes financeiramente de você?*

- ( ) Não                                      ( ) Sim

*Você trabalha em qual setor?*

- Administrativo
- Agrícola
- Comercial/Vendas
- Educacional
- Financeiro
- Industrial
- Prestação de Serviços
- Saúde
- Tecnológico
- Outros – Qual?

*Quantas ocupações você teve ao longo da vida profissional?*

- 1 ou 2    3 ou 4    5 ou 6    7 ou 8    9 ou 10    mais de 10

*Tempo de experiência no mercado de trabalho:*

- 6 meses a 2 anos.
- 3 a 5 anos.
- 6 a 9 anos.
- 10 a 15 anos.
- 16 a 20 anos.
- 21 a 25 anos.
- mais de 25 anos.

*Numa escala que vai de 1 a 5, qual sua satisfação em relação à:*

	<b>1- Muito Insatisfeito</b>	<b>2- Insatisfeito</b>	<b>3- Nem satisfeito, nem insatisfeito</b>	<b>4- Satisfeito</b>	<b>5- Muito satisfeito</b>
Sua ocupação (trabalho) atual	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )
Seus rendimentos mensais	1 ( )	2 ( )	3 ( )	4 ( )	5 ( )

*Qual sua carga horária semanal de trabalho?*

*Quantos dias por semana você trabalha?*

*Marque sua faixa de rendimentos mensais:*

Até.....	R\$937,00
R\$938,00.....	R\$1874,00
R\$1875,00.....	R\$3748,00
R\$3749,00.....	R\$5622,00
R\$5623,00.....	R\$7486,00
R\$7487,00.....	Acima

**Anexo 2 – Career Adapt-Abilities Scale – Brasil** (Audibert & Teixeira, 2015)

Diferentes pessoas usam diferentes pontos fortes para construir suas carreiras. Ninguém é bom em tudo, cada um de nós enfatiza alguns pontos mais do que outros. Por favor, avalie o quanto você desenvolveu cada uma das seguintes habilidades usando a escala abaixo. Por favor, marque a resposta de acordo com o seu momento atual, isto é, de acordo com o modo como você vê, hoje, o quanto desenvolveu cada uma das habilidades abaixo.

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

---

20- Ser cuidadoso (a) para fazer as coisas bem feitas.

---

21- Aprender novas habilidades.

---

22- Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades.

---

23- Superar obstáculos.

---

24-Solucionar problemas.

---

**Anexo 3 - Escala de Autoeficácia Ocupacional – versão reduzida** (Damásio et al., 2014)

**Instruções:** Abaixo você encontrará alguns itens que fazem referência a como você se sente em relação ao seu trabalho. Por favor, responda-os de acordo com a escala abaixo. Tente ser o mais sincero possível. Não há respostas certas ou erradas. Apenas a sua percepção é o que conta.

<b>1 - Discordo totalmente</b>	<b>2 - Discordo um pouco</b>	<b>3 - Nem discordo, nem concordo</b>	<b>4 - Concordo um pouco</b>	<b>5 - Concordo totalmente</b>	
Eu posso manter a calma quando estou enfrentando dificuldades no meu trabalho, porque eu conto com as minhas habilidades	1	2	3	4	5
Quando eu sou confrontado com um problema em meu trabalho, eu geralmente posso encontrar várias soluções	1	2	3	4	5
Geralmente, eu consigo lidar com qualquer obstáculo que surja no meu trabalho	1	2	3	4	5
Minhas experiências de trabalho anteriores têm me preparado bem para o meu futuro profissional	1	2	3	4	5
Eu alcanço as metas que eu estabeleço para mim mesmo em meu trabalho	1	2	3	4	5
Eu me sinto preparado para a maioria das exigências em meu trabalho	1	2	3	4	5

**Anexo 4 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE****RELAÇÕES ENTRE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E AUTOEFICÁCIA  
OCUPACIONAL: ESTUDO COM ADULTOS TRABALHADORES**

Eu (seu nome):

RG:

Eu ao clicar em “CONCORDO” abaixo, dou meu Consentimento Livre e Esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade dos pesquisadores Ana Paula Salvador 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 avaliar se há relação entre adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional entre diferentes modalidades de trabalhadores;
- 2 - Durante o estudo serão aplicados o questionário sociodemográfico, a Escala de Adaptabilidade de Carreira – EAC e a Escala de Autoeficácia Ocupacional – Versão Reduzida, com duração aproximada de 15 minutos;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4 - As respostas a estes instrumentos não causam riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem desconforto emocional;
- 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) 2454-8981;
- 8 - Poderei entrar em contato com a responsável pelo estudo, Ana Paula Salvador, sempre que julgar necessário pelo telefone (35) 99155-6077;
- 9 – As informações contidas neste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido serão salvas em um banco de dados seguro, sendo que uma cópia de igual teor será enviada a mim pelo e-mail: \_\_\_\_\_