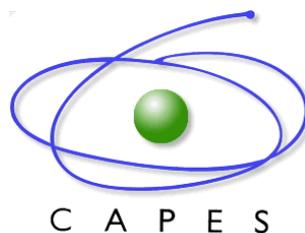


LARA PRISCILA DE CAMPOS



**ESCALA DE FORÇAS DE CARÁTER:
EVIDÊNCIAS DE VALIDADE NO CONTEXTO DA
ORIENTAÇÃO PARA A CARREIRA**

Apoio:



CAMPINAS

2017

LARA PRISCILA DE CAMPOS

**ESCALA DE FORÇAS DE CARÁTER:
EVIDÊNCIAS DE VALIDADE NO CONTEXTO DA
ORIENTAÇÃO PARA A CARREIRA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco para obtenção do título de mestre.

**ORIENTADOR: PROF. DR. RODOLFO
AUGUSTO MATTEO AMBIEL.**

CAMPINAS

2017

P150.19 C214e	<p>Campos, Lara Priscila de. Escala de forças de caráter: evidências de validade no contexto da orientação para a carreira / Lara Priscila de Campos. - Campinas, 2017. 85 f.</p> <p>Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco. Orientação: Rodolfo Augusto Matteo Ambiel.</p> <p>1. Psicologia positiva. 2. Orientação de carreira. 3. Forças de caráter. 4. Adaptabilidade de carreira. I. Ambiel, Rodolfo Augusto Matteo. II. Título.</p>
------------------	---



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

Lara Priscila de Campos defendeu a dissertação "ESCALA DE FORÇAS DE CARÁTER: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE NO CONTEXTO DA ORIENTAÇÃO PARA A CARREIRA" aprovada pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco em 09 de agosto de 2017 pela Banca Examinadora constituída por:

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'R' followed by a series of loops and a horizontal line at the end.

Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
Orientador e Presidente

A handwritten signature in blue ink, featuring a cursive style with a prominent 'A' and 'P'.

Profa. Dra. Ana Paula Porto Noronha
Examinadora

A handwritten signature in blue ink, with a large, stylized initial 'H' and 'F'.

Prof. Dr. Hugo Ferrari Cardoso
Examinador

DEDICATÓRIA

Para meu filho Lukas.

Sou hoje minha melhor versão porque tenho você.

AGRADECIMENTOS

Ao longo de muitos anos posterguei este momento por vários motivos, alguns reais e outros completamente infundados. Um deles é que eu achava que eu não conseguiria concluir isto tudo sozinha. Eu estava certa! Há tantos nomes envolvidos nesta jornada que se não fosse por todos eles, sim, eu não teria conseguido!

Lukas, você é minha inspiração em tudo que me proponho a fazer. É uma benção e um privilégio ser sua mãe e poder te mostrar o valor do conhecimento. Vejo que você absorve este valor com maestria. Minha intenção ao iniciar o mestrado foi poder me tornar uma pessoa melhor na qual você se orgulharia de ter sempre ao seu lado. Os meus melhores aprendizados adquiri por ter um filho maravilhoso como você. Você me ensina muito, obrigada!

Ralfo, pelo seu apoio incondicional. Obrigada por dividir seu espaço na cama com os meus livros, artigos e rascunhos. A enorme mancha verde neon da caneta grifa texto no colchão novo e branco não nos deixará esquecer estes momentos.

Eliza, amiga e irmã, um presente encontrá-la nesta vida, obrigada por todo apoio e direcionamentos que me fizeram entrar nesta enrascada. Ops, nesta jornada!

Rodolfo, nem sei o que escrever! Obrigada pela sua generosidade e paciência ao me ensinar. Seus feedbacks me fizeram sentir a pesquisadora mais poderosa do Universo! Vi em você um exemplo a ser seguido como profissional. Digo que se este trabalho saiu foi porque tive O orientador e não UM orientador. Você fez toda a diferença! Obrigada, obrigada!

Aos meus coleguinhos Gustavinho, que me ajudou a decifrar as estatísticas, e Lucy por me ajudar a entender e a me comportar no ambiente acadêmico e avisar sobre as montanhas rochosas que tínhamos que atravessar. Um GPS perfeito!

A todos os meus professores, em especial às professoras Ana Paula e Acácia por me fazerem crescer com suas arguições e com suas aulas.

À mamãe, pela revisão final!

A Deus, por me permitir chegar sã e salva nas aulas matutinas, apesar do sono e do cansaço, foi Ele quem manteve os meus olhos bem abertos! Muito obrigada!

“... não é sobre chegar no topo do mundo e saber que venceu.

É sobre escalar e sentir que o caminho te fortaleceu.”

– Ana Vilela

RESUMO

Campos, L.P. (2017). *Escala de Forças de Caráter: Evidências de Validade no Contexto da Orientação para a Carreira*. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia. Universidade São Francisco, Campinas, São Paulo.

Esta pesquisa teve como objeto de estudo dois construtos contemporâneos ainda pouco explorados no Brasil. O primeiro é referente às forças de caráter divulgadas no ano de 2004 por Martin Seligman e o segundo é a adaptabilidade de carreira cujo precursor da Teoria da Construção de Carreira é Mark Savickas. Assim, correlacionando estes dois construtos, a pesquisa pretendeu encontrar evidências de validade para a Escala de Forças de Caráter (EFC), baseada na relação com variáveis externas, ou seja, entre os escores dos instrumentos a serem utilizados, e outras variáveis como idade, sexo e tempo de experiência no mercado de trabalho. O instrumento correlacionado à EFC foi a Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC), ambas desenvolvidas e adaptadas ao contexto brasileiro. Participaram 364 trabalhadores, em sua maioria do sexo feminino (64%), graduados (36,5%) e pós-graduados (46,10%) e com idade mínima de 18 e máxima de 77 anos. Foi aplicado um questionário para identificação de aposentados que continuam ou não trabalhando, celetistas, autônomos ou funcionários públicos e experiência mínima no mercado de trabalho. Os dados foram coletados no formato *online* através do aplicativo *Google Forms*. Conforme esperado, todas as correlações foram consideradas significativas, especialmente na dimensão Controle com um coeficiente de 0,54 e na dimensão Confiança com um coeficiente de 0,58. Pode-se concluir que quanto maior a pontuação na EFC maior também a pontuação na EAC. Outros resultados também puderam ser constatados: a força de caráter mais fortemente correlacionada ao fator Confiança foi Amor ao Aprendizado e a segunda força de maior magnitude, correlacionada também a este fator, foi a Perseverança. Todas as forças, com exceção da força Humor, abarcadas na virtude Transcendência se correlacionaram mais fortemente ao fator Controle. Entre os grupos formados por sexo, Humor e Autenticidade foram as forças mais evidentes sendo a primeira mais forte no grupo formado pelo sexo masculino e a segunda mais evidente no grupo formado pelo sexo feminino. Quanto à situação laboral, nota-se que o grupo formado por empregados apresentou maior média na força de caráter Criatividade em comparação com o grupo formado pelos desempregados. Quanto à faixa etária, observou-se que o grupo de 18 a 29 anos apresentou a maior média no fator Consideração diferenciando-se dos grupos de faixas etárias de 30 a 37 anos e de 38 a 47 anos podendo-se inferir que as pessoas mais jovens costumam pensar mais sobre seu futuro profissional do que as pessoas mais velhas. Contatou-se ainda que pessoas com formação superior, lato e/ou stricto sensu apresentam diferenças significativas das que não possuem formação em pelo menos nove forças de caráter, levando a conclusão de que a maturidade de um indivíduo é um fator importante para se obter uma maior pontuação entre as forças.

Palavras-chave: Psicologia Positiva, forças de caráter, orientação de carreira, adaptabilidade de carreira

ABSTRACT

Campos, L.P. (2017). *Character Strengths Scale: Evidence of Validity in the Context of Career Orientation*. Master's Thesis, Post-Graduate Studies in Psychology, University San Francisco, Campinas, São Paulo.

This research had as object of study two contemporary constructs still little explored in Brazil. The first construct is referring to the character strengths released in the year 2004 by Martin Seligman and the second is the career adaptability whose precursor to Career Theory is Mark Savickas. Thus, correlating these two constructs, the research sought to find evidences of validity for the Character Strengths Scale (EFC), based on the relation with external variables, that is, between the scores of the instruments to be used, and other variables such as age, sex and time of experience in the job market. The instrument correlated to the EFC was the Career Adapt-Ability Scale (CAAS) both developed and adapted to the Brazilian context. A total of 364 workers, mostly female (64%), graduate (36.5%) and post-graduate students (46.1%) and with a minimum age of 18 and a maximum of 77 years participated. A questionnaire was applied to identify retirees who continue or do not work, employees with formal contracts, freelancers or public agents and minimal experience in the labor market. Data was collected online using the Google Forms application. The descriptive statistical analysis between the two instruments showed that no CAAS factor obtained the minimum score (in this case 1), but all the factors obtained the maximum score (in this case 5). As expected, all correlations were considered significant, especially in the Control dimension with a coefficient of 0.54 and in the Confidence dimension with a coefficient of 0.58. Through these results it can be concluded that the higher the score in the EFC the higher the score also in the CAAS. Other results could also be verified: the character strength most strongly correlated to the Confidence factor was Love of Learning and the second strength more strongly correlated also to this factor was Persistence. All strengths, but Humor, covered by virtue Transcendence were correlated most strongly to the Control factor. Among the groups formed by sex, Humor and Honesty were the most evident strengths being the first stronger in the group formed by the male sex and the second more evident in the group formed by the female sex. Regarding the labor situation, it was observed that the group formed by employees showed a higher average in the strength of character Creativity compared to the group formed by the unemployed. As for the age group, it was observed that the group of 18 to 29 years old presented a higher average in the Concern factor differentiating themselves from the groups of age groups from 30 to 37 years and from 38 to 47 years old, it being possible to infer that the most young people tend to think more about their professional future than older people. It was also concluded that people with higher education, with *lato* and / or *stricto sensu* stand out from those who do not have graduation in at least nine strengths of character, leading to the conclusion that maturity is an important factor in order to obtain a higher score among character strengths.

Keywords: Positive psychology, character strengths, career orientation, career adaptability

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS	11
LISTA DE TABELAS	12
LISTA DE ANEXOS	13
APRESENTAÇÃO	14
INTRODUÇÃO	16
MÉTODO	42
Participantes	42
Instrumentos	43
Procedimentos	44
Análise de Dados	45
RESULTADOS	46
DISCUSSÃO	60
CONSIDERAÇÕES FINAIS	66
REFERÊNCIAS	69
ANEXOS	77

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.	Linha do Tempo: A história da Psicologia Positiva	17
Figura 2.	Campos de Atuação da Psicologia Positiva	20
Figura 3.	As 24 forças de caráter subdivididas em seis virtudes	22
Figura 4.	Os quatro pilares da Teoria da Construção de Carreira	35

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.	Hipóteses para as Correlações entre Forças de Caráter e as dimensões da Adaptabilidade de Carreira.....	41
Tabela 2.	Estatísticas descritivas dos instrumentos	46
Tabela 3.	Correlação entre Escala de Adaptabilidade de Carreira e Escala de Forças de Caráter.....	47
Tabela 4.	Correlações entre a virtude Sabedoria e Conhecimento, suas forças componentes e os fatores de adaptabilidade de carreira.....	47
Tabela 5.	Correlações entre a virtude Coragem, suas forças componentes e os fatores de adaptabilidade de carreira.....	48
Tabela 6.	Correlações entre a virtude Humanidade, suas forças componentes e os fatores de adaptabilidade de carreira.....	49
Tabela 7.	Correlações entre a virtude Justiça, suas forças componentes e os fatores de adaptabilidade de carreira.....	50
Tabela 8.	Correlações entre a virtude Temperança, suas forças componentes e os fatores de adaptabilidade de carreira.....	50
Tabela 9.	Correlações entre a virtude Transcendência, suas forças componentes e os fatores de adaptabilidade de carreira.....	51
Tabela 10.	Forças de Caráter significativas em relação aos grupos formados pelo sexo masculino e feminino.....	52
Tabela 11.	Comparações das médias entre grupos formados pela situação laboral	53
Tabela 12.	Análise de variância e prova de Tukey para os fatores da CAAS e a variável de grupo “faixa etária”	53
Tabela 13.	Análise de variância e prova de Tukey para as forças de caráter e a variável de grupo “faixa etária”	54
Tabela 14.	Análise de variância e prova de Tukey para os fatores da CAAS e a variável de grupo “escolaridade”	55
Tabela 15.	Análise de variância e prova de Tukey para as forças de caráter e a variável de grupo “escolaridade”	56
Tabela 16.	Análise de variância e prova de Tukey para as virtudes e a variável de grupo “escolaridade”	59

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Questionário Sociodemográfico.....	77
Anexo 2. Escala de Forças de Caráter (EFC) - (Noronha & Barbosa, 2016).....	78
Anexo 3. Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC) – (Duarte <i>et al.</i> , 2012; Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães & Duarte, 2012).....	81
Anexo 4. Protocolo do Comitê de Ética em Pesquisa.....	82
Anexo 5. Termo de Consentimento de Livre Esclarecimento.....	84

Apresentação

Esta pesquisa abarca dois construtos contemporâneos ainda pouco investigados no Brasil. O primeiro trata das forças de caráter divulgadas no ano de 2004 por Martin Seligman e sua equipe de pesquisadores (Peterson & Seligman, 2004). As forças de caráter são oriundas do movimento da Psicologia Positiva, cuja origem se deu em 1900 por intermédio dos psicólogos William James (1842-1910) e Abraham Maslow (1908-1970).

Com o pós-guerra em 1946, houve uma evidente preocupação com o tratamento de problemas emocionais causados por eventos pós-traumáticos desta natureza. Assim, as forças de caráter surgem com a expectativa depositada por Peterson e Seligman (2004) de que elas seriam capazes de manter o bem-estar da sociedade, prevenir os indivíduos de patologias e de ajudá-los a desenvolverem o melhor de seu potencial frente às circunstâncias adversas.

Outra área da Psicologia que também estuda as virtudes e forças do indivíduo é a Orientação Profissional (OP) que, de acordo com Savickas (1999), tem o objetivo de orientar as pessoas em suas carreiras, compreender melhor as características das profissões, proporcionando assim autoconhecimento e o despertar de potencialidades até então desconhecidas. Neste contexto, o presente trabalho também tratará de um segundo construto, o da adaptabilidade de carreira, proposto por Savickas em 1997.

O desenvolvimento da orientação para a carreira já vinha sendo estudado por Donald Super desde 1940 trazendo o conceito de maturidade de carreira, ampliado por Savickas (1997) que o nomeou de adaptabilidade. Savickas (2005; 2013) propôs quatro dimensões de adaptabilidade de carreira conhecidas como os 4C's, originalmente em inglês intituladas *Concern*, *Control*, *Curiosity* e *Confidence*, e traduzidas para o português

como Consideração, Controle, Curiosidade e Confiança. Estas quatro dimensões representam competências comportamentais utilizadas por indivíduos que conseguem se adaptar, administrar as tarefas críticas, traumas e transições enquanto constroem suas carreiras.

Assim, correlacionando estes dois construtos, o objetivo deste estudo foi o de encontrar evidências de validade para a Escala de Forças de Caráter (Noronha & Barbosa, 2016), baseada na relação com variáveis externas, isto é, entre os escores dos instrumentos a serem utilizados, e outras variáveis como idade, sexo e tempo de experiência no mercado de trabalho. O instrumento correlacionado à Escala de Forças de Caráter foi a Escala de Adaptabilidade de Carreira desenvolvida e adaptada ao contexto brasileiro por Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães e Duarte (2012).

A seguir o trabalho trará uma introdução aos construtos, descrição de objetivos e hipóteses do estudo. Também será apresentada a metodologia contendo um detalhamento sobre o perfil dos participantes, instrumentos e procedimentos utilizados na coleta, plano de análise dos dados e, finalmente, seus resultados e suas respectivas discussões, considerações finais, referências bibliográficas e anexos.

Introdução

Antes da Segunda Guerra Mundial, a Psicologia possuía três grandes missões, a de curar doenças mentais, transformar a vida de pessoas de modo que esta fosse mais satisfatória, e identificar e desenvolver potenciais (Seligman, 1998). Com o pós-guerra dois eventos importantes aconteceram para a Psicologia: a criação da Administração para os Veteranos de Guerra em 1946 nos Estados Unidos, quando psicólogos descobriram a possibilidade de aumentar seus capitais financeiros tratando dos traumas dos ex-combatentes e, em 1947, dada a inauguração do Instituto Nacional de Saúde Mental, também nos Estados Unidos, quando mais uma vez os psicólogos enxergaram oportunidades de ganhos para financiar suas pesquisas. Como resultado positivo destes dois eventos, a Psicologia deu grandes avanços quanto à compreensão e tratamento de patologias e milhões de pessoas tiveram suas doenças amenizadas.

Em contrapartida, porém, as duas outras missões ficaram adormecidas: a de melhorar a vida das pessoas, e a de identificar e desenvolver o potencial humano dando, desta forma, ao pesquisador Seligman (1998) insumos para o estudo do que chamaria de Psicologia Positiva. A seguir, um pouco da história deste movimento será contado, e, para facilitar a compreensão cronológica do leitor foi elaborada uma linha do tempo, apresentada na próxima página pela Figura 1.

Os primeiros sinais de origem do movimento da Psicologia Positiva começariam a se manifestar em 1900 por intermédio do psicólogo William James (1842-1910) que defendia a ideia de que a Psicologia deveria abordar aspectos como o otimismo, a coragem e a felicidade e também perceber que o ser humano pode e deve ser visto e analisado mais do que uma simples soma das partes. Por esta razão, Froh (2004) atribuiu a James a posição de o primeiro psicólogo a apontar para os aspectos positivos humanos

que pode ser comprovado em seu discurso presidencial publicado à *American Psychological Association* em 1906.

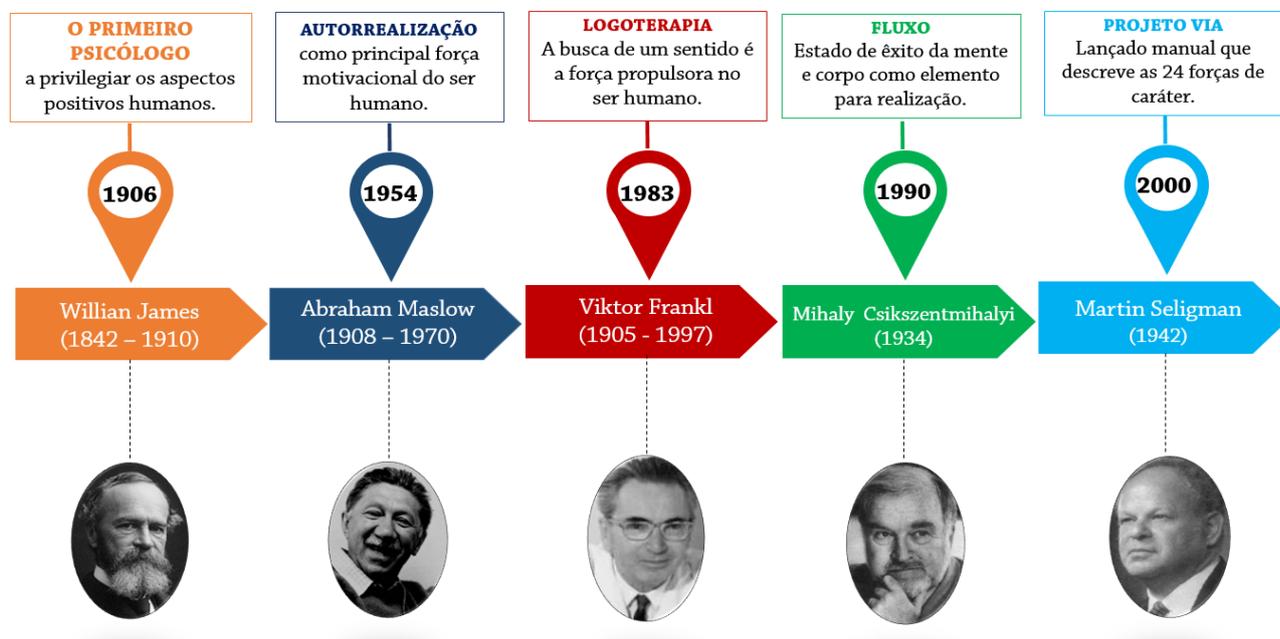


Figura 1 – Linha do Tempo: A História da Psicologia Positiva

Fonte: elaborada pela autora.

Outros sinais se manifestaram em 1954 com o surgimento da Psicologia Humanista na Europa e nos Estados Unidos. A Psicologia Humanista trata de uma filosofia de humanidade com objetivo de ajudar o ser humano a reconhecer e desenvolver suas capacidades como a compaixão, criatividade, ética, espiritualidade e outras características humanas (Maslow, 1970). O psicólogo americano Abraham Maslow (1908-1970), um dos principais teóricos do Humanismo, escreveu em seu livro *Motivation and Personality* um capítulo intitulado *Toward a Positive Psychology*. Nele, o autor afirma que o potencial humano ainda estava para ser desvendado uma vez que a psicologia só tratava em compreender mais o lado humano negativo do que o positivo.

Entretanto, o capítulo foi excluído da terceira edição sob a justificativa de que o que era fato em 1954 não o seria mais em 1970 (Maslow, 1954; 1970). Embora tenha conduzido estudos e pesquisas em diversas áreas, Maslow é reconhecido pela teoria da pirâmide das necessidades humanas e seu conceito adjacente de autorrealização como a principal força motivacional do ser humano. De acordo com a teoria, para que o ser humano encontre bem-estar e felicidade é fundamental que cinco necessidades sejam preenchidas em ordem hierárquica: as necessidades fisiológicas como sendo as primeiras e mais básicas, seguidas das necessidades de pertencimento, amor, autoestima e autorrealização (Maslow, 2001).

Em outro contexto, o psiquiatra austríaco Viktor Frankl (1983) abria as portas para a logoterapia ou a Terceira Escola Vienense de Psicoterapia, como é mais comumente conhecida. De origem grega, a palavra *logos* significa sentido. Para o pesquisador, a busca de um sentido ou propósito é a força propulsora no ser humano. Em contrapartida com a teoria das necessidades humanas de Maslow, Frankl afirmava que a satisfação das necessidades de forma hierárquica, como sugere Maslow, provoca certa estranheza quando o que se busca é o sentido das coisas, e que, ordenar as necessidades em mais importantes ou menos importantes não é tão relevante quanto identificar qual delas tem mais significado e um objetivo por detrás de sua realização (Frankl, 2005). Como exemplificação sobre a inconsistência da pirâmide, Frankl (1981) cita a elevada taxa de suicídios entre estudantes universitários, o número significativo de clientes que eram executivos bem-sucedidos e que se queixavam da existência de um enorme vazio pela falta de sentido no Centro de Terapia do Comportamento de Nova Iorque e ainda, uma parcela significativa de estudantes de Harvard que apresentava a mesma queixa.

Após experienciar o holocausto como prisioneiro em um campo de concentração em Auschwitz, Frankl (1983) concluiu em seus estudos que é possível transformar

tragédia pessoal em triunfo desde que se tenha um propósito, e afirma que a vida tem um sentido potencial sob qualquer circunstância, mesmo que a mais sub-humana como a que foi vivenciada por ele enquanto prisioneiro. Por isto, defendeu a ideia de que, na logoterapia, a hierarquia que Maslow fez das necessidades humanas não explica que quando as necessidades mais baixas da pirâmide não são satisfeitas, o desejo do sentido (uma necessidade mais elevada) pode se tornar a mais importante e urgente de todas.

Uma data importante para o movimento da Psicologia Positiva se dá em janeiro de 2000 com a publicação de uma edição especial na *American Psychologist* dos psicólogos Seligman e Csikszentmihalyi (2000) em que os autores destacam a escassez de conhecimentos científicos sobre as potencialidades, virtudes e forças dos seres humanos. Ao estudarem o cenário pós-guerra estes observaram que muitos indivíduos bem-sucedidos e autoconfiantes se mostraram desencorajados frente a crítica situação global, em contrapartida, notaram ainda que, mesmo sem o suporte social pós-guerra, havia alguns poucos sobreviventes que conseguiam manter sua integridade e propósitos e ainda, que estes não eram pessoas com maior prestígio social, nem com o maior grau de escolaridade ou os mais dotados de habilidades individuais. Neste contexto, os autores se questionavam de quais fontes possivelmente estas pessoas estariam extraindo forças. A partir desta inquietação, começaria a surgir o movimento da Psicologia Positiva com o propósito de potencializar os traços positivos dos indivíduos e ajudá-los a encontrar felicidade e bem-estar (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Koller e Paludo (2007) enfatizam que o movimento da Psicologia Positiva não desconsidera os problemas, doenças e fraquezas humanas, mas que este mantém o seu foco nas potencialidades, virtudes e qualidades. Os autores destacam ainda que o movimento não tem a intenção de trazer dicotomias entre felicidade e sofrimento, mas, sim, compreender que ambos são complementares e importantes ao ser humano.

Peterson (2013) salienta que o movimento está longe de ser uma nova área ou um produto de autoajuda, mas, ao contrário, seu maior objetivo é o de obter um entendimento científico sobre as forças e experiências humanas com perspectivas na felicidade e também o de aprimorar e expandir o foco da Psicologia até então vista sob uma ótica predominantemente patológica. Seligman e Csikszentmihalyi (2000), reconhecidos como os atuais grandes nomes deste movimento, dividem a Psicologia Positiva em três campos distintos: o campo subjetivo, o campo individual e o campo grupal, como é ilustrado na Figura 2.



Figura 2 – Campos de atuação da Psicologia Positiva

Fonte – elaborada pela autora e baseada na referência de Seligman e Csikszentmihalyi (2000).

O campo subjetivo abrange as experiências que são valorizadas pelo indivíduo como o bem-estar e satisfação (referente ao passado); esperança e otimismo (referente ao futuro) e estado de felicidade e fluxo (referente ao presente). Entende-se por fluxo (*flow*) um estado mental em que mente e corpo fluem em perfeita harmonia, ou seja, o indivíduo se mantém atento à tarefa por esta ser envolvente, interessante e motivadora. O campo individual aborda traços individuais positivos como o da capacidade de amar, coragem,

habilidade interpessoal, perseverança, perdão e sabedoria. O campo grupal versa sobre as virtudes cívicas nas quais os indivíduos se movem em direção a uma melhor cidadania como a responsabilidade, civilidade, moderação, tolerância e ética (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Assim, as forças de caráter surgem com a expectativa depositada por Peterson e Seligman (2004) de que a Psicologia Positiva seria capaz de ajudar as pessoas a desenvolverem o melhor de seu potencial frente a circunstâncias adversas. As forças de caráter são definidas como aspectos da personalidade moralmente valorizados, isto é, traços positivos bem desenvolvidos e elementos fundamentais para manter o bem-estar da sociedade, prevenindo os indivíduos de patologias que surgem normalmente devido à exposição ao estresse gerado pelos problemas do dia a dia. Possuir estes traços positivos bem desenvolvidos não significa ter ausência de problemas, mas uma capacidade maior de enfrentá-los.

Entende-se que essas forças são influenciadas por uma combinação de fatores que vão desde a família, escola, cônjuge, comunidade até a hereditariedade e, ao invés de serem avaliadas por presença ou ausência, são passíveis de avaliação em graus, ou seja, os pensamentos, sentimentos e ações do indivíduo podem expressar as forças em graus fraco, moderado ou forte, por exemplo (Peterson & Seligman, 2004). Pesquisas com jovens e adultos inferem que as forças de caráter são relativamente estáveis e até consideradas por alguns pesquisadores como traços (Park & Peterson, 2009). No entanto, Peterson (2006) afirma que, ainda que estas representem uma certa estabilidade ao longo dos anos, seria arriscado afirmar que são imutáveis.

Muitos avanços na Psiquiatria e na Psicologia têm ocorrido com o objetivo de entender, tratar e prevenir distúrbios psicológicos. Sob um olhar alternativo às literaturas mundialmente aceitas e confiáveis que classificam um grande número de patologias

como, por exemplo, o Manual de Distúrbios Mentais - DSM-5 (APA, 2014) e o Manual de Classificação Internacional de Doenças – CID 10 (OMS, 1993), surgiu no ano de 2000 um manual de sanidades que descreve o que há de virtuoso nos seres humanos (Peterson & Seligman, 2004). O projeto intitulado *The Values in Action (VIA)*, em português Valores em Ação, dos autores Park, Peterson e Seligman (Peterson & Seligman, 2004; Park & Peterson, 2009) é o ponto de partida do estudo científico sistemático que mensura e classifica as forças de caráter. O manual *Values in Action (VIA) Classification of Strengths*, em português Valores em Ação, Classificação das Forças, descreve seis grandes virtudes que estão subdivididas em 24 forças de caráter, conforme apresentadas na Figura 3 a seguir.



Figura 3 – As 24 forças de caráter subdivididas em seis virtudes.

Fonte – elaborada pela autora baseada nas referências de Park, Peterson & Seligman, 2006.

Os autores defendem que as virtudes são características humanas universais e essenciais para se resolver problemas e necessárias para a sobrevivência de qualquer ser humano. Elas foram organizadas em seis categorias: Sabedoria e Conhecimento, Coragem, Humanidade, Justiça, Temperança e Transcendência. As forças de caráter por

consequência, são elementos que definem as virtudes. Assim, por exemplo, para um indivíduo possuir a virtude Humanidade, este teria que primeiramente apresentar as forças Amor, Bondade e Inteligência Social, ou pelo menos uma delas (Park, Peterson & Seligman, 2006).

A virtude intitulada Sabedoria e Conhecimento reúne cinco forças de caráter. A primeira refere-se ao Pensamento Crítico ou à capacidade de examinar a situação de vários ângulos, de se permitir mudar de ideia e de procurar constantemente por evidências que desafiem suas próprias crenças. A segunda força refere-se à Criatividade ou à capacidade de criar coisas novas, de ser original, adaptável e de propor soluções adequadas para os problemas. A terceira força trata da Curiosidade ou da busca pelo conhecimento e da vontade de explorar e descobrir novos caminhos. A quarta força é chamada de Amor ao Aprendizado, significando a motivação para aprender e dominar novas habilidades e, por fim, Sensatez que é a capacidade de analisar as situações com discernimento, saber ouvir e aconselhar.

A virtude intitulada Coragem agrupa mais quatro forças. A força Bravura trata da capacidade do indivíduo superar seus medos, lutar por um ideal e não ter receio de fazer o que acredita ser o certo. Perseverança é a capacidade de insistir na busca de objetivos e de terminar o que se inicia apesar dos obstáculos. Outra força é a Autenticidade ou a capacidade de ser verdadeiro consigo e com os outros e, por fim, a Vitalidade que é a capacidade de manter o entusiasmo e a energia tanto física quanto psicológica.

A virtude intitulada Humanidade aloca mais três forças: a força do Amor ou a capacidade de valorizar relações com o próximo, consolar e ajudar. A Bondade que é a capacidade de fazer gentilezas e boas ações e, por fim, a Inteligência Social ou a capacidade de reconhecer sentimentos e emoções de outras pessoas.

A virtude denominada Justiça congrega três forças. A Cidadania é a capacidade de trabalhar em equipe e doar-se para o bem comum; a Liderança é a capacidade de coordenar grupos, motivar e atingir resultados e, por fim, a força da Imparcialidade que é a capacidade de fazer com que as regras sejam aplicadas para todos da mesma maneira.

A virtude denominada Temperança engloba mais quatro forças: a Autorregulação ou a capacidade de regular as emoções negativas e controlar situações estressantes. A força Modéstia refere-se à capacidade de ter humildade e permitir que as realizações falem por si. Perdão é a força entendida como a capacidade de ter compaixão pelos erros alheios e, finalmente, a força Prudência que é a capacidade de planejar, ter orientação para o futuro e de fazer coisas das quais não possa se arrepender.

A última virtude intitulada Transcendência agrega as cinco últimas forças. A Espiritualidade é a capacidade de saber viver coerentemente de acordo com suas crenças e valores e ter um propósito significativo na vida. O Apreço ao Belo ou a sensibilidade, que é a capacidade de saber apreciar a beleza do mundo, de obter alto desempenho e ter apreço pela excelência. A força do Humor é a capacidade de rir e brincar ou ajudar os outros a sorrirem; a Gratidão é a capacidade de ser grato pelas coisas que acontecem consigo e, por fim, a força denominada Esperança ou a capacidade de esperar pelo melhor e fazer algo para que este se concretize.

Como exemplo da importância das forças na vida do indivíduo, Park e Peterson (2009) consideram que as forças de caráter como a Esperança, Bondade, Inteligência Social, Autorregulação e Sensatez amenizam os efeitos negativos do estresse e traumas, prevenindo e/ou minimizando problemas. Elas também ajudam jovens adultos a prosperar e estão associadas a competências muito desejadas como a de se ter sucesso escolar, liderança, tolerância, saber trabalhar com a diversidade e habilidade de adiar a gratificação imediata. Seligman (2003) observa que as forças de caráter servem como

fatores protetivos uma vez que se estas estiverem presentes nas pessoas haverá diminuição de doenças e conseqüentemente uma melhora na qualidade de vida.

Uma pesquisa realizada em 54 países, incluindo o Brasil, revela as forças de caráter mais e menos destacadas. As mais destacadas foram Bondade, Imparcialidade, Autenticidade, Gratidão, Pensamento Crítico, Amor, e Humor. As menos destacadas foram Prudência, Modéstia e Autorregulação (Park et al., 2006).

Ainda culturalmente é possível citar exemplos das forças em pessoas que fizeram uma diferença substancial no mundo como, por exemplo, Madre Teresa pela sua incondicional capacidade de amar e Mahatma Gandhi com seu exemplo de liderança (Peterson & Seligman, 2004). Episódios significativos na história mundial também podem afetar consideravelmente a maneira como as pessoas julgam a si mesmas ou dão importância a determinadas forças, como no caso do ataque terrorista de 11 de setembro nos Estados Unidos, relacionado às variações das pontuações das forças Liderança, Esperança e Bondade (Peterson & Seligman, 2003). A seguir, será apresentado o estudo referente a construção da Escala de Forças de Caráter.

A Escala de Forças de Caráter - (EFC)

No Brasil, Noronha e Barbosa (2016) com base no modelo *VIA*, desenvolveram a Escala de Forças de Caráter (EFC), com o objetivo de analisar as forças em amostras brasileiras. Uma vez que a EFC será objeto principal deste estudo, cabe aqui detalhar sua construção. A escala engloba as seis virtudes e as 24 forças de caráter e para cada força foram construídos três itens. O instrumento foi avaliado por cinco juízes, estudantes de doutorado e participantes de um projeto de pesquisa de Psicologia Positiva. Os autores da escala reformularam os itens que não tiveram 75% de concordância. Assim, a força

Apreço ao Belo passou a ter dois itens, totalizando 71 itens na escala final. A escala tem o formato de resposta do tipo Likert de 5 pontos, variando de nada a ver comigo (0) a tudo a ver comigo (4).

Um estudo piloto foi realizado com 26 estudantes do nono ano do ensino médio de uma instituição de ensino da rede pública, com idades entre 14 e 16 anos ($M=14,11$; $DP=0,43$), sendo que 57,69% ($N=15$) eram do sexo feminino. As instruções foram muito bem compreendidas pelos participantes, no entanto, três palavras de itens distintos foram modificadas, a fim de deixá-los mais inteligíveis (virtuosa, discreta e cautelosa). Quanto a investigação da estrutura interna, feita por Noronha, Dellazzana-Zanon e Zanon (2015), foi realizada com uma amostra de 426 estudantes de duas instituições de ensino superior, sendo uma pública e outra particular, 67,9% eram mulheres, com idade dos participantes de 18 a 57 anos ($M=23,29$; $DP=6,67$). Os resultados mostraram que a melhor solução foi unifatorial. As análises foram realizadas com fatores de segunda ordem, tomando-se como referência as 24 forças de caráter, sendo que os autores não validaram a estrutura teórica recomendada por Peterson e Seligman (2004), na qual as forças se classificam em seis virtudes.

Para a realização do estudo normativo foram examinados 1423 estudantes do ensino médio e superior, ambos os sexos, com idade de 14 a 57 anos com uma média de 21,14 ($DP=6,20$), 64,8% eram mulheres e 35,2% homens. As forças mais evidentes na amostra foram Gratidão ($M=9,87$; $DP=2,35$), Curiosidade ($M=9,43$; $DP=2,25$), e Esperança ($M=9,38$; $DP=2,48$) e a força com menor média foi Perdão ($M=6,60$; $DP=3,04$).

A pesquisa também avaliou a diferença entre os sexos. Os resultados indicaram no sexo masculino uma maior pontuação em Pensamento Crítico, Autorregulação e

Perseverança. Nas mulheres, o estudo mostrou maior pontuação em Autenticidade, Bondade, Amor, Inteligência Social, Modéstia, Apreço ao Belo e Espiritualidade.

Outra variável analisada foi a idade. Os participantes foram divididos em três grupos. O primeiro reuniu jovens com menos de 18 anos, o segundo grupo incluiu pessoas com idades entre 18 e 22 anos, e o terceiro grupo compreendeu pessoas com mais de 22 anos. Os resultados mostraram que os participantes mais jovens, com menos de 18 anos, tiveram médias maiores em Bravura, Inteligência Social e Modéstia. Os participantes acima de 22 anos, apresentaram médias maiores em Pensamento Crítico, Amor pelo Aprendizado, Amor, Imparcialidade, Liderança, Cidadania, Autorregulação, Apreço ao Belo, Gratidão e Espiritualidade (Noronha & Barbosa, 2016).

Evidências da EFC com base em construtos relacionados

Estudos realizados no Brasil mostram evidências de validade da EFC relacionados a escala de percepção de suporte social (versão infanto-juvenil – EPSUS-IJ de Cardoso e Baptista, 2011); a escala de responsividade e exigência parental (EREP de Teixeira, Bardagi & Gomes, 2004) e aos fatores de personalidade. Neste último estudo, participaram 145 pessoas, sendo que 71,03% eram do sexo feminino com idades que variavam de 15 a 58 anos. Os participantes responderam à EFC e aos marcadores reduzidos da personalidade – MR-25 (Hauck Filho, Machado, Teixeira & Bandeira, 2012) – construído para o contexto brasileiro com base no modelo dos cinco grandes fatores.

Este instrumento é composto por 25 itens, contendo cinco para cada um dos fatores da personalidade (extroversão, conscienciosidade, neuroticismo, socialização e abertura) e possui uma escala Likert de 5 pontos que varia de 1 para discordo plenamente a 5 para concordo plenamente. As estimativas de consistência interna variaram entre 0,61

e 0,83. O fator Socialização, que se refere a comportamentos e atitudes pró-sociais correlacionou-se positivamente com as forças Bondade ($r=0,50$), Apeço ao Belo ($r=0,44$), Perdão ($r=0,44$), Amor ($r=0,43$) e Prudência ($r=0,40$). O fator Conscienciosidade que diz respeito a organização, disciplina e persistência, apresentou correlações positivas com as forças Prudência ($r=0,49$), Autorregulação ($r=0,49$), Imparcialidade ($r=0,40$) e Modéstia ($r=0,40$). O fator Abertura que significa ter curiosidade, flexibilidade e gosto por experiências diversas e inusitadas correlacionou-se também positivamente com as forças Criatividade ($r=0,55$), Curiosidade ($r=0,43$) e Bravura ($r=0,40$). Apesar da escassez de estudos, novas pesquisas com as forças de caráter surgem não só no comportamento humano mas, também no comportamento organizacional.

Novas Áreas de Pesquisa

Como resultado do movimento da Psicologia Positiva, novas áreas de pesquisa manifestam-se também no comportamento das organizações. Desde os primeiros estudos iniciados por Elton Mayo em 1927, na *Western Electric Company*, o Comportamento Organizacional (CO) tem mostrado uma clara relação entre sentimentos positivos dos funcionários e seus melhores desempenhos (Luthans, 2002a). Em 2003, por exemplo, surge o conceito Organizações Positivas, com o objetivo de compreender os resultados organizacionais com foco no desempenho positivo das pessoas (Cameron, Dutton & Quinn, 2003). Segundo Cameron e Spreitzer (2003), as Organizações Positivas investigam o que há de certo com elas e com as pessoas, suas forças e virtudes e os relacionamentos positivos. Em processos de Recrutamento e Seleção de profissionais, por exemplo, Neves (2016) insere no contexto organizacional o reconhecimento das forças

de caráter para mapeá-las nos candidatos com o objetivo de selecionar o perfil mais adequado ao cargo.

Ainda no ambiente de trabalho, mas seguindo além das aplicações em organizações, os conceitos da Psicologia Positiva podem também auxiliar na compreensão dos processos de tomada de decisões de carreira de jovens e adultos e, nesse sentido, a Orientação Profissional e de Carreira também tem se dedicado a estudar as forças do funcionamento humano em prol de melhores caminhos e propósitos profissionais (Savickas, 1999). De acordo com o autor, a Orientação Profissional (OP) tem o objetivo de orientar as pessoas em suas carreiras, compreender melhor as características das profissões, proporcionando assim autoconhecimento e o despertar de potencialidades até então desconhecidas. E é neste contexto de valorização das forças do ser humano e orientação profissional e para a carreira que este estudo buscará evidências de validade da EFC (Noronha & Barbosa, 2016) baseadas nas relações com outras variáveis, neste caso, com a Escala de Adaptabilidade de Carreira (Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães & Duarte, 2012) e também investigará possíveis diferenças entre a Escala de Forças de Caráter com as variáveis apontadas no questionário sociodemográfico.

Para Csikszentmihalyi (2004), pode parecer utopia sustentar que felicidade, bem-estar e contexto profissional possam estar correlacionados pois, para a maioria das pessoas, o trabalho é, na melhor das hipóteses, um mal necessário. Mas, o autor afirma que felicidade e trabalho são conceitos que não podem ser separados uma vez que este último serve justamente para melhorar o bem-estar do ser humano. Fazer com que os empregados deem o melhor de si em suas atribuições não significa simplesmente explorar seus talentos, mas sim, promover o crescimento destes funcionários. Diante do exposto, a história do trabalho e seu significado etimológico serão brevemente descritos.

A palavra trabalho vem do latim vulgar *tripalium*, um instrumento feito de três pedaços de paus pontiagudos, com ponta de ferro e que os agricultores utilizavam para socar os cereais para processá-los. Relaciona-se a palavra trabalho também ao verbo latino *tripaliare*, significando "torturar sob o *tripalium*", sugerindo por muito tempo que a palavra trabalho significasse uma experiência dolorosa, uma forma de castigo ou fardo (Bueno, 1988). Ainda, no século XVIII, período que antecede a Revolução Industrial, as condições de trabalho eram desumanas e torturantes visto que as pessoas trabalhavam horas a fio sem descanso sob condições insalubres, vulneráveis à sujeira, doença, perigo e escassez de recursos (Davis & Newstrom, 1998).

Os seres humanos, quase que em sua totalidade, se estruturam em razão do trabalho. Acredita-se que um dos primeiros sinais de trabalho se deram em torno da caça e da coleta de frutos e raízes. Desde caçadores aos operários da linha de montagem da época Taylorista, o trabalho é visto como parte fundamental da sua existência. Trabalho e realização estão essencialmente conectados e esta conexão é tão primitiva quanto a própria história da humanidade (Araújo & Sachuk, 2007).

Para Savickas (2005), o trabalho fornece ao indivíduo no mínimo sustento e sobrevivência. Indo além, o trabalho oferece oportunidades para construir relações sociais positivas cultivando um sentido de identidade, significado e contribuição social. Ele pode servir como fonte de sentido, realização pessoal, enriquecimento, felicidade e satisfação, elementos principais do bem-estar subjetivo (Kahneman & Riis, 2005).

As mudanças no mundo organizacional atual têm exigido que os trabalhadores desenvolvam habilidades e competências que se diferenciem substancialmente das habilidades e competências requeridas pelas novas ocupações. Sentimentos de ansiedade e insegurança têm sido gerados pelos que procuram trabalho e tentam construir uma carreira. Enquanto o século passado oferecia empregos e organizações estáveis, o cenário

vem mudando, com a revolução digital (Hodges, 2004) e com as transformações sociodemográficas (Drucker, 1992) por exemplo, trazendo novos paradigmas quanto aos cargos permanentes, sendo estes substituídos lentamente por projetos de tempo limitado ou temporários (Kalleberg, Reskin, & Hudson, 2000). Nos Estados Unidos, trabalhadores têm mudado quase dez vezes de trabalho ao longo de 20 anos de carreira profissional, ou seja, um novo trabalho a cada dois anos, sugerindo a adaptabilidade de carreira como uma competência importante nos dias atuais (Savickas, 2012).

No Brasil, segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2014 (última atualização), do Ministério de Trabalho, observou-se que nos últimos anos, a taxa de rotatividade, ou seja, o número de trabalhadores substituídos por outros em um mesmo posto de trabalho, do mercado de trabalho celetista cresceu de 52% em 2003 para 64% em 2012. De acordo com os dados da Empresa Brasil de Comunicação (EBC) de 2013, entre este mesmo período, aproximadamente 45% dos desligamentos ocorreram com menos de seis meses após a contratação e ainda, 65% das contratações não atingiram sequer o período de um ano.

Assim, a definição de carreira como sendo um caminho estável, previsível e pautado somente em aspectos vocacionais, ou seja, interesses, habilidades e traços de personalidade, deu lugar a uma trajetória instável, imprevisível e, conseqüentemente, a uma tomada de consciência mais ampla, cíclica e processual (Super, 1980). Para Sennet (1999) a palavra carreira é de origem inglesa significando estrada para carruagens. Se aplicada ao contexto do trabalho pode-se considerar carreira como um percurso de atividades econômicas que o indivíduo produz durante sua vida. Para Lisboa e Soares (2000), a carreira é a continuidade da vida do indivíduo no trabalho para que, assim, se produza algo.

Para Super (1980), cuja contribuição a respeito do tema foi e tem sido a mais importante e influente desde a década de 1950 (Balbinotti, 2003; Savickas & Porfeli, 2012), a carreira se define como uma combinação e sequência de papéis desempenhados por um indivíduo de acordo com cada fase de sua vida. Esta definição proposta pelo autor é ilustrada por intermédio de seu modelo intitulado Modelo Arco-Íris da Vida e Carreira cujos principais objetivos eram o de mostrar aos estudantes a dinamicidade e interatividade do desenvolvimento de uma carreira e de usar este modelo como técnica de aconselhamento para jovens e adultos de forma que pudessem visualizar claramente seu momento atual e também poder fazer um vislumbamento do futuro. À época, sob influência do Modelo de Traço e Fator de Holland (1959) que tratava a escolha da profissão sob o aspecto vocacional, isto é, em termos de traços de personalidade, interesses e habilidades, o novo olhar do pesquisador a respeito das escolhas profissionais mudou a forma como estas eram realizadas e pesquisadas e deu origem à abordagem de maturidade.

Intitulada de *Life-Span, Life-Space* (Ciclo Vital, Espaço Vital) esta nova abordagem propõe como foco a maturidade vocacional do indivíduo por meio de cinco estágios (ciclos) da vida. Estes cinco estágios estão representados na dimensão longitudinal do arco-íris propondo que o desenvolvimento da carreira se dá pelo cumprimento de tarefas exigidas socialmente por meio destes cinco estágios (*life-span*) ou também chamados de maxi-ciclos: Crescimento (infância), Exploração (adolescência), Estabelecimento (jovem adulto), Manutenção (maturidade) e Desengajamento (aposentadoria).

O estágio de Crescimento ocorre no período da infância ao início da adolescência, ou seja, até aproximadamente 15 anos de idade. Este é um período marcado por brincadeiras e atividades que incentivem a curiosidade e fantasia no mundo do trabalho.

O estágio de Exploração, dos 15 aos 25 anos, trata do processo de adequação às exigências da sociedade, quando de uma certa maneira o jovem, já adulto, procura unificar suas preferências com a oferta do meio profissional. O estágio do Estabelecimento, que ocorre entre 25 a 45 anos, é a realização do autoconceito em um papel profissional mais ou menos estável, consolidando-se assim o papel profissional do indivíduo. O estágio de Manutenção corresponde ao período aproximado entre 45 a 65 anos e é marcado pela expectativa de se permanecer na posição de carreira que foi conquistada. Uma vez mantida a escolha de permanência na carreira, o indivíduo segue com as atividades de manutenção da mesma dando continuidade às suas atividades esforçando-se para conservá-la. Por fim, o estágio do Desengajamento que se inicia por volta dos 65 anos, é caracterizado pelo afastamento gradativo do mundo do trabalho, desaceleração do ritmo de atividades e responsabilidades e preparação para a aposentadoria (Super, 1980; Super *et al.*, 1996).

A dimensão transversal do arco-íris diz respeito ao espaço vital do indivíduo (*life-space*), ou seja, esta dimensão é composta por nove papéis sociais que um indivíduo pode desempenhar ao longo da vida: o de filho/filha, estudante, trabalhador, o papel relativo a quando se está a passeio ou lazer, cidadão, trabalhador, cônjuge, pais e aposentado. Assim, uma pessoa delinea sua carreira à medida que ocupa vários papéis ou posições enquanto vivencia os maxi-ciclos desde o crescimento até a aposentadoria (Super, 1980).

A interpretação do autor sobre desenvolvimento de carreira assumia que os indivíduos progredem mediante uma sequência ordenada e normativa para um estado de maturidade desejável. Esta visão de se desenvolver uma carreira suportada pela maturidade do indivíduo foi bastante eficiente, dado ao tempo em que o ambiente se mostrava mais estável e promovia uniformidade e previsibilidade no desenvolvimento profissional. Super, Savickas e Super (1996) reforçam a posteriori a proposta

desenvolvimental *Life-Span/Life-Space* expandindo, no entanto, a compreensão de que a faixa etária, considerada como limitação dos estágios, seria apenas uma sugestão de início de cada ciclo e que este início dependeria cada qual de influências contextuais e sociais.

Dando sequência e ampliação aos estudos de Super, após sua morte em 1994, Savickas (2002) define carreira como uma construção subjetiva que exige a obtenção de significado pessoal mediante memórias passadas, experiências presentes, e aspirações futuras, moldando ou emoldurando assim, o tema de vida de um indivíduo. A teoria de construção de carreira (TCC) do autor se modifica com a visão de carreira como sendo algo sequencial, isto é, vários empregos ao longo da vida ou inúmeras promoções em uma mesma empresa. Ainda, a teoria propõe ser um processo subjetivo e ativo, que ajuda indivíduos a criar significado e maior relevância em suas tarefas profissionais diárias, a encontrar melhores caminhos, a colocar em prática suas próprias ideias e anseios e a avançar em seus projetos a despeito de qualquer experiência passada e barreiras sociais.

Um elemento central da teoria de construção de carreira de Savickas (2002) é a adaptabilidade, que significa, atitudes, competências e comportamentos utilizados pelos indivíduos com o propósito de se ajustar ao meio profissional. A adaptabilidade de carreira está mais associada a como o indivíduo vem construindo sua trajetória profissional do que com qual ocupação ela se interessa, sugerindo uma evolução da abordagem de desenvolvimento de carreira concebida pelo seu precursor.

Savickas (1997), ao substituir o conceito de maturidade de Super (1980) pelo de adaptabilidade, reforça que este último deveria ser ajustável em qualquer fase do desenvolvimento, desde o Crescimento (criança) até a Desengajamento (idoso), isto quer dizer que, para o pesquisador, a adaptabilidade independe da faixa etária. Atualmente, sob um novo contexto, o construto adaptabilidade de carreira é definido como uma habilidade de resposta e recursos apropriados que um indivíduo utiliza ao se deparar com

desafios profissionais e traumas pessoais. Trata de um recurso psicossocial que pode ajudar profissionais a gerenciarem melhor as mudanças e desafios frente a sua carreira e, ainda, facilitar para que se encaixem devidamente no ambiente de trabalho (Savickas, 2013). A teoria da construção de carreira integra quatro pilares do comportamento e desenvolvimento profissional (Savickas, 2005), conforme ilustra a Figura 4. Os quatro pilares são intitulados de estrutura, estratégias, história e estilo.

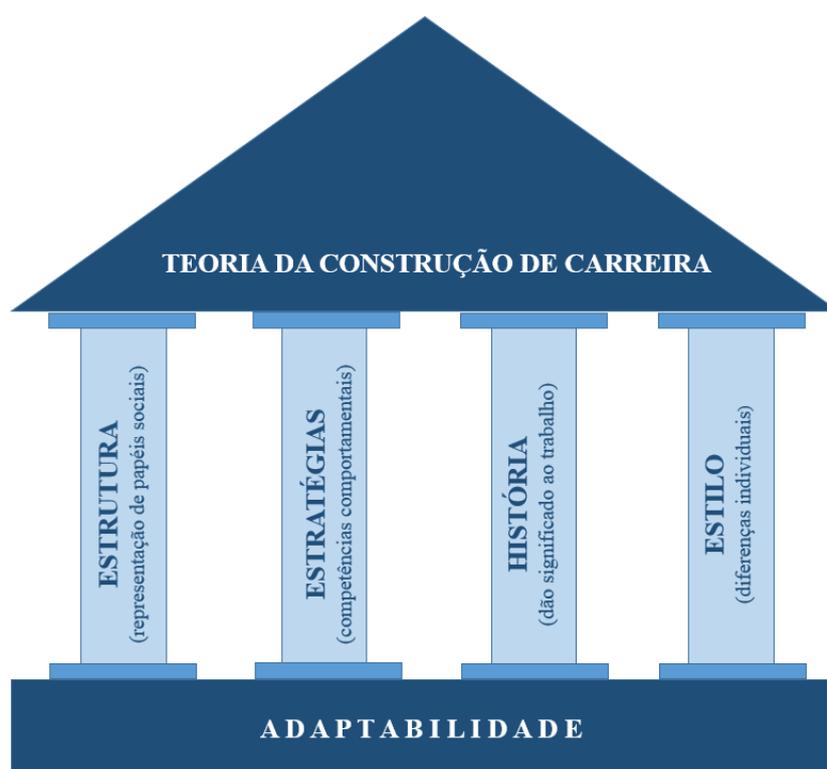


Figura 4 – Os 4 pilares da Teoria da Construção de Carreira, Savickas 2005.

Fonte: Elaborado pela autora.

O pilar um é intitulado estrutura. Para a teoria da construção de carreira o trabalho representa um de muitos aspectos da estrutura da vida humana na qual as pessoas representam papéis sociais. Tais papéis possuem diferentes níveis de significância e satisfação individual. Normalmente as pessoas procuram pelo aconselhamento de carreira quando estão em transição de papéis e estão se esforçando em ressignificar as estruturas

de forma que façam mais sentido e significado (Savickas 2005). O aconselhamento da construção de carreira, por exemplo, considera a importância dos vários papéis que se desempenha durante a vida ao invés de ter como foco principal somente o papel do trabalhador.

O pilar dois são as estratégias. A adaptabilidade de carreira lida com estratégias de crescimento e mudança no comportamento profissional. A construção de carreira relaciona-se a tarefas e transições de papéis que as pessoas se deparam e estratégias de enfrentamento que devem ser usadas para cada mudança (Savickas, 2005). As estratégias de adaptabilidade de carreira são compostas por quatro dimensões que serão elucidadas logo após o esclarecimento dos quatro pilares.

O terceiro pilar são as histórias. Os temas de vida de um indivíduo derivam de histórias e estas relatam os esforços e motivos pelos quais as pessoas se comportam profissionalmente de uma determinada maneira. Quando os indivíduos relatam seus triunfos, fracassos na carreira vão formando sua história e dando significado ao seu papel no trabalho. As histórias ajudam a trazer coerência e clareza sobre o autoconceito do indivíduo e o direcionamento de sua própria vida.

Por fim, a quarta pedra angular da teoria e prática de construção de carreira é o estilo de personalidade e seu desenvolvimento. O estilo refere-se à importância e valorização das diferenças individuais, tais como valores, habilidades, interesses, personalidade e bem como o meio em que o indivíduo está inserido (Savickas, 2005).

Como parte de suas contribuições, Savickas (2005, 2013) desenvolveu quatro dimensões de adaptabilidade de carreira. Estas dimensões (pilar dois) representam competências comportamentais ou estratégias adaptativas utilizadas por indivíduos que conseguem se adaptar, administrar as tarefas críticas, traumas e transições enquanto constroem suas carreiras. As dimensões são conhecidas como os 4C's, originalmente em

inglês intituladas *Concern, Control, Curiosity e Confidence*, e traduzidas para o português como Consideração, Controle, Curiosidade e Confiança tal como descritas a seguir:

A Consideração é destacada por Savickas (2005, 2013) como a primeira e mais importante dimensão da adaptabilidade de carreira significando, em sua essência, a competência de orientação para o futuro, um senso de responsabilidade para se preparar para o amanhã. Ainda nesta dimensão há um sentido de continuidade aos projetos profissionais pois sugere que o sucesso de amanhã é consequência dos esforços depositados no hoje. Já a falta desta dimensão é chamada de indiferença de carreira (*career indifference*) sugerindo pessimismo e apatia sobre o futuro.

A segunda dimensão mais importante é chamada de Controle, significando responsabilidade incondicional por criar sua própria história ou trajetória profissional e ainda, o quanto os indivíduos sentem e acreditam que eles próprios são os responsáveis pela construção de suas carreiras. A dimensão Controle também abarca competências como autonomia, tomada de decisão, assertividade, locus de controle interno e autodeterminação. A falta desta dimensão é chamada de indecisividade de carreira (*career indecision*) sugerindo inabilidade para se fazer escolhas.

A Curiosidade é a terceira dimensão que corresponde ao interesse de aprender, explorar ou experienciar novas tarefas e caminhos profissionais. Nesta dimensão incluem-se competências como autoconhecimento, questionamento a respeito das questões ocupacionais disponíveis no mercado, estar aberto ao novo, experimentação com várias identidades e papéis. A falta de Curiosidade pode levar a uma visão distorcida e ingênua sobre o mundo do trabalho e a respeito de si mesmo.

E, finalmente, a quarta dimensão intitulada Confiança, corresponde a capacidade de acreditar em si mesmo para superar obstáculos, resolver problemas e atingir objetivos. Esta dimensão também abarca construtos como a autoeficácia, autoconfiança e

autoestima. A falta de confiança pode resultar na inibição da carreira (*career inhibition*), frustração e o não atingimento de metas. Como será mostrado a seguir, as pesquisas sobre correlações entre estas quatro dimensões e as forças de caráter não foram encontradas, motivo pelo qual este trabalho também se justifica.

Mapeamento de publicações

Com o objetivo de mapear o conhecimento científico já publicado sobre as relações entre forças de caráter e adaptabilidade de carreira, foi realizada, em dezembro de 2016, uma busca avançada de artigos, com data de publicação dos últimos dez anos, no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), usando inicialmente os termos adaptabilidade de carreira e forças de caráter a serem verificados em qualquer parte do texto e/ou no assunto. Como nenhum retorno foi obtido, tentou-se com os mesmos termos, mas em inglês (*career adaptability e character strenghts*) e, novamente, não foi encontrada nenhuma publicação. Posteriormente, foram inseridos no Portal os termos *career e positive psychology* e, dessa vez, houve o retorno de 17 publicações com as palavras encontradas no assunto, no entanto, apenas um artigo mostrou estar mais relacionado ao tema deste estudo.

O artigo em questão trata de uma análise feita por Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch, e Rossier (2013) que identificou a correlação entre felicidade, adaptabilidade de carreira e estresse no trabalho. Também reconheceu que as orientações para a felicidade incluem três aspectos positivos, sendo o primeiro aspecto considerado de engajamento que descreve o estado de fluxo e que está diretamente relacionado à capacidade de ajuste entre os desafios e/ou demandas exigidas e as competências do indivíduo. O segundo aspecto positivo trata da satisfação que descreve a tendência a se maximizar o prazer e

minimizar o sofrimento, e o terceiro aspecto trata do significado que descreve a identificação dos indivíduos com suas virtudes e a contribuição destas para com sua identidade. Os autores observaram que estes três traços positivos estavam relacionados à adaptabilidade de carreira.

Nesta mesma perspectiva, outras pesquisas têm associado positivamente a adaptabilidade de carreira à autoestima (van Vianen, Klehe, Koen, & Dries, 2012), ao sucesso na carreira, alta performance e bem-estar (Maggiori, Johnston, Krings, Massaoudi, & Rossier, 2013; Ohme & Zacher, 2015). Ainda, a adaptabilidade de carreira apresenta uma correlação negativa com o medo e o fracasso (Pouyaud, Vignoli, Dosnon & Lallemand, 2012), com o estresse no trabalho e pode ser considerada como um fator protetivo ao *burnout* (Browning, Ryan, Greenberg & Rolniak, 2006; Johnston, Broonen, et al., 2013; Johnston, Luciano, et al., 2013).

Savickas e Porfeli (2012) identificaram o otimismo/esperança como sendo recursos de adaptabilidade de carreira. Uma pesquisa realizada por Kavas (2015) também investigou estas duas forças como preditores potenciais da adaptabilidade de carreira. O estudo envolveu 415 universitários, sendo 185 homens e 230 mulheres com idade média de 21,06 anos (DP=2,15). A adaptabilidade de carreira mostrou-se positivamente correlacionada com esperança ($r = 0,62$, $p < .01$) e com otimismo ($r = 0,42$, $p < .01$).

A esperança também tem sido positivamente correlacionada com planejamento e decisividade de carreira (Hirschi, 2014) e adaptabilidade frente a situações de estresse (Snyder, 2002). Wanberg e Banas (2000) também identificaram que empregados com características da resiliência são mais adaptáveis às mudanças organizacionais e que níveis mais baixos de aceitação às mudanças estão associados a uma menor satisfação no trabalho, irritação e forte tendência ao desligamento. Os autores ainda afirmam que indivíduos com maior nível de bem-estar durante

eventos estressantes são aqueles que têm alto nível de autoestima, otimismo e controle pessoal.

Assim, presumindo-se ser a adaptabilidade de carreira e as forças de caráter recursos importantes ao profissional do século XXI, esta pesquisa tem como objeto de estudo os construtos contemporâneos e ainda pouco explorados no Brasil, de Martin Seligman e Mark Savickas e tem como objetivo encontrar evidências de validade para a Escala de Forças de Caráter (Noronha & Barbosa, 2016), baseada na relação com variáveis externas, ou seja entre os escores dos instrumentos a serem utilizados, e outras variáveis como idade, sexo e tempo de experiência no mercado de trabalho.

O instrumento a ser correlacionado à Escala de Forças de Caráter será a Escala de Adaptabilidade de Carreira desenvolvida e adaptada ao contexto brasileiro e baseado no modelo português de Duarte et al., 2012 por Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães e Duarte, (2012). Como hipóteses do estudo espera-se encontrar correlações positivas entre as dimensões da adaptabilidade de carreira em algumas forças de caráter, de acordo com a Tabela 1 apresentada na página seguinte.

Tabela 1

Hipóteses para as correlações entre Forças de Caráter e as dimensões da Adaptabilidade de Carreira

VIRTUDES	Nr.	FORÇAS DE CARÁTER	DIMENSÕES ADAPTABILIDADE DE CARREIRA			
			CONSIDERAÇÃO	CONTROLE	CURIOSIDADE	CONFIANÇA
SABEDORIA & CONHECIMENTO	1	PENSAMENTO CRÍTICO.	+			
	2	CRIATIVIDADE.			+	
	3	CURIOSIDADE.			+	
	4	AMOR AO APRENDIZADO.			+	
	5	SENSATEZ.				
CORAGEM	6	BRAVURA.				+
	7	PERSEVERANÇA.				+
	8	AUTENTICIDADE.				+
	9	VITALIDADE.	+	+		+
HUMANIDADE	10	AMOR.				
	11	BONDADE.				
	12	INTELIGÊNCIA SOCIAL.				
JUSTIÇA	13	CIDADANIA.				
	14	LIDERANÇA.				
	15	IMPARCIALIDADE.				
TEMPERANÇA	16	AUTORREGULAÇÃO.		+		
	17	MODÉSTIA.				
	18	PERDÃO.				
	19	PRUDÊNCIA.	+			
TRANSCEDÊNCIA	20	ESPIRITUALIDADE.	+			
	21	APREÇO AO BELO.				
	22	HUMOR.				
	23	GRATIDÃO.				
	24	ESPERANÇA.				+

Método

Participantes

A amostra deste estudo foi composta por 364 participantes, sendo 131 homens (36%) e 233 mulheres (64%) com idade média de 39,09 (DP=11,58), sendo a mínima de 18 anos e máxima de 77 anos. Quanto ao grau de escolaridade, 12 participantes (3,3%) possuíam apenas o ensino médio completo, 12 (3,3%) o superior incompleto (começaram e não terminaram), 39 (10,7%) estavam cursando a graduação, 133 (36,5%) possuíam a graduação completa, 111 (30,5%) possuíam especialização, 46 (12,6%) mestrado e 11 (3,0%) doutorado. Quanto à situação laboral dos participantes, apenas 12 (3,3%) eram aposentados e não trabalhavam mais, 15 (4,1%) eram aposentados, mas continuavam trabalhando, 59 (16,2%) estavam desempregados, mas tinham 6 meses ou mais de experiência no mercado de trabalho, 13 (3,6%) estavam trabalhando há menos de 6 meses e 265 (72,8%) há mais de 6 meses.

Dos participantes que estavam trabalhando, 180 (49,5%) estavam sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 31 (8,5%) eram funcionários públicos e 84 (23,1%) profissionais autônomos. Ainda, dos participantes que estavam trabalhando apenas 71 (19,5%) não trabalhavam na sua área de formação contra 224 (61,5%) que trabalhavam na sua área de formação. Quanto ao tempo de experiência, 17 (4,7%) possuíam no mínimo 6 meses de experiência a 2 anos, 28 (7,7%) de 3 a 5 anos de experiência no mercado de trabalho, 55 (15,1%) tinham de 6 a 9 anos, 61 (16,8%) de 10 a 15 anos, 49 (13,5%) possuíam de 16 a 20 anos, 25 (6,9%) de 21 a 25 anos e 60 (16,5%) tinham mais de 25 anos de experiência no mercado de trabalho.

Instrumentos

Questionário sociodemográfico (Anexo I). O questionário teve como objetivo identificar e selecionar os participantes, composto por questões como idade, sexo, escolaridade, situação atual como empregado, desempregado ou aposentado, tempo de atuação profissional, ocupação atual e sua satisfação com a mesma.

Escala de Forças de Caráter - (EFC) – (Anexo II). Esta escala foi desenvolvida para o contexto brasileiro por Noronha e Barbosa (2016) e baseada no modelo de Peterson e Seligman (2004). Inicialmente a escala era composta por 72 itens (três por força) que foram analisados por cinco juízes que sugeriram mudanças para que as forças fossem melhor expressadas. Após um estudo piloto com 26 universitários foram sugeridas novamente algumas mudanças de forma que um item foi suprimido, totalizando assim 71 itens. A versão final desta escala foi composta por 71 itens no formato Likert (0 para nada a ver comigo e 4 para tudo a ver comigo). O objetivo da escala é o de investigar as 24 forças de caráter definidas por Peterson e Seligman (2004). Os resultados das análises confirmaram as evidências de validade da escala unifatorial, com Alfas de *Cronbach* indicando 0,93. Há 23 forças que são compostas por três itens e uma força (Apreciação ao Belo) composta por dois itens.

Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC) – (Anexo III), também conhecida internacionalmente como *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS), esta escala foi desenvolvida e adaptada ao contexto brasileiro e baseado no modelo português de Duarte et al., 2012; Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães e Duarte, (2012). Esta versão é composta por 24 itens no formato Likert (1 para desenvolvi pouco ou nada e 5 para desenvolvi extremamente bem) que avaliam as quatro dimensões (consideração, controle, curiosidade e confiança) com seis itens para cada fator. Os dados desta escala foram avaliados por meio de análises fatoriais confirmatórias e análises de covariância e

confirmou-se que a EAC é capaz de analisar os quatro fatores da competência de adaptabilidade de carreira, com Alfas de *Cronbach* variando entre 0,87 e 0,96 e, para a escala total 0,92 (Savickas & Porfeli, 2012).

Procedimentos

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa e devidamente aprovado sob número CAAE 61155516.0.0000.5514 (Anexo IV). Após aprovação, foram utilizadas duas estratégias para a coleta de dados. A primeira estratégia foi contatar os possíveis participantes do estudo por meio de redes sociais, *Facebook/LinkedIn*. Os convites foram disponibilizados para respectivos grupos de interesse pela temática do estudo e grupos de *e-mails* de profissionais que foram fornecidos à pesquisadora pelos próprios sujeitos e pelas instituições de ensino e organizações onde a mesma ministra treinamentos empresariais. A segunda estratégia de captação foi a aplicação da técnica denominada de *snowball sampling* ou amostragem de bola de neve (van Meter, 1990) na qual se solicita aos participantes que encaminhem a pesquisa também a seus colegas de trabalho, parentes e amigos.

Um convite eletrônico foi enviado aos participantes através do site *Google Forms* que ficou disponível durante 30 dias. Para o acesso à pesquisa foi necessário que a pessoa concordasse em participar dando o aceite em um ícone colocado em forma de link. Após realizado o aceite, o participante teve acesso a uma primeira tela contendo os objetivos da pesquisa, as instruções para o preenchimento da mesma e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo V).

Para os primeiros 50% dos participantes, a resposta à pesquisa seguiu na seguinte ordem: questionário sociodemográfico, Escala de Forças de Caráter seguida da Escala de

Adaptabilidade de Carreira. Para a segunda metade dos participantes, a resposta à pesquisa seguiu em primeiro lugar com o questionário sociodemográfico seguido da Escala de Adaptabilidade de Carreira e, por fim, a Escala de Forças de Caráter. O tempo para o preenchimento de todos os instrumentos foi de aproximadamente 20 minutos.

Análise de dados

Inicialmente, o banco de dados oriundo da coleta foi baixado do aplicativo *Google Forms*. Em seguida, o banco foi transferido para o *software* estatístico *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Para a descrição dos participantes, constante nesta pesquisa, foram utilizadas estatísticas descritivas, especialmente frequências, média e desvio padrão.

Para os resultados finais, foi utilizado o coeficiente de correlação r de Pearson para medir a tendência e magnitude da correlação entre os fatores dos dois instrumentos; e o teste t de *Student* para a comparação dos grupos entre empregados e desempregados e outros, tais como na comparação entre homens e mulheres, entre trabalhadores celetistas e autônomos, entre trabalhadores e aposentados que continuam trabalhando, entre trabalhadores iniciantes e trabalhadores veteranos e entre empregados e desempregados. Também foi utilizado o teste paramétrico ANOVA (Análise de Variância) para encontrar diferenças entre condições de duas ou mais variáveis.

Resultados

A seguir serão apresentadas as estatísticas descritivas dos instrumentos aplicados. Para a geração dos resultados preliminares aqui apresentados, foram obtidas as médias aritméticas para cada fator ou instrumento, sendo que para os fatores da EAC a variação possível era de 1 a 5 e na EFC, de 0 a 4. A seguir, apresenta-se a Tabela 2 que mostra as pontuações mínimas e máximas, médias e desvio padrão nas dimensões da Escala de Adaptabilidade de Carreira e no Escore Total da Escala de Forças de Caráter.

Tabela 2
Estatísticas descritivas dos instrumentos

	Mínimo	Máximo	Média	DP
Consideração	2,00	5,00	4,00	0,63
Controle	1,67	5,00	4,20	0,59
Curiosidade	1,67	5,00	4,01	0,67
Confiança	1,50	5,00	4,33	0,61
Escore total EFC	0,69	3,99	2,91	0,54

Desta forma, como se vê na tabela acima, nenhum fator da EAC obteve o valor mínimo de pontuação (neste caso 1), mas todos os fatores obtiveram a pontuação máxima (neste caso 5). Quanto a média, os fatores desta escala obtiveram uma variação de 4,00 a 4,33, significando uma média alta em todos os fatores. O escore total da EFC mostra que nenhum participante obteve pontuação mínima (neste caso 0) e nem máxima (neste caso 4). A média aponta um escore de 2,91. A Tabela 3 a seguir mostra as dimensões da EAC correlacionadas às forças da EFC.

Tabela 3
Correlação entre Escala de Adaptabilidade de Carreira e Escala de Forças de Caráter

		Escore total EFC
Consideração	r	0,40**
Controle	r	0,54**
Curiosidade	r	0,47**
Confiança	r	0,58**

**= $p \leq 0,001$

O escore total da EFC mostra uma variação alta de 0,40 a 0,58. Neste caso, conforme esperado, todas as correlações foram consideradas significativas, especialmente na dimensão Controle com um coeficiente de 0,54 e na dimensão Confiança com um coeficiente de 0,58. Conclui-se que quanto maior a pontuação na EFC maior também a pontuação na EAC. Na próxima tabela serão descritos os resultados das correlações e, posteriormente, serão apresentadas as análises de variância. A seguir na Tabela 4 são descritas as correlações entre a virtude Sabedoria e Conhecimento, suas respectivas forças com os quatro fatores da EAC: Consideração, Controle, Curiosidade e Confiança.

Tabela 4
Correlações entre a virtude Sabedoria e Conhecimento, suas forças componentes e os fatores de adaptabilidade de carreira.

	Consideração	Controle	Curiosidade	Confiança
Sabedoria e Conhecimento	0,42	0,53	0,59	0,60
Pensamento crítico	0,41	0,49	0,53	0,50
Criatividade	0,28	0,40	0,45	0,40
Curiosidade	0,38	0,46	0,53	0,54
Amor ao aprendizado	0,35	0,48	0,53	0,59
Sensatez	0,35	0,35	0,35	0,43

Todas as correlações foram significativas ao nível de $p \leq 0,001$

Conforme hipotetizado, os dois construtos abordados neste estudo, se correlacionaram positivamente com magnitudes variando de fracas a fortes. Para Cohen (1988), coeficientes de correlação entre 0,10 e 0,29 podem ser considerados fracos;

escores entre 0,30 e 0,49 podem ser considerados como médios; e valores entre 0,50 e 1 podem ser interpretados como fortes.

A virtude Sabedoria e Conhecimento foi dentre todas as virtudes a de maior magnitude e mais fortemente correlacionada ao fator Confiança. Dentre suas cinco forças, a que se destaca é a força Amor ao Aprendizado e, mais especificamente, esta também se destaca por sua maior magnitude dentre as 24 forças. As forças Pensamento Crítico e Criatividade estão mais correlacionadas ao fator Curiosidade e as forças Curiosidade, Amor ao Aprendizado e Sensatez correlacionaram-se mais ao fator Confiança.

Conforme Tabela 1 de hipóteses, esperava-se encontrar correlações positivas mais fortes entre a força Pensamento Crítico ao fator Consideração, mas, conforme mostram os resultados da Tabela 4 esta força correlacionou-se mais fortemente ao fator Confiança. Ainda, esperava-se encontrar correlações positivas com as forças Criatividade, Curiosidade e Amor ao Aprendizado ao fator Curiosidade. A força Curiosidade correlacionou-se mais fortemente ao fator Confiança seguida do fator Curiosidade. A força Criatividade confirma a hipótese de correlação positiva mais notória com o fator Curiosidade. A seguir, na Tabela 5 são descritas as correlações entre a virtude Coragem e suas respectivas forças com os quatro fatores da EAC: Consideração, Controle, Curiosidade e Confiança.

Tabela 5

Correlações entre a virtude Coragem, suas forças componentes e os fatores de adaptabilidade de carreira.

	Consideração	Controle	Curiosidade	Confiança
Coragem	0,40	0,54	0,46	0,59
Bravura	0,23	0,37	0,34	0,41
Perseverança	0,46	0,52	0,46	0,58
Autenticidade	0,28	0,42	0,32	0,44
Vitalidade	0,31	0,42	0,35	0,45

Todas as correlações foram significativas ao nível de $p \leq 0,001$

A virtude Coragem foi dentre todas as virtudes a de segunda maior magnitude e mais fortemente correlacionada também coincidentemente ao fator Confiança. Dentre suas quatro forças, a que se destaca é a força Perseverança e, mais especificamente, esta também se destaca por sua segunda maior magnitude dentre as 24 forças. Todas as quatro forças Bravura, Perseverança, Autenticidade e Vitalidade correlacionaram-se mais também ao fator Confiança confirmando as hipóteses. Porém, a força Vitalidade não se correlacionou positivamente de forma mais evidente, conforme hipotetizado, com os fatores Consideração e Controle. A seguir, na Tabela 6 são descritas as correlações entre a virtude Humanidade e suas respectivas forças com os quatro fatores da EAC: Consideração, Controle, Curiosidade e Confiança.

Tabela 6

Correlações entre a virtude Humanidade, suas forças componentes e os fatores de adaptabilidade de carreira

	Consideração	Controle	Curiosidade	Confiança
Humanidade	0,27	0,40	0,27	0,39
Amor	0,21	0,31	0,18	0,28
Bondade	0,21	0,36	0,24	0,38
Inteligência Social	0,26	0,33	0,26	0,30

Todas as correlações foram significativas ao nível de $p \leq 0,001$

Mesmo não esperando encontrar correlações positivas mais evidentes, a virtude Humanidade também se correlacionou mais fortemente ao fator Confiança. Dentre suas três forças, duas (Amor e Inteligência social) correlacionaram-se mais fortemente ao fator Controle e uma (Bondade) correlacionou-se ao fator Confiança. A seguir, na Tabela 7 são descritas as correlações entre a virtude Justiça e suas respectivas forças com os quatro fatores da EAC: Consideração, Controle, Curiosidade e Confiança.

Tabela 7

Correlações entre a virtude Justiça, suas forças componentes e os fatores de adaptabilidade de carreira

	Consideração	Controle	Curiosidade	Confiança
Justiça	0,37	0,49	0,42	0,56
Cidadania	0,35	0,40	0,37	0,44
Liderança	0,33	0,40	0,35	0,48
Imparcialidade	0,27	0,43	0,34	0,50

Todas as correlações foram significativas ao nível de $p \leq 0,001$

A virtude Justiça também se correlacionou mais fortemente ao fator Confiança mesmo não esperando encontrar correlações positivas mais evidentes. Dentre suas três forças, todas correlacionaram-se também mais fortemente ao fator Confiança. A seguir, na Tabela 8 são descritas as correlações entre a virtude Temperança e suas respectivas forças com os quatro fatores da EAC: Consideração, Controle, Curiosidade e Confiança.

Tabela 8

Correlações entre a virtude Temperança, suas forças componentes e os fatores de adaptabilidade de carreira

	Consideração	Controle	Curiosidade	Confiança
Temperança	0,33	0,36	0,37	0,44
Autorregulação	0,24	0,25	0,27	0,34
Modéstia	0,26	0,31	0,25	0,37
Perdão	0,09	0,20	0,12	0,20
Prudência	0,34	0,35	0,40	0,41

Todas as correlações foram significativas ao nível de $p \leq 0,001$, exceto a força perdão.

A virtude Temperança também se correlacionou mais fortemente ao fator Confiança. Dentre suas quatro forças, ao contrário do que se hipotetizou, todas correlacionaram-se também mais fortemente ao fator Confiança. A força Perdão correlacionou-se também ao fator Controle mas não apresentou correlação significativa com o fator Consideração. A seguir, na Tabela 9 são descritas as correlações entre a virtude Transcendência e suas respectivas forças com os quatro fatores da EAC: Consideração, Controle, Curiosidade e Confiança.

Tabela 9

Correlações entre a virtude Transcendência, suas forças componentes e os fatores de adaptabilidade de carreira

	Consideração	Controle	Curiosidade	Confiança
Transcendência	0,34	0,47	0,35	0,45
Espiritualidade	0,16	0,30	0,20	0,27
Apreciação a beleza	0,30	0,41	0,30	0,38
Humor	0,29	0,33	0,29	0,36
Gratidão	0,30	0,41	0,29	0,40
Esperança	0,31	0,45	0,31	0,42

Todas as correlações foram significativas ao nível de $p \leq 0,001$

A virtude Transcendência foi a única de todas as virtudes que se correlacionou mais fortemente ao fator Controle, ao contrário de todas as outras que se correlacionaram mais fortemente ao fator Confiança. Dentre suas cinco forças, quatro (Espiritualidade, Apreciação a Beleza, Gratidão e Esperança) se correlacionaram também mais fortemente ao fator Controle e uma força (Humor) se relacionou ao fator Confiança. Esperava-se encontrar correlações positivas mais evidentes na força Espiritualidade ao fator Consideração e esperança ao fator Confiança, mas, mais uma vez as hipóteses não foram confirmadas.

Avaliando as seis tabelas simultaneamente, notou-se que a virtude que se destaca é Sabedoria e Conhecimento com correlações positivas de magnitude forte e que abarca as forças anteriormente citadas (Amor ao Aprendizado, Curiosidade e Sensatez com as maiores pontuações). A correlação mais fraca, mas com magnitude moderada, foi a virtude Humanidade. O fator Controle apresentou a correlação mais forte com a virtude Transcendência, que abarca as forças Esperança, Gratidão e Apreciação ao Belo como sendo as forças mais destacadas. A maioria das forças de caráter, dezesseis mais especificamente (Curiosidade, Amor ao Aprendizado, Sensatez, Bravura, Perseverança, Autenticidade, Vitalidade, Bondade, Cidadania, Liderança, Imparcialidade,

Autorregulação, Modéstia, Perdão, Prudência e Humor), se correlacionou mais fortemente, ao fator Confiança da EAC.

De forma resumida, os grupos foram classificados em sexo, situação laboral, faixa etária e escolaridade, sendo que sexo e situação laboral foram realizados teste *t* e os demais ANOVA. Na situação laboral foram considerados os empregados com 6 meses ou mais de experiência e os desempregados também com seis meses ou mais de experiência. Não houve diferenças significativas para nenhum dos fatores da EAC em relação aos grupos formados pelo sexo. Portanto, serão apresentadas na Tabela 10 apenas as forças de caráter significativas em relação aos grupos formados pelo sexo masculino e feminino.

Tabela 10

Forças de Caráter significativas em relação aos grupos formados pelo sexo masculino e feminino

Forças de Caráter	Grupo	N	Média	DP	<i>t</i>	<i>p</i>
Autenticidade	Masculino	131	2,86	0,77	-2,10	0,04
	Feminino	233	3,02	0,70		
Humor	Masculino	131	2,79	0,73	2,16	0,03
	Feminino	233	2,60	0,82		

Conforme os dados descritos na Tabela 10, nota-se que o grupo formado pelo sexo feminino apresentou maior média na força de caráter Autenticidade em comparação com o grupo formado pelo sexo masculino. Por outro lado, em relação à força Humor observou-se que o grupo formado pelo sexo masculino apresentou maior média em comparação com o grupo formado pelo sexo feminino. Portanto, estes dados indicam maior autenticidade em mulheres e maior humor em homens. Em seguida na Tabela 11, serão descritas as comparações das médias entre grupos formados pela situação laboral.

Tabela 11

Comparações das médias entre grupos formados pela situação laboral

Forças de Caráter	Grupo	N	Média	DP	<i>t</i>	<i>p</i>
Criatividade	Desempregado	59	2,29	0,90	-2,68	0,01
	Empregado	265	2,60	0,76		

Novamente não houve diferenças significativas para nenhum dos fatores da EAC em relação aos grupos formados pela situação laboral. Conforme os dados descritos na Tabela 11, nota-se que o grupo formado por empregados apresentou maior média na força de caráter Criatividade em comparação com o grupo formado pelos desempregados. A seguir na Tabela 12 são apresentados os dados da ANOVA e da prova de Tukey que foram significativos nos fatores da EAC em relação à faixa etária.

Tabela 12

Análise de variância e prova de Tukey para os fatores da EAC e a variável de grupo “faixa etária”

Fatores/EAC	F	Faixa Etária	Subconjuntos	
			1	2
Consideração **	3,60	De 30 a 37 anos	3,91	
		De 38 a 47 anos	3,91	
		De 49 a 71 anos	4,00	4,00
		De 18 a 29 anos		4,18

Nota: $gl=3$; * $p<0,05$; ** $p<0,01$.

Conforme os dados descritos na Tabela 12, observou-se que o grupo da faixa etária de 18 a 29 anos apresentou uma média maior no fator Consideração diferenciando-se dos grupos de faixas etárias de 30 a 37 anos e de 38 a 47 anos. Este resultado indicou que as pessoas mais jovens costumam pensar mais sobre seu futuro profissional do que as pessoas mais velhas. A seguir serão descritas na Tabela 13 os dados da ANOVA e da prova de Tukey que foram significativos nas forças de caráter em relação a variável de grupo faixa etária.

Tabela 13

Análise de variância e prova de Tukey para as forças de caráter e a variável de grupo “faixa etária”

Forças de Caráter	F	Faixa Etária	Subconjuntos	
			1	2
Criatividade*	3,11	De 18 a 29 anos	2,32	
		De 38 a 47 anos	2,54	2,54
		De 30 a 37 anos	2,61	2,61
		De 48 a 71 anos		2,68
Bravura*	3,70	De 18 a 29 anos	2,49	
		De 38 a 47 anos	2,67	2,67
		De 30 a 37 anos	2,75	2,75
		De 48 a 71 anos		2,87
Intel. Social*	3,40	De 18 a 29 anos	2,59	
		De 30 a 37 anos	2,75	2,75
		De 48 a 71 anos	2,81	2,81
		De 38 a 47 anos		2,95
Imparcialidade*	3,14	De 18 a 29 anos	3,06	
		De 30 a 37 anos	3,28	3,28
		De 38 a 47 anos	3,29	3,29
		De 48 a 71 anos		3,36
Bondade*	2,62	De 18 a 29 anos	2,78	
		De 30 a 37 anos	2,93	2,93
		De 48 a 71 anos	2,93	2,93
		De 38 a 47 anos		3,05

*Nota: gl=3; *p<0,05;*

Os dados descritos na Tabela 13 mostram que o grupo da faixa etária de 48 a 71 anos, ou seja, os respondentes mais velhos, indicou uma média maior na força de caráter Criatividade diferenciando-se do grupo da faixa etária de 18 a 29 anos, ou seja, o grupo dos mais jovens. O grupo que obteve a maior média na força Bravura também foi o grupo da faixa etária de 48 a 71 anos diferenciando-se também do grupo da faixa etária mais jovem, ou seja, de 18 a 29 anos. Na força Inteligência Social o grupo que obteve a maior média foi o grupo da faixa etária de 38 a 47 anos e este também se diferenciou do grupo da faixa etária de 18 a 29 anos. Mais uma vez, o grupo dos mais velhos, ou seja, da faixa etária de 48 a 71 anos obteve uma média maior na força Justiça e também se diferenciou do grupo da faixa etária de 18 a 29 anos. E, por fim, o grupo da faixa etária de 38 a 47

anos obteve a maior média na força Humanidade, diferenciando-se mais uma vez do grupo dos mais jovens, com faixa etária de 18 a 29 anos.

De maneira geral, o grupo da faixa etária mais velha, dos 48 a 71 anos, diferencia-se na maioria dos casos do grupo da faixa etária mais jovem, ou seja, dos 18 a 29 anos, em três das cinco forças de caráter significativas: Criatividade, Bravura e Imparcialidade. E, a segunda faixa etária mais velha, ou seja, o grupo de 38 a 47 anos diferencia-se também do grupo da faixa etária dos mais jovens, ou seja, dos 18 a 29 anos em duas das cinco forças significativas: Inteligência Social e Bondade. Observa-se que, de qualquer maneira, os mais jovens ou o grupo da faixa etária de 18 a 29 anos diferenciam-se sempre com as menores médias quando comparados aos mais velhos, significando possivelmente que a maturidade promove uma maior pontuação entre as forças de caráter.

A seguir serão apresentados na Tabela 14 os dados da ANOVA e da prova de Tukey que foram significativos nos fatores da EAC em relação a variável de grupo escolaridade. O grupo Sem Ensino Superior foi formado pelo agrupamento de pessoas com Ensino Médio e com Ensino Superior Incompleto, o grupo intitulado Ensino Superior Completo aloca somente as pessoas com ensino superior completo, o grupo Pós-Graduação lato sensu contempla apenas as pessoas com especialização e o grupo Pós-Graduação stricto sensu contempla pessoas com mestrado e doutorado.

Tabela 14

Análise de variância e prova de Tukey para os fatores da EAC e a variável de grupo “escolaridade”

Fatores/EAC	F	Escolaridade	Subconjuntos	
			1	2
Controle*	2,86	Sem Ensino Superior	4,04	
		Ensino Superior Completo	4,17	4,17
		Pós-graduação stricto sensu	4,24	4,24
		Pós-graduação lato sensu		4,30
Curiosidade*	3,23	Sem Ensino Superior	3,82	
		Ensino Superior Completo	3,97	3,97
		Pós-graduação stricto sensu		4,11
		Pós-graduação lato sensu		4,12

Nota: $gl=3$; * $p<0,05$;

Conforme mostra a Tabela 14, no fator Controle o grupo de pessoas com lato sensu teve maior média em comparação aos demais grupos e diferenciou-se em relação ao grupo de pessoas sem ensino superior. No fator Curiosidade novamente o grupo com pós-graduação lato sensu obteve a maior média e diferenciou-se do grupo sem ensino superior. Em linhas gerais, as pessoas com pós-graduação, ou seja, com um maior nível de escolaridade apresentam maiores médias em comparação às pessoas que não possuem ensino superior. A seguir serão apresentados na Tabela 15 os dados da ANOVA e da prova de Tukey que foram significativos nas forças de caráter em relação a variável de grupo escolaridade.

Tabela 15

Análise de variância e prova de Tukey para as forças de caráter e a variável de grupo “escolaridade”

Forças de Caráter	F	Escolaridade	Subconjuntos	
			1	2
Criatividade**	2,35	Sem Ensino Superior	2,17	
		Ensino Superior completo		2,51
		Pós-graduação lato sensu		2,67
		Pós-graduação stricto sensu		2,72
P. Crítico**	7,38	Sem Ensino Superior	2,65	
		Ensino Superior Completo		2,95
		Pós-graduação lato sensu		3,11
		Pós-graduação stricto sensu		3,14
Sensatez**	5,05	Sem Ensino Superior	2,35	
		Ensino Superior Completo	2,51	2,51
		Pós-graduação lato sensu		2,73
		Pós-graduação stricto sensu		2,78
Perseverança*	2,94	Sem Ensino Superior	2,88	
		Ensino Superior completo	3,04	3,04
		Pós-graduação stricto sensu	3,06	3,06
		Pós-graduação lato sensu		3,22
Intel. Social**	6,14	Sem Ensino Superior	2,43	
		Ensino Superior Completo		2,76
		Pós-graduação lato sensu		2,90
		Pós-graduação stricto sensu		2,90
Imparcialidade**	3,80	Sem Ensino Superior	3,02	
		Pós-graduação stricto sensu	3,19	3,19
		Ensino Superior Completo	3,30	3,30
		Pós-graduação lato sensu		3,37

Liderança **	4,08	Sem Ensino Superior	2,45	
		Ensino Superior completo	2,65	2,65
		Pós-graduação stricto sensu		2,81
		Pós-graduação lato sensu		2,84
Cidadania *	3,53	Sem Ensino Superior	2,72	
		Ensino Superior Completo	3,00	3,00
		Pós-graduação lato sensu		3,01
		Pós-graduação stricto sensu		3,10
Amor Aprendiz *	2,71	Sem Ensino Superior	3,00	
		Ensino Superior Completo	3,09	3,09
		Pós-graduação stricto sensu	3,13	3,13
		Pós-graduação lato sensu		3,31

Nota: $gl=3$; * $p<0,05$; ** $p<0,01$.

Conforme dados da Tabela 15, o grupo formado por pessoas que possuem Pós-graduação stricto sensu obteve a maior média na força Criatividade seguido dos grupos formados por pessoas que possuem Pós-graduação lato sensu e Ensino Superior Completo. Estes grupos diferenciaram-se, respectivamente nesta ordem, do grupo formado pelas pessoas sem ensino superior. Seguindo esta mesma sequência, o grupo formado por pessoas com Pós-graduação stricto sensu obteve a maior média na força Pensamento Crítico seguido dos grupos formados por pessoas com lato sensu e Ensino Superior Completo.

Na força Sensatez, o grupo formado por pessoas com Pós-graduação stricto sensu obteve a maior média seguido do grupo formado pelas pessoas com lato sensu que, ao mesmo tempo diferenciaram-se do grupo formado pelas pessoas sem ensino superior. Na força Perseverança, sobressai-se com a maior média o grupo formado pelas pessoas com Pós-graduação lato sensu e também se diferencia do grupo formado pelas pessoas sem ensino superior. Na força Inteligência Social, sobressaem-se igualmente com as maiores médias os grupos formados pelas pessoas que possuem Pós-graduação lato e stricto sensu, seguido pelo grupo formado por pessoas com Ensino Superior Completo.

O grupo formado por pessoas com Pós-graduação lato sensu obteve a maior média na força Imparcialidade diferenciando-se do grupo formado pelas pessoas sem ensino superior. Na força Liderança sobressai-se com a maior média o grupo formado por pessoas com Pós-graduação lato sensu seguido do grupo stricto sensu e estes dois diferenciam-se do grupo formado pelas pessoas sem ensino superior. Quanto à força Cidadania, o grupo formado pelas pessoas com Pós-graduação stricto sensu obteve a maior média seguido do grupo formado pelas pessoas com lato sensu, ambos se diferenciando do grupo Sem Ensino Superior. Já na força Amor ao Aprendizado o grupo formado por pessoas com Pós-graduação lato sensu obteve a maior média e também se diferenciou do grupo formado pelas pessoas sem ensino superior.

Como panorama geral da Tabela 15, as maiores médias sobre as nove forças de caráter apresentadas como significativas recaíram igualmente sobre os grupos formados pelas pessoas com Pós-graduação lato e stricto sensu, sendo que no grupo de lato sensu as forças apontadas foram Perseverança, Inteligência Social, Imparcialidade, Liderança e Amor ao Aprendizado e, no grupo de stricto sensu as forças apontadas foram Criatividade, Pensamento Crítico, Sensatez, Trabalho em Equipe e também, assim como no grupo de lato sensu, a força Inteligência Social. O grupo formado pelas pessoas com Ensino Superior não obteve as maiores médias, mas, juntamente com os grupos de pessoas com lato e stricto sensu diferenciaram-se do grupo de pessoas sem ensino superior. Constatase assim que pessoas com formação superior, destacam-se das que não possuem formação em pelo menos nove forças de caráter. A seguir, serão apresentados na tabela 16 os dados da ANOVA e da prova de Tukey que foram significativos nas virtudes da EFC em relação a variável de grupo escolaridade.

Tabela 16

Análise de variância e prova de Tukey para as virtudes e a variável de grupo “escolaridade”

Virtudes	F	Escolaridade	Subconjuntos	
			1	2
Sabedoria e Conhecimento**		Sem Ensino Superior	2,61	
		Ensino Superior completo	2,83	2,83
		Pós-graduação stricto sensu		2,96
		Pós-graduação lato sensu		3,01
Humanidade*		Sem Ensino Superior	2,71	
		Ensino Superior Completo	2,91	2,91
		Pós-graduação stricto sensu		2,97
		Pós-graduação lato sensu		3,02
Justiça**		Sem Ensino Superior	2,73	
		Ensino Superior Completo		2,98
		Pós-graduação stricto sensu		3,03
		Pós-graduação lato sensu		3,07

*Nota: gl=3; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.*

Por conta dos resultados da Tabela 15, o mesmo padrão foi observado em três das seis virtudes que apresentaram diferenças significativas, ou seja, as virtudes Sabedoria e Conhecimento (que abarca as forças Perspectiva, Criatividade, Pensamento Crítico e Amor Aprendizado), Humanidade (que abarca a força Inteligência Social) e Justiça (que congrega as forças Trabalho em Equipe, Imparcialidade e Liderança) se apresentaram, todas, com a maior média nos grupos de pessoas com lato/stricto sensu, bem como diferenciaram-se do grupo de pessoas sem ensino superior.

Discussão

Este trabalho justificou-se do ponto de vista prático uma vez que os conceitos da Psicologia Positiva podem também auxiliar na compreensão dos processos de tomada de decisões de carreira de jovens e adultos e, nesse sentido, a Orientação Profissional e de Carreira também tem se dedicado a estudar as forças do funcionamento humano em prol de melhores caminhos e propósitos profissionais (Savickas, 1999). De acordo com o autor, a Orientação Profissional (OP) tem o objetivo de direcionar as pessoas em suas carreiras, compreender melhor as características das profissões, proporcionando assim autoconhecimento e o despertar de potencialidades até então desconhecidas. E foi neste contexto de busca pela satisfação pessoal, valorização das forças do ser humano e orientação profissional e para a carreira que este estudo buscou evidências de validade da EFC (Noronha & Barbosa, 2016).

Nesta seção, serão discutidos os resultados deste trabalho, iniciando com as correlações e, posteriormente, com as análises de variância. Conforme esperado, os dois construtos abordados se correlacionaram positivamente com magnitudes variando de fracas a fortes. O escore total da EFC correlacionado à EAC mostrou uma variação alta de 0,40 a 0,58. Todas as correlações foram significativas, especialmente na dimensão Confiança com um coeficiente de 0,58 e na dimensão Controle com um coeficiente de 0,54. Pode-se concluir que quanto maior a pontuação na EFC maior também a pontuação na EAC.

Para Savickas (2005, 2013) a Confiança, cuja correlação foi a mais evidente, corresponde à capacidade de acreditar em si mesmo para superar obstáculos, resolver problemas e atingir objetivos. Conforme mostram os resultados, a virtude mais fortemente correlacionada ao fator Confiança foi Sabedoria e Conhecimento que abarca

a força de caráter Amor ao Aprendizado, também mais fortemente correlacionada a este fator. Para Peterson e Seligman (2004) a força Amor ao Aprendizado, definida como a motivação para aprender e dominar novas habilidades, é mais frequente quando há mais clareza por parte do indivíduo pelo o que se gosta de estudar, de modo que, esta força tende a ser mais presente na maturidade. De acordo com os resultados, pode-se entender que quanto mais o indivíduo possui desta força, mais conhecimento possui e mais habilidades domina e, assim, mais confiante e preparado se sente para atingir seus objetivos profissionais, característica esta relacionada ao fator Confiança.

A virtude Coragem foi dentre todas as virtudes a de segunda maior magnitude e mais fortemente correlacionada, também ao fator Confiança. Dentre suas quatro forças, a que se destaca é a força Perseverança e, mais especificamente, esta também se destaca por sua segunda maior magnitude dentre as 24 forças. Define-se Perseverança como sendo a capacidade de insistir, de forma não obsessiva, na busca de objetivos e de terminar o que se inicia apesar dos obstáculos (Peterson & Seligman, 2004). Tal resultado é coerente e indica que, assim como o fator Confiança, a força de caráter Perseverança é uma atitude e que, sem ela, impede o indivíduo de atingir seus objetivos. Já era hipótese deste estudo que as forças relacionadas à virtude Coragem estariam positivamente correlacionadas com o fator Confiança resultado que corrobora a hipótese do trabalho. Estas forças, como já mencionado, permitem que o indivíduo enfrente as adversidades sem medo, tenha energia e seja legítimo com seus próprios sentimentos e ações.

Mesmo não esperando encontrar correlações positivas, a virtude Humanidade também se correlacionou de maneira mais fraca, mas com magnitude moderada, ao fator Confiança. Todas as forças de caráter relacionadas à virtude Temperança correlacionaram-se mais fortemente ao fator Confiança e, finalmente, a virtude Transcendência foi a única de todas as virtudes que se correlacionou mais fortemente ao

fator Controle. Para Savickas (2005, 2013) a dimensão Controle, significa responsabilidade incondicional por criar sua própria história ou trajetória profissional e ainda, o quanto os indivíduos sentem e acreditam que eles próprios são os responsáveis pela construção de suas carreiras. A dimensão Controle também abarca competências como autonomia, tomada de decisão, assertividade, locus de controle interno e autodeterminação. Pode-se inferir que tal correlação positiva faz sentido vez que as forças abarcadas na virtude Transcendência (Espiritualidade, por exemplo) sugerem competências essenciais e muito compatíveis com a dimensão Controle como por exemplo: apreciar a excelência no desempenho de várias habilidades, enxergar positivamente e ter um propósito maior e mais significativo (Peterson & Seligman, 2004). Ainda, para Savickas (2005, 2013), a falta desta dimensão é chamada de indecisividade de carreira (*career indecision*) sugerindo inabilidade para se fazer escolhas o que pode estar intimamente correlacionado à falta da força Espiritualidade.

É válido lembrar que para Park, Peterson & Seligman (2006) as virtudes são características humanas universais e essenciais para se resolver problemas e necessárias para a sobrevivência de qualquer ser humano e as forças de caráter por consequência, são elementos que definem as virtudes. Assim, por exemplo, para um indivíduo possuir a virtude Transcendência, este teria que primeiramente apresentar as forças Apreciação ao Belo, Gratidão, Esperança, Humor e Espiritualidade ou pelo menos uma delas. De forma resumida, a maioria das forças de caráter, dezesseis mais especificamente (Curiosidade, Amor ao Aprendizado, Sensatez, Bravura, Perseverança, Autenticidade, Vitalidade, Bondade, Cidadania, Liderança, Imparcialidade, Autorregulação, Modéstia, Perdão, Prudência e Humor), correlacionaram-se mais fortemente, ao fator Confiança da EAC.

Interessante notar que se as dimensões da EAC forem distribuídas pelos campos de atuação da Psicologia Positiva propostos por Seligman e Csikszentmihalyi (2000),

como observado na figura 2, estas perpassam pelos campos individual (traços individuais positivos, competências e habilidades) e grupal (virtudes cívicas) podendo-se inferir que o fator Confiança, mais frequentemente associado a estas forças, também faça parte destes dois campos de atuação. Já as forças de caráter abarcadas na virtude Transcendência, correlacionadas de forma mais evidente ao fator Controle, estão mais concentradas no campo de atuação subjetivo, ou seja, um campo que abrange experiências subjetivas que são valorizadas pelo indivíduo como o bem-estar e satisfação (passado); esperança e otimismo (futuro) e estado de felicidade e *flow* (presente). Assim, pode-se concluir que as estratégias de adaptabilidade de carreira perpassam pelos campos de atuação da Psicologia Positiva. De modo geral e do ponto de vista psicométrico, é possível inferir que os resultados das correlações permitem interpretar dados em comum entre a Escala de Forças de Caráter e a Escala de Adaptabilidade de Carreira. A discussão a seguir será sobre os grupos classificados em sexo, situação laboral, faixa etária e escolaridade, sendo que sexo e situação laboral foram realizados teste *t* e os demais ANOVA.

Entre os grupos formados por sexo, Humor e Autenticidade foram as forças que apresentaram diferenças significativas sendo a primeira mais forte no grupo formado pelo sexo masculino e a segunda mais evidente no grupo formado pelo sexo feminino corroborando a pesquisa de mencionada no estudo normativo de Noronha e Barbosa (2016). Park et al (2006) também revelam em pesquisa realizada em 54 países, incluindo o Brasil, as forças de caráter mais e menos destacadas. As mais destacadas incluíram as forças a Autenticidade e o Humor.

Uma importante contribuição desta pesquisa foi o que se constatou quanto à situação laboral. Nota-se que o grupo formado por empregados apresentou maior média na força de caráter Criatividade em comparação com o grupo formado pelos desempregados, sugerindo que a capacidade de inovar, estar aberto a novas experiências

(Peterson & Seligman, 2004) são fundamentais para aqueles que desejam se manter empregados. As mudanças no mundo organizacional têm exigido que os trabalhadores desenvolvam habilidades e competências que se diferenciem substancialmente das habilidades e competências requeridas pelas ocupações do século XX que oferecia empregos e organizações estáveis. Mas, com a revolução digital (Hodges, 2004) e com as transformações sociodemográficas (Drucker, 1992) por exemplo, há novos paradigmas quanto aos cargos permanentes, sendo estes substituídos lentamente por projetos de tempo limitado ou temporários (Kalleberg, Reskin, & Hudson, 2000). No cenário atual, quando da distribuição da pesquisa, o Brasil passa por sua maior crise financeira e política da história o que levou ao crescimento do desemprego e assim, muitos brasileiros foram obrigados a enxergar oportunidades de negócios e empreender sugerindo assim, mais uma vez a necessidade do desenvolvimento e aplicação da força Criatividade.

Quanto à faixa etária, observou-se que o grupo da faixa etária de 18 a 29 anos apresentou uma média maior no fator Consideração diferenciando-se dos grupos de faixas etárias de 30 a 37 anos e de 38 a 47 anos. Este resultado infere que as pessoas mais jovens costumam pensar mais sobre seu futuro profissional do que as pessoas mais velhas que, ao contrário dos mais jovens, apresentam as maiores médias nas forças Criatividade, Bravura, Imparcialidade, Bondade e Inteligência Social significando possivelmente que a maturidade promove uma maior pontuação entre as forças de caráter.

De acordo com a teoria de construção de carreira de Savickas (2002) a adaptabilidade possui quatro pilares (figura 4) representados pela Estrutura (papéis sociais), Estratégias (competências comportamentais), História (significado e propósito ao trabalho), e Estilo (diferenças individuais). Visto que os jovens ainda estão em construção destes quatro pilares seria mais assertivo inferir que pessoas mais velhas estão à frente em todos os sentidos: maior vivência de papéis, mais tempo no desenvolvimento

de competências, mais história de vida e valores mais alinhados aos seus propósitos e podem, através de seus sucessos e fracassos, remodelar de forma bem articulada suas carreiras.

Nota-se também por meio dos resultados que as virtudes Sabedoria e Conhecimento e Coragem são as mais evidentes e associadas ao fator Confiança, sugerindo também que o fator Confiança pode estar mais relacionado à fase de maior maturidade do indivíduo (acima de 38 anos) e o fator Consideração a fase de menor maturidade (de 18 a 29 anos de idade) fase essa mais comum de preparação para o futuro. A seguir será apresentado uma outra contribuição importante e única desta pesquisa: a discussão dos dados da ANOVA e da prova de Tukey que foram significativos nos fatores da EAC em relação a variável de grupo escolaridade.

O grupo Sem Ensino Superior foi formado pelo agrupamento de pessoas com Ensino Médio e com Ensino Superior Incompleto, o grupo intitulado Ensino Superior Completo aloca somente as pessoas com ensino superior completo, o grupo Pós-Graduação lato sensu contempla apenas as pessoas com especialização e o grupo Pós-Graduação stricto sensu contempla pessoas com mestrado e doutorado. Constatase através dos resultados que pessoas com formação superior, lato e/ou stricto sensu destacam-se das que não possuem formação em pelo menos nove forças de caráter que são elas: Perseverança, Inteligência Social, Imparcialidade, Liderança, Amor ao Aprendizado, Criatividade, Pensamento Crítico, Sensatez, Cidadania e Inteligência Social. De maneira generalizada, pessoas com mais idade, possuem naturalmente maior nível de escolaridade. Logo, pode-se inferir que, com a maturidade associada a um maior nível de conhecimento os indivíduos possuem um número maior de forças de caráter desenvolvidas, em sua grande maioria abarcadas nas virtudes Sabedoria e Conhecimento e Justiça.

Considerações Finais

Acredita-se que os objetivos propostos nesta pesquisa foram alcançados: encontrar evidências de validade para a Escala de Forças de Caráter correlacionando-a com a Escala de Adaptabilidade de Carreira e variáveis externas. Do ponto de vista científico, este estudo serve como contribuição de mais uma evidência de validade a Escala de Forças de Caráter, especialmente pela escassez em pesquisas e por não encontrá-las no contexto da orientação para a carreira. Este estudo também gerou contribuições importantes e inéditas através dos resultados das correlações entre as forças e as variáveis empregados e desempregados e entre as forças e a variável escolaridade.

Ademais, do ponto de vista prático, há reflexões importantes a serem consideradas pois os instrumentos podem também servir para os processos de orientação de carreira e/ou *coaching*. Para se ter uma ideia, os respondentes deixaram mensagens à pesquisadora dizendo o quão interessante foi a pesquisa, o quanto os fizeram pensar a respeito de suas carreiras e potencialidades e também solicitaram o resultado final do estudo.

Alguns depoimentos dos participantes foram: *“Engraçado que respondendo à pesquisa já percebi alguns pontos onde deveria agir diferente, mas aos poucos vamos mudando a forma de pensar e de agir, não é mesmo?!”*; *“Muito interessante, quando estava preenchendo o questionário lembrei de várias situações que passamos e ainda passo aqui no trabalho. A vida é um eterno aprendizado e eu tenho um lema: “quero morrer como uma pessoa melhor da que eu vim pra esse mundão lindo de Deus”*; *“Respondi ao questionário. Achei interessante e fiquei curiosa. Espero mantermos contato e você poder contar um pouco suas conclusões quanto ao estudo realizado.”*; *“Lara, depois que tiver o resultado da pesquisa, adoraria ler o que descobriu.”*; *“Pesquisa respondida. Fiquei bem curiosa a respeito do resultado.”* Neste caso, os

instrumentos se mostraram efetivos como ferramentas de autoconhecimento e autogestão e podem ser aplicados como atividades da área de Treinamento e Desenvolvimento e Processos Educativos.

Como resultado do movimento da Psicologia Positiva, novas áreas de pesquisa passaram também a se manifestar no comportamento das organizações. As Organizações Positivas investigam o que há de certo com elas e com as pessoas, suas forças e virtudes e os relacionamentos positivos. Ainda, já se reconhece a importância de se identificar as forças de caráter no contexto de seleção de perfil mais adequado ao cargo e também no auxílio da compreensão dos processos de tomada de decisões de carreira de jovens e adultos. Conhecendo melhor suas potencialidades o indivíduo pode compreender e relacioná-las melhor com as características das profissões e assim reconhecer seus valores e propósitos que o conduzirão à autorrealização.

Contudo, o campo de pesquisa está longe de se esgotar e foi permeada de algumas limitações. A amostra de participantes, por exemplo, não teve, por conveniência o mesmo número de homens e mulheres, empregados e desempregados. A localização dos respondentes esteve longe de abranger todo o território nacional e limitou-se basicamente no Estado de São Paulo (região mais desenvolvida do país) e no Estado do Paraná. Embora meticulosamente analisadas, as hipóteses poderiam ter sido melhor estruturadas, por exemplo, poderia se hipotetizar quais forças seriam mais ou menos significativas e não apenas quais teriam correlações positivas.

Em especial, por conta da reforma trabalhista, recentemente aprovada, pode-se, para futuros estudos, avaliar as variáveis relacionadas, por exemplo, às pessoas que estão trabalhando sob o regime da CLT com funcionários públicos e autônomos. Também pode-se correlacionar as variáveis com pessoas que trabalham ou não na sua área de formação e por tempo de experiência no mercado, ou seja, através de grupos que possuem

no mínimo 6 meses de experiência a 2 anos, de 3 a 5 anos de experiência no mercado de trabalho, de 6 a 9 anos, de 10 a 15 anos, de 16 a 20 anos, de 21 a 25 anos e com aqueles que possuem mais de 25 anos de experiência no mercado de trabalho.

Referências

- American Psychiatric Association. (2014). *Manual Diagnóstico e Estatístico dos Transtornos Mentais – DSM-5*. (5a ed., M. I. C. Nascimento et al., trad.). Porto Alegre: Artmed.
- Araújo, R. R., Sachuk, M. I. (2007) Revista de Gestão USP, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66, janeiro/março 2007.
- Balbinotti, M. A. A. (2003). A noção transcultural de maturidade vocacional na teoria de Donald Super. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16(3), 561-473.
- Browning, L., Ryan, C. S., Greenberg, M. S., & Rolniak, S. (2006). Effects of cognitive adaptation on the expectation-burnout relationship among nurses. *Journal of Behavioral Medicine*, 29(2), 139-150. doi:10.1007/s10865-005-9028-1
- Bueno, F. S. (1998) Grande dicionário etimológico-prosódico da língua portuguesa. São Paulo: Lisa.
- Cameron, K. S.; Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). Foundation of Positive Organizational Scholarship. In: Cameron, K. S.; Dutton, J. E.; Quinn, R. E. (Eds). *Positive Organizational Scholarship: Foundation of a new discipline*. p. 3-13. San Francisco: Berret-Koehler.
- Cameron, K. S. & Spreitzer, G. M. (2003). *The Oxford handbook of Positive Organizational Scholarship*. New York: Oxford University Press.
- Cardoso, H. F., & Baptista. M. N. (2011). *Escala de Percepção de Suporte Social (Manual Técnico)*.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. New York: Academic Press, 2nd ed.
- Csikszentmihalyi, M. (2004). *Gestão Qualificada. A conexão entre felicidade e negócio*. Porto Alegre: Bookman.

- Davis, K., Newstrom, J. W. (1998) Comportamento humano no trabalho. São Paulo: Pioneira, Cap.6, p.145-149.
- Drucker, P. (1992). Administrando para o Futuro: Os Anos 90 e a Virada do Século. 2. ed. São Paulo: Pioneira.
- Empresa Brasil de Comunicação – EBC (2013). Taxa de rotatividade no mercado de trabalho fica em 63,7% e mantém estabilidade. Recuperado de <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2014-12/taxa-de-rotatividade-do-mercado-de-trabalho-alcancou-637-em-2013>
- Frankl, V. E. (1981). A questão do sentido em psicoterapia. (J. Mitre, trad.). Campinas, SP: Papyrus.
- Frankl, V. E. (1983). Em busca de sentido. Petrópolis: Vozes.
- Frankl, V. E. (2005). Um sentido para a vida (V. H. Lapenta, trad.). Aparecida, SP: Ideias e Letras.
- Froh, J. J. (2004). The history of positive psychology: Truth be told. *NYS Psychologist*, 16, 18-20. Recuperado de <http://scottbarrykaufman.com/wp-content/uploads/2015/01/Froh-2004.pdf>
- Hauck Filho, N., Machado, W. de L., Teixeira, M. A. P. & Bandeira, D. R. (2012). Evidências de validade de marcadores reduzidos para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(4), 417-423. doi: 10.1590/S0102-37722012000400007.
- Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15, 1495–1512. doi:10.1007/s10902-013-9488-x

- Hodges, A. (2004). Alan Turing: an Introductory Biography, publicado em Alan Turing: Life and Legacy of a Great Thinker, Teuscher, Christof (Ed.), SpringerVerlag, Berlin, Heidelberg, pp. 3–8, 1st ed. 2003, 2nd printing 2004, XXVIII, 542 p.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.
- Johnston, C. S., Broonen, J. P., Stauffer, S. D., Hamtiaux, A., Poyaud, J., Zecca, G., Houssemand, C., & Rossier, J. (2013). Validation of an adapted French form of the Career Adapt-Abilities Scale in four Francophone countries. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 1-10. doi: 10.1016/j.jvb.2013.02.002
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295-304. doi:10.1016/j.jvb.2013.06.002
- Kahneman, D., & Riis, J. (2005). Living, and thinking about it: Two perspectives on life. In F. A. Huppert, N. Baylis, & B. Keverne (Eds.), *The science of well-being* (pp. 285-304). New York: Oxford University Press.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., & Hudson, K. (2000). Bad jobs in America: Standard and non-standard employment relations and job quality in the United States. *American Sociological Review*, 65(2), 256-278. Recuperado de https://www.jstor.org/stable/2657440?seq=1#page_scan_tab_contents.
- Kavas, A.B. (2015). Predicting Career Adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quartely*, 64, 114-125. doi: 10.1002/cdq.12045
- Koller, S. H., Paludo, S. S. (2007). Psicologia Positiva: uma nova abordagem para antigas questões. *Revista Paideia*, v. 17, n. 36, p. 9-20.

- Lisboa, M. D., & Soares, D. H. P. (2000) *Orientação Profissional em ação: formação e prática de orientadores*. São Paulo: Summus.
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massaoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449. doi:10.1016/j.jvb.2013.07.001
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York, NY: Harper.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York, NY: Harper & Row.
- Maslow, A. H. (2001). *Maslow no gerenciamento*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Ministério do Trabalho e Emprego, 2014 Recuperado de: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2014/03/mte-discute-a-rotatividade-no-mercado-de-trabalho-brasileiro>
- Neves, H. P. (2016). Uma nova abordagem no processo de recrutamento e seleção por forças pessoais. In A. P. Correa, (Org). *Psicologia Positiva: teoria e prática. Conheça e aplique a ciência da felicidade e das qualidades humanas na vida, no trabalho e nas organizações* (pp. 248-254). São Paulo: Leader.
- Noronha, A. P. P., & Barbosa, A. J. G. (2016). Forças e Virtudes: escala de forças de caráter. In Hutz, C. S. (2016). *Avaliação em Psicologia Positiva: técnicas e medidas*. São Paulo: Hogrefe.
- Noronha, A. P. P., Dellazzana-Zanon, L. L., & Zanon, C. (2015). Internal structure of the characters strengths scale in Brazil. *Psico-USF*, 20(2), 229-235. doi.org/10.1590/1413-82712015200204.

- Ohme, M., Zacher, H. (2015). Job Performance Ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87. doi: 10.1016/j.jvb.2015.01.003
- Organização Mundial da Saúde (OMS). (1993). *Classificação dos transtornos mentais e do comportamento – CID-10: descrições e diretrizes diagnósticas*. (10a ed.). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2006). Character strengths in fifty-four nations and the fifty US states. *Journal of Positive Psychology*, 1, 118- 129. doi:10.1080/17439760600619567
- Park, N., & Peterson, C. (2009). Character Strengths: Research and practice. *Journal of College and Character*, 10(4), 1-10. doi: 10.2202/1940-1639.1042
- Peterson, C., & M. E. P., Seligman (2003). Character strengths before and after September 11. *Psychological Science*, 14, 381-384. doi: 10.1111/1467-9280.24482
- Peterson, C., & Seligman M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues. A handbook and Classification*. Washington, DC: American Psychological Association. Oxford University Press.
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Peterson, C. (2013). *Pursuing the good life. 100 reflections on positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon O., & Lallemand, N. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 692-697. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.021

- 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. (1999). The Psychology of Interests. Em M. L. Savickas & A. R. Spokane, (Eds.), Vocational interests: meaning, measure mentand counseling use. *Palo Alto, CA: Davies-Black*, 19-56.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149–205). San Francisco: Jossey Bass.
- 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. (2012). Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Couseling & Development*, 90. doi: 10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
- Savickas, M. L. (2013). 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* (2nd edition, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The 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
- Seligman, M. E. P., (1998). Building human strength: Psychology's forgotten mission, in APA – *American Psychological Association*. Monitor, p.2.
- Seligman, M. E. P. (2003). Positive psychology: fundamental assumptions. *The Psychologist*, 16, 126-127.

- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology – An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.5
- Sennet, R. A. (1999). *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Record.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-275. doi: 10.1207/S153227965PLI1304-01
- Super, D. W. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. doi: 10.1016/0001-879(80)90056-1
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. Em D. Brown, L. Brooks & Associates (orgs.), *Career Choice and Development* (pp. 121-178). San Francisco: Jossey Bass.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P. & Gomes, W. B. (2004). *Refinamento de um Instrumento para Avaliar Responsividade e Exigência Parental Percebidas na Adolescência*. *Avaliação Psicológica*, 3(1), 1-12.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685, doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.007
- Van Meter, K. M. (1990). Methodological and Design Issues: Techniques for Assessing the Representatives of Snowball Samples. Em E.Y. Lambert, *The Collection and Interpretation of Data from Hidden Populations*. Washington: National Institute on Drug Abuse.
- Van Vianen, Klehe, A. E. M., Koen, U. C., J. & Dries, N. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability,

personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.002

Wanberg, C. R., Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85, 132–142. doi:10.1037/0021-9010.85.1.132

Anexo I

Questionário Sociodemográfico.

Idade:	
Sexo:	<input type="checkbox"/> Masc. <input type="checkbox"/> Fem.
Nível de Escolaridade:	<input type="checkbox"/> Doutorado. <input type="checkbox"/> Mestrado. <input type="checkbox"/> Especialização. <input type="checkbox"/> Graduação Completa. <input type="checkbox"/> Graduação Incompleta.
Neste momento você está:	<input type="checkbox"/> Desempregado, mas tenho pelo menos 6 meses de experiência no mercado. <input type="checkbox"/> Empregado há menos de 6 meses. <input type="checkbox"/> Empregado há 6 meses ou mais. <input type="checkbox"/> Aposentado. Mas continuo trabalhando há seis meses ou mais. <input type="checkbox"/> Aposentado. E não trabalho mais.
Se você está empregado:	<input type="checkbox"/> trabalho com carteira assinada. <input type="checkbox"/> sou profissional liberal.
Ocupação Atual:	_____
Tempo de experiência no mercado de trabalho:	<input type="checkbox"/> 6 meses a 2 anos. <input type="checkbox"/> 3 a 5 anos. <input type="checkbox"/> 6 a 9 anos. <input type="checkbox"/> 10 a 15 anos. <input type="checkbox"/> 16 a 20 anos. <input type="checkbox"/> 21 a 25 anos. <input type="checkbox"/> mais de 25 anos.
Nível de satisfação com o trabalho atual:	<input type="checkbox"/> Nada satisfeito. <input type="checkbox"/> Pouco satisfeito. <input type="checkbox"/> Nem insatisfeito, nem satisfeito. <input type="checkbox"/> Satisfeito. <input type="checkbox"/> Totalmente satisfeito.

Anexo II

Escala de Forças de Caráter (EFC) - (Noronha & Barbosa, 2016).

Instruções	Nada a ver comigo	Um pouco a ver comigo	Mais ou menos a ver comigo	Muito a ver comigo	Tudo a ver comigo
1. Sei o que fazer para que as pessoas se sintam bem.	①	②	③	④	⑤
2. Trato todas as pessoas com igualdade.	①	②	③	④	⑤
3. Faço as coisas de jeitos diferentes.	①	②	③	④	⑤
4. Sou competente para dar conselhos.	①	②	③	④	⑤
5. Ter que aprender coisas novas me motiva.	①	②	③	④	⑤
6. Faço bons julgamentos, mesmo em situações difíceis.	①	②	③	④	⑤
7. Penso em diferentes possibilidades quando tomo uma decisão.	①	②	③	④	⑤
8. Sinto que a minha vida tem um sentido maior.	①	②	③	④	⑤
9. Sou competente para analisar problemas por diferentes “ângulos”.	①	②	③	④	⑤
10. Não minto para agradar as pessoas.	①	②	③	④	⑤
11. Reconheço meus defeitos.	①	②	③	④	⑤
12. Sou paciente.	①	②	③	④	⑤
13. Viver é empolgante.	①	②	③	④	⑤
14. Levo a vida com bom humor.	①	②	③	④	⑤
15. Coisas boas me aguardam no futuro.	①	②	③	④	⑤
16. Eu me sinto amado(a).	①	②	③	④	⑤
17. Não vejo o tempo passar quando estou aprendendo algo novo.	①	②	③	④	⑤
18. Sempre tenho muita energia.	①	②	③	④	⑤
19. As pessoas confiam na minha capacidade de liderança.	①	②	③	④	⑤
20. Expresso meus afetos com clareza.	①	②	③	④	⑤
21. Gosto de fazer gentilezas para os outros.	①	②	③	④	⑤
22. Tenho que agradecer pelas pessoas que fazem parte da minha vida.	①	②	③	④	⑤
23. Sinto uma forte atração por novidades.	①	②	③	④	⑤
24. Consigo encontrar em minha vida motivos para ser grato(a).	①	②	③	④	⑤
25. Gosto de descobrir coisas novas.	①	②	③	④	⑤
26. Não guardo mágoas se alguém me maltrata.	①	②	③	④	⑤
27. Creio que amanhã será melhor que hoje.	①	②	③	④	⑤
28. Acredito em uma força sagrada que nos liga um ao outro.	①	②	③	④	⑤
29. Penso muito antes de tomar uma decisão.	①	②	③	④	⑤

Instruções

Abaixo há uma lista de afirmações. Por favor, leia cada uma e decida o quanto cada item se assemelha a você e assinale um dos valores, de zero a quatro. Seja sincero(a) e **responda como “você é”** e não como “gostaria de ser” ou como “as pessoas acham que você é”. Não há respostas certas ou erradas. Não deixe nenhum item sem preencher.

	Nada a ver comigo	Um pouco a ver comigo	Mais ou menos a ver comigo	Muito a ver comigo	Tudo a ver comigo
30. Crio coisas úteis.	①	②	③	④	⑤
31. Penso que todo mundo deve dedicar parte de seu tempo para melhorar o local que habita.	①	②	③	④	⑤
32. Perdoo as pessoas facilmente.	①	②	③	④	⑤
33. Sou uma pessoa verdadeira.	①	②	③	④	⑤
34. Consigo criar um bom ambiente nos grupos que trabalho.	①	②	③	④	⑤
35. Enfrento perigos para fazer o bem.	①	②	③	④	⑤
36. Analiso o que as pessoas dizem antes de dar minha opinião.	①	②	③	④	⑤
37. Sou uma pessoa amorosa.	①	②	③	④	⑤
38. Mantenho a calma mesmo em situações difíceis.	①	②	③	④	⑤
39. Sei admirar a beleza que existe no mundo.	①	②	③	④	⑤
40. Não desisto antes de atingir as minhas metas.	①	②	③	④	⑤
41. Ajo de acordo com meus sentimentos.	①	②	③	④	⑤
42. Consigo fazer as pessoas sorrirem com facilidade.	①	②	③	④	⑤
43. Sinto um encantamento por pessoas talentosas.	①	②	③	④	⑤
44. Agradeço a cada dia pela vida.	①	②	③	④	⑤
45. Não perco as oportunidades que tenho para aprender coisas novas.	①	②	③	④	⑤
46. Sou uma pessoa que tem humildade.	①	②	③	④	⑤
47. Eu me esforço em tudo que faço.	①	②	③	④	⑤
48. Tenho ideias originais.	①	②	③	④	⑤
49. Sei que as coisas darão certo	①	②	③	④	⑤
50. Acho que é importante ajudar os outros.	①	②	③	④	⑤
51. Acreditar em um ser superior dá sentido à minha vida.	①	②	③	④	⑤
52. Persisto para conquistar o que desejo.	①	②	③	④	⑤
53. Eu me sinto cheio(a) devida.	①	②	③	④	⑤
54. Penso que a vingança não vale a pena.	①	②	③	④	⑤
55. Sou uma pessoa bastante disciplinada.	①	②	③	④	⑤
56. Não ajo como se eu fosse melhor do que os outros.	①	②	③	④	⑤
57. Corro riscos para fazer o que tem que ser feito.	①	②	③	④	⑤
58. As regras devem ser cumpridas por todos.	①	②	③	④	⑤
59. Tenho muita facilidade para perceber os sentimentos das pessoas mesmo sem elas dizerem.	①	②	③	④	⑤
60. Sou uma pessoa cuidadosa.	①	②	③	④	⑤

Instruções

Abaixo há uma lista de afirmações. Por favor, leia cada uma e decida o quanto cada item se assemelha a você e assinale um dos valores, de zero a quatro. Seja sincero(a) e **responda como “você é”** e não como “gostaria de ser” ou como “as pessoas acham que você é”. Não há respostas certas ou erradas. Não deixe nenhum item sem preencher.

	Nada a ver comigo	Um pouco a ver comigo	Mais ou menos a ver comigo	Muito a ver comigo	Tudo a ver comigo
61. Faça coisas concretas para tornar o mundo um lugar melhor para se viver.	①	②	③	④	⑤
62. Tenho facilidade para organizar trabalhos em grupos.	①	②	③	④	⑤
63. Consigo ajudar pessoas a se entenderem quando há uma discussão.	①	②	③	④	⑤
64. Tenho facilidade para fazer uma situação chata se tornar divertida.	①	②	③	④	⑤
65. Costumo tomar decisões quando estou ciente das consequências dos meus atos.	①	②	③	④	⑤
66. Dar é mais importante que receber.	①	②	③	④	⑤
67. Eu me sinto bem ao fazer a coisa certa mesmo que isso possa me prejudicar.	①	②	③	④	⑤
68. Sou uma pessoa justa.	①	②	③	④	⑤
69. Sempre quero descobrir como as coisas funcionam.	①	②	③	④	⑤
70. Tenho muitos amores.	①	②	③	④	⑤
71. Mantenho minha mente aberta.	①	②	③	④	⑤

Anexo III

Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC) – (Duarte *et al.*, 2012; Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães & Duarte, 2012).

Pessoas diferentes utilizam recursos diferentes para construir as suas carreiras/vidas. Ninguém é bom em tudo; cada um procura dar o melhor de si. Por favor leia cada afirmação e indique o quanto você desenvolveu cada uma das habilidades utilizando a escala abaixo:

- 1 = Desenvolvi muito pouco;
 2 = Desenvolvi pouco;
 3 = Desenvolvi medianamente;
 4 = Desenvolvi bastante;
 5 = Desenvolvi plenamente.

1	Refletir sobre como vai ser o meu futuro.	1	2	3	4	5
2	Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje.	1	2	3	4	5
3	Preparar-me para o futuro.	1	2	3	4	5
4	Tomar consciência das escolhas educacionais e profissionais que tenho de fazer.	1	2	3	4	5
5	Planejar como alcançar os meus objetivos.	1	2	3	4	5
6	Estar preocupado (a) com a minha carreira.	1	2	3	4	5
7	Manter-me otimista.	1	2	3	4	5
8	Tomar decisões por mim mesmo (a).	1	2	3	4	5
9	Assumir a responsabilidade pelo que faço.	1	2	3	4	5
10	Defender as minhas convicções.	1	2	3	4	5
11	Agir com autonomia.	1	2	3	4	5
12	Fazer o que está certo para mim.	1	2	3	4	5
13	Explorar o ambiente à minha volta.	1	2	3	4	5
14	Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa.	1	2	3	4	5
15	Explorar alternativas antes de fazer uma escolha.	1	2	3	4	5
16	Estar atento (a) às diferentes maneiras de fazer as coisas.	1	2	3	4	5
17	Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito.	1	2	3	4	5
18	Ser curioso (a) sobre novas oportunidades.	1	2	3	4	5
19	Realizar tarefas de forma eficiente.	1	2	3	4	5
20	Ser responsável e fazer as coisas bem.	1	2	3	4	5
21	Desenvolver novas habilidades.	1	2	3	4	5
22	Dar sempre o meu melhor.	1	2	3	4	5
23	Superar obstáculos.	1	2	3	4	5
24	Resolver problemas.	1	2	3	4	5

Anexo IV - PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: ESCALA DE FORÇAS DE CARÁTER: EVIDÊNCIAS DE VALIDADE NO CONTEXTO DA ORIENTAÇÃO PARA A CARREIRA.

Pesquisador: LARA PRISCILA DE CAMPOS

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 61155516.0.0000.5514

Instituição Proponente: CASA DE NOSSA SENHORA DA PAZ ACAO SOCIAL| FRANCISCANA

Patrocinador Principal: FUND COORD DE APERFEICOAMENTO DE PESSOAL DE NIVEL SUP

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 1.798.739

Apresentação do Projeto:

A apresentação está adequada.

Objetivo da Pesquisa:

O objetivo da pesquisa é claro e conciso.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Não são esperados riscos para além dos cotidianos.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de um estudo transversal, correlacional, com aplicação de instrumentos que não devem acarretar qualquer prejuízo aos participantes. As normas éticas estão previstas.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Estão apresentados e adequados.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O projeto pode ser executado, não há pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

APÓS DISCUSSÃO EM REUNIÃO DO DIA 27/10/2016, O COLEGIADO DELIBEROU PELA APROVAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISAS.

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



Continuação do Parecer: 1.798.739

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_807391.pdf	17/10/2016 18:18:06		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Pesquisa_Lara.docx	17/10/2016 18:17:22	LARA PRISCILA DE CAMPOS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCL.docx	17/10/2016 18:14:35	LARA PRISCILA DE CAMPOS	Aceito
Outros	carta_autorizacao.jpg	17/10/2016 18:13:31	LARA PRISCILA DE CAMPOS	Aceito
Folha de Rosto	folha_rosto.pdf	17/10/2016 18:11:06	LARA PRISCILA DE CAMPOS	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BRAGANCA PAULISTA, 31 de Outubro de 2016

Assinado por:
Alessandra Gambero
(Coordenador)

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

Anexo V**TERMO DE CONSENTIMENTO DE LIVRE ESCLARECIMENTO**

TÍTULO DA PESQUISA: ESCALA DE FORÇAS DE CARÁTER:
EVIDÊNCIAS DE VALIDADE NO CONTEXTO DA ORIENTAÇÃO PARA A
CARREIRA.

Eu, _____ RG: _____, abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade dos pesquisadores Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel e Lara Priscila de Campos, 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 buscar evidências de validade para a Escala de Forças de Caráter correlacionando-a à Escala de Adaptabilidade de Carreira;
- 2- Durante o estudo, responderei ao questionário sociodemográfico, Escala de Forças de Caráter e Escala de Adaptabilidade de Carreira, com duração aproximada de 30 minutos;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4- A resposta a este procedimento não causa riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem constrangimento ou 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 - 24548981;

8 - Poderei entrar em contato com os responsáveis pelo estudo, Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel e Lara Priscila de Campos através dos respectivos e-mails: rodolfo.ambiel@usf.edu.br e lara@laracampos.com.br, sempre que julgar necessário.

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

A rectangular button with a blue background and a white border, containing the word "Continuar" in white, bold, sans-serif font.