

ANDREZA GRANJA GAVA



**DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DE
PSICÓLOGOS BRASILEIROS: UM ESTUDO SOBRE
INTERESSES PROFISSIONAIS E ADAPTABILIDADE**

Apoio:



CAMPINAS
2020

Andreza Granja Gava

**DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DE
PSICÓLOGOS BRASILEIROS: UM ESTUDO SOBRE
INTERESSES PROFISSIONAIS E ADAPTABILIDADE**

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

ORIENTADOR(A): RODOLFO AUGUSTO MATTEO AMBIEL

CAMPINAS
2020

158.6
G242d

Gava, Andreza Granja.

Desenvolvimento de carreira de psicólogos brasileiros: um estudo sobre interesses profissionais e adaptabilidade / Andreza Granja

Gava. – Campinas, 2020.

74 p.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.

Orientação de: Rodolfo Augusto Matteo Ambiel.

1. Orientação profissional. 2. Profissão. 3. Áreas de interesse.
4. Flexibilidade ocupacional. I. Ambiel, Rodolfo Augusto Matteo.
II. Título.



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

Andreza Granja Gava defendeu a dissertação "DESENVOLVIMENTO DE CARREIRA DE PSICÓLOGOS BRASILEIROS: UM ESTUDO SOBRE INTERESSES PROFISSIONAIS E ADAPTABILIDADE" aprovada pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco em 19 de fevereiro de 2020 pela Banca Examinadora constituída por:

Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
Orientador e Presidente

Profa. Dra. Cássia Aparecida Bighetti
Examinadora

Prof. Dr. Hugo Ferrari Cardoso
Examinador

Agradecimentos

A realização de um sonho não seria possível sem fé, abdicção, direcionamento e suporte social. Agradeço primeiramente a Deus, pela oportunidade de estudar em uma universidade que tanto admiro. Meu amor e reconhecimento ao Leonardo Vasques, meu marido, que com sua paciência e tolerância, deu condições para que eu pudesse me dedicar aos estudos, e a minha irmã e meu cunhado, Cristiane Gava e Clayton Oliveira, pela preocupação e cuidado. Aos meus amigos Orlando Bueno Filho, Dra. Tátilla Lopes, Dra. Gabriela Spadari e Viviane Parra, minha eterna gratidão pela amizade de vocês, incentivo, carinho e apoio.

Em especial, agradeço ao meu orientador professor Dr. Rodolfo Ambiel, por suas orientações, regadas de conhecimento e sabedoria. De fato, conhecer uma pessoa tão humana foi um daqueles presentes raros que a vida nos dá. Sou grata ainda aos docentes do PPG que tive o privilégio de conhecer e aprender durante as disciplinas cursadas: Dra. Acácia Angeli dos Santos, Dra. Ana Paula Porto Noronha, Dr. Makilim Baptista, Dr. Nelson Hauck Filho e Dra. Claudette Medeiros Vendramini. Além disso, esse período não teria sido tão valioso se não tivesse a presença dos meus colegas de curso: Marcela Hipólito, Ana Celi Pallini, Mayara Salgado, Erica César, Fernanda Macedo, Yara Padilha, Gustavo Martins e Leonardo Mose. Agradeço pelas leituras atentas e por todas as sugestões feitas durante a disciplina de Seminários de Pesquisa. Amizades que desejo manter após o curso.

Agradeço a doutoranda do PGG Ana Paula Salvador, pela disponibilidade na Banca Simulada, e ao Dr. Josemberg de Andrade e a Dra. Cassia Bighetti, pelas contribuições na Banca de Qualificação. Agradeço ainda aos psicólogos que gentilmente responderam a minha pesquisa. Por fim, não poderia deixar de citar o Dr. Tabajara Dias de Andrade, que me deu a oportunidade de atuar na área de orientação profissional e gerenciamento de carreira, logo no início da minha

trajetória profissional, a Dra. Marilda Lipp, que com sua experiência na área da pesquisa, incentivou-me a trilhar esse caminho, e aos meus alunos que me desafiavam dia a dia e com isso, me motivam a tornar-me uma profissional cada vez mais capacitada.

Agradeço a CAPES, pois o presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES), o que garantiu subsídios para que esta pesquisa fosse realizada.

Resumo

Gava, A.G. (2020). *Desenvolvimento de Carreira de Psicólogos Brasileiros: um estudo sobre Interesses Profissionais e Adaptabilidade*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Universidade São Francisco, Campinas.

Diante do atual contexto do mundo do trabalho, faz-se cada vez mais necessário refletir sobre as escolhas e percursos profissionais, o que inclui a carreira dos psicólogos. Dessa forma, este trabalho tem como objetivo verificar as diferenças nos interesses por áreas da psicologia e nas competências de adaptabilidade de carreira entre psicólogos que exercem a profissão, e aqueles que não exercem a profissão. Para isso, 443 psicólogos, ambos os sexos, que atuam ou não na área da psicologia, sem distinção de idade e tempo de formação, responderam a Escala de Interesses por Áreas da Psicologia (EIAPsi) e a CAAS + C (*Career Adapt-Abilities Scale + Cooperation Scale – Brazilian Form*), online. Os critérios de inclusão foram psicólogos formados, que atuam ou não na profissão, sob os regimes de trabalho CLT, autônomo, concursado ou voluntário, aceitar em participar da pesquisa, e assinar o TCLE. Para a análise dos dados, foram realizadas as análises descritivas dos participantes, a fim de caracterizar a amostra, e também dos instrumentos, para se conhecer os padrões de pontuação em ambos. Por fim, os dois grupos, psicólogos que exercem e não exercem a profissão, foram comparados em relação ao desempenho em ambos os instrumentos pelo teste *t* de Student e foi realizada a verificação do tamanho do efeito das diferenças (*d* de Cohen). Além disso, foram verificadas as relações entre o nível de adaptabilidade de carreira com os interesses profissionais, considerando grupos de participantes que trabalham ou não na área, e também aqueles que fizeram ou não estágio nas áreas de preferência. Como resultado, no geral, houve um maior interesse pela área clínica, e menor interesse pelas áreas trânsito, jurídica e do esporte. Além disso, a área jurídica foi pontuada mais por quem não atua na profissão. No que se refere à adaptabilidade de carreira, ela foi pontuada mais por quem atua na área da psicologia, por aqueles que realizaram estágio na área, por quem atua em mais de uma área dentro da psicologia e por aqueles que tem maior tempo de formação. Com isso, foi possível contribuir para a reflexão da formação e desenvolvimento da carreira dos psicólogos brasileiros.

Palavras-chave: profissão, psicologia, área de interesse, flexibilidade ocupacional.

Abstract

Gava, A.G. (2020). *Career Development of Brazilian Psychologists: a study on Vocational Interests and adaptability*. Master's dissertation, Post-Graduate Studies in Psychology, University San Francisco, Campinas.

Given the current context of the world of work, it is increasingly necessary to reflect on the choices and career paths, including the career of psychologists. Thus, this paper aims to verify the differences in interest sets by areas of psychology and in career adaptability skills between psychologists who practice a profession, and those who do not practice a profession. To this end, 443 psychologists, both sexes, who work or not in the field of psychology, regardless of age and time since graduation, will respond to the Psychology Area of Interest Scale (EIAPsi) and CAAS + C (Career Adapt-Abilities). Scale + Cooperation Scale - Brazilian Form), online. Inclusion criteria were be trained psychologists, who work or not in the profession, under CLT, self-employed, undergraduate or volunteer work, agreeing to participate in the research, and signing the consent form. For data analysis, descriptive analysis of the participants were performed in order to characterize the sample, as well as the instruments, to know the punctuation standards in both. Finally, the two groups, practicing and non-practicing psychologists, were compared in terms of performance in both instruments by Student's t-test and the effect size of differences was verified (Cohen's *d*). In addition, the relationship between the level of career adaptability and professional interests was verified, considering groups of participants who work or not in the area, as well as those who did or did not work in the areas of preference. As a result, in general, there was a greater interest in the clinical area, and less interest in the traffic, legal and sports areas. In addition, the legal area was scored more by those who do not work in the profession. With regard to career adaptability, she was scored more by those who work in the field of psychology, by those who did internships in the area, by those who work in more than one area within psychology and by those who have had a long time in training. Thus, it was possible to contribute to the reflection of the formation and career development of Brazilian psychologists.

Keywords: profession, psychology, area of interest, occupational flexibility.

Sumário

LISTA DE TABELAS.....	ix
LISTA DE ANEXOS	x
APRESENTAÇÃO.....	1
INTRODUÇÃO.....	3
Desenvolvimento da carreira.....	3
Sobre a carreira dos psicólogos.....	6
Interesses profissionais.....	8
Adaptabilidade de carreira.....	14
MÉTODO.....	23
Participantes.....	23
Instrumentos.....	24
Procedimentos.....	26
Análise dos dados.....	27
RESULTADOS.....	28
DISCUSSÃO.....	35
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
REFERÊNCIAS.....	43
ANEXOS.....	53

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Principais áreas de atuação do psicólogo brasileiro.....	7
Tabela 2 - Comparação de médias dos fatores da EIAPsi e dimensões da CAAS+C em relação à atuação na profissão.....	28
Tabela 3 - Análise de variância e prova de <i>Tukey</i> para os fatores da EIAPsi e para as dimensões da CAAS+C em relação à quantidade de áreas da psicologia que atua.....	30
Tabela 4 - Comparação de médias das dimensões da CAAS+C em relação a dois grupos: os que realizaram estágio na área de atuação, e os que não realizaram estágio.....	31
Tabela 5 - Análise de variância e prova de <i>Tukey</i> para as dimensões da CAAS+C em relação ao tempo de formação na área da psicologia.....	33

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido de Pesquisa.....	53
Anexo 2- Questionário Sociodemográfico.....	55
Anexo 3- Escala de Interesses por Áreas da Psicologia (EIAPsi).....	57
Anexo 4- CAAS - Career Adapt-Abilities Scale + Cooperation Scale (CAAS + C).....	63

APRESENTAÇÃO

Durante a carreira da pesquisadora, foi possível observar a trajetória de desenvolvimento profissional de outros psicólogos, como aqueles originários da área organizacional que ambicionavam a prática da psicologia clínica. Além disso, percebia em si mesma a necessidade de refletir sobre a temática, pois já havia percorrido algumas áreas da psicologia. A partir de então, algumas indagações surgiram, entre elas: existe uma ou mais áreas da psicologia preferidas por psicólogos? Esses profissionais entram e permanecem na área de escolha? Por que alguns psicólogos mudam de área dentro da própria psicologia, ou ainda, mudam de profissão? Desde 1962, com a Lei 4.119, que regulamentou a profissão do psicólogo no Brasil, juntamente com seus cursos de formação, muitas reflexões têm surgido sobre a profissão.

Essas reflexões estão relacionadas tanto no que concerne à produção científica, ensino, como a própria prática profissional (Antunes, 2012). Porém, nos últimos anos, constatam-se poucos achados sobre a carreira do psicólogo no Brasil. Esta pesquisa tem por objetivo verificar as diferenças nos interesses por áreas da psicologia e nas competências de adaptabilidade de carreira entre psicólogos que exercem a profissão, e aqueles que não exercem a profissão. Como hipóteses deste estudo, tem-se H1: os psicólogos que atuam na profissão terão maiores médias nos instrumentos quando comparados ao grupo de psicólogos que não atuam.

Além dessa, H2: psicólogos que realizaram estágio na área da psicologia que atuam possuirão maiores médias nas dimensões da adaptabilidade de carreira do que aqueles que não realizaram; H3: psicólogos que não atuam na profissão terão uma maior média no fator clínica das áreas de interesses da psicologia, do que aqueles que atuam na profissão, porém fora da área clínica; H4: indivíduos que atuam em duas ou mais áreas da psicologia possuirão um maior nível

de adaptabilidade de carreira do que aqueles que atuam em uma área; H5: indivíduos autônomos têm maior adaptabilidade de carreira do que outros regimes de trabalho.

Na introdução deste trabalho são discutidos os construtos relacionados com os objetivos deste estudo. Assim, inicialmente este tópico apresenta o construto carreira, e uma discussão em relação à psicologia no Brasil. Posteriormente, há uma problematização dos interesses no que se refere as áreas da psicologia, seguido da apresentação do construto adaptabilidade de carreira. Finalmente, o último subtópico apresenta os estudos encontrados com os construtos abordados, com o objetivo de demonstrar poucos estudos de carreira com psicólogos. No que se refere ao método, este descreve os participantes, instrumentos e procedimentos. Encerrando o trabalho, encontram-se a análise dos dados, os resultados, a discussão, as considerações finais, as referências utilizadas nesta dissertação, e por fim os anexos dos instrumentos utilizados na pesquisa.

INTRODUÇÃO

Desenvolvimento da carreira

O desenvolvimento da carreira compõe-se da relação que o indivíduo estabelece com as expectativas sociais, ou seja, entre suas características pessoais e as de seu meio. Portanto, a carreira é estabelecida pela atribuição de significados, experiências ocupacionais, e atitudes vocacionais dos indivíduos (Rizzatti, Sacramento, Valmorbida, Maye & Oliveira, 2018). Historicamente, estudos sobre o desenvolvimento de carreira iniciaram-se com Super (1953), época que eram sugeridas etapas estáveis pelas quais as pessoas deveriam passar ao longo da carreira. Porém, estudos de D. E. Super, Savickas e C. M. Super (1996) significaram uma transformação na maneira com que as escolhas profissionais e de carreira eram explanadas, agora, sob um novo ângulo, baseado na instabilidade e imprevisibilidade.

Neste novo paradigma, as escolhas vocacionais deixam de ser entendidas como a escolha de uma profissão apenas, realizada por simples comparação entre características pessoais e profissionais, e passa a ser compreendida como um processo que ocorre ao longo de todo o ciclo vital, e em vários contextos sociais (*life-span, lifespace*) (Super, 1990). Segundo autores como Gunz e Peiperl (2007), o tema desenvolvimento de carreira não apresentou importante relevância no passado, sendo efetivamente fenômeno de estudo e intervenção, de forma mais frequente, ampla e aprofundada, somente a partir dos anos 1970. Isso ocorreu em razão dos processos de flexibilização e reestruturação do mundo do trabalho, visto que até aquele momento, carreira era sinônimo das ideais, projetos e planejamentos organizacionais, via de regra estáveis, sem muitas variações no tempo, não caracterizando, portanto, um fenômeno com grande capacidade de análise (Ribeiro, 2014).

A consolidação da representação social da carreira como um construto teórico e prático deu-se no início do século XX, com o objetivo de estruturar a trajetória das pessoas dentro das empresas (dimensão objetiva da chamada carreira organizacional ou externa), o que ocorreu semelhantemente na disposição de sua dimensão subjetiva (desenvolvimento psicológico dos sujeitos no âmbito do trabalho, no chamado desenvolvimento vocacional ou carreira interna) (Ribeiro, 2014). Porém, como já citado anteriormente, os panoramas profissionais atuais encontram-se menos estáveis, com frequentes mudanças. Diante dessa nova realidade, os trabalhadores tendem a assumir posturas mais flexíveis, no intuito de manter a empregabilidade, criando, assim, suas próprias oportunidades. Frente a essas novas concepções no mundo do trabalho, é reconhecido que a carreira não pertence mais somente à organização, mas também à própria pessoa (Duarte, 2004).

A partir dessas compreensões, surge então, o modelo desenvolvido por Super (1983), denominado de Modelo Desenvolvimentista de Avaliação e Orientação de Carreira (MDAOC), que auxilia na compreensão da dinâmica da escolha profissional e do desenvolvimento de carreira, além de apresentar importantes conceitos teóricos. Dentre esses conceitos, Savickas (2001) e Balbinotti (2003) destacam alguns, como por exemplo, os interesses profissionais e a maturidade ou adaptabilidade de carreira.

Considerando as diversas ocupações no cenário atual, inclui-se a do psicólogo, que além de atuar diretamente em Programas e Serviços de Orientação Profissional e de Carreira (Ambiel, Lamas & Melo-Silva, 2016), mediante avaliação, promoção do autoconhecimento, exploração, intervenção, e apoio na tomada de decisão (Carvalho, 2012), possui também cada vez mais a necessidade de repensar a sua própria trajetória profissional. Além disso, em razão da psicologia articular ciência e serviços, que geralmente encontram-se em constante mudanças envolve exigências na formação e ações profissionais (Bastos & Gondim, 2010).

Buscou-se, portanto, pesquisas na base de dados *Google Scholar*, no período dos últimos cinco anos, utilizando-se o descritor “*career psychologist*”, pelo qual encontrou-se 1 estudo sobre a carreira do psicólogo organizacional. Após isso, com os descritores “*vocational interests*” e “*psychology*”, foram recuperados 4.590 resultados, dentre os quais apenas 2 estavam relacionando os interesses profissionais à escolha da psicologia como profissão, e 1 que mencionava a questão da mudança de interesse profissional ao longo da vida. Depois, utilizando os descritores “*vocational interests*” e “*career adaptability*”, foram recuperados 370 resultados, dentre os quais foram selecionadas 2 metanálises, e 1 estudo que abordou a associação entre essas duas variáveis. Todos esses estudos serão descritos no decorrer desta dissertação.

O estudo de Zardo e Bedin (2016) teve como objetivo verificar como psicólogos que cursaram uma Especialização em Psicologia Organizacional enxergam o sucesso e a satisfação profissional em suas carreiras. Teve como amostra 42 psicólogos, e como instrumentos um questionário sociodemográfico, perguntas de planejamento de carreira e satisfação profissional, e por fim, uma escala de percepção de sucesso na carreira. Por meio da análise descritiva dos dados, percebeu-se que os psicólogos que mais sentem satisfação com suas carreiras encontram-se entre 33 e 34 anos de idade, são casados, e conseguem arcar com suas despesas atualmente, se sustentando economicamente.

Diante do exposto, pôde-se constatar poucos estudos sobre construtos como interesses profissionais e adaptabilidade de carreira em psicólogos. Sendo que o desenvolvimento da carreira tem sido tema de estudo desde a publicação de Super, em 1942, da obra intitulada “*The Dynamics of Vocational Adjustment*”, que focava as necessidades pessoais e o contexto social considerados em uma escolha profissional. Além disso, a necessidade de estudos na área dos interesses vocacionais teve sua gênese nas grandes rupturas sociais, tecnológicas e econômicas (Giacaglia, 2003).

Sobre a carreira dos psicólogos

Na literatura é apontado que a escolha pela profissão de psicólogo está relacionada às expectativas e idealizações sobre o curso e o seu papel profissional (Magalhães, 2001; Krawulski, 2004; Krawulski & Patrício, 2005), sendo uma das principais motivações para a escolha da psicologia como profissão a possibilidade de conhecer o ser humano e poder ajudá-lo, além do desejo do autoconhecimento e da autoajuda (Krawulski, 2004; Krawulski & Patrício, 2005). Ser psicólogo significaria, portanto, em sua essência, ajudar pessoas, sendo esse o papel principal da profissão (Magalhães, 2001; Krawulski, 2004). Segundo o Conselho Federal de Psicologia, atualmente o total de psicólogos no Brasil é de 354.233 (CFP, 2019).

A regulamentação da profissão de psicólogo no Brasil e o estabelecimento de cursos para a sua formação deu-se com a lei 4.119, de 27 de agosto de 1962 (CFP, 2008). As ações desenvolvidas antes de 1962 deram as bases para as áreas tradicionais de atuação da psicologia. Entende-se por área de atuação um conjunto de atividades que o psicólogo está habilitado a fazer (Yamamoto, 1987). Como áreas tradicionais de atuação em psicologia estão as áreas escolar, clínica e organizacional. Abaixo será apresentada uma tabela com as principais áreas de atuação da psicologia, das quais contempladas os fatores do Inventário de Interesses por áreas da Psicologia (EIAPsi), instrumento utilizado nessa pesquisa.

Tabela 1

Principais áreas de atuação do psicólogo brasileiro

Áreas	Descrição
1 Organizacional e do Trabalho*	Atua em atividades relacionadas à análise e desenvolvimento organizacional, comportamento humano nas organizações, desenvolvimento de equipes, consultoria, seleção, acompanhamento e desenvolvimento de pessoal, estudo e planejamento de condições de trabalho, estudo e intervenção dirigidos à saúde do trabalhador.
2 Docência e Pesquisa**	Leciona Psicologia em cursos superiores, de forma a possibilitar aos discentes, por meio da didática, a compreensão e utilização de conhecimentos psicológicos. Supervisiona estágios.
3 Esporte*	Atuação voltada tanto para o esporte de alto rendimento, ajudando atletas, técnicos e comissões técnicas a fazerem uso de princípios psicológicos para alcançar um nível ótimo de saúde mental, maximizar rendimento e otimizar a performance, quanto para a identificação de princípios e padrões de comportamentos de adultos e crianças participantes de atividades físicas.
4 Jurídica*	Atua no âmbito da Justiça, colaborando no planejamento e execução de políticas de cidadania, direitos humanos e prevenção da violência.
5 Social*	Compreende a dimensão subjetiva dos fenômenos sociais e coletivos, com o objetivo de problematizar e propor ações no âmbito social.
6 Escolar/Educacional*	Atua no âmbito da educação formal realizando pesquisas, diagnóstico e intervenção preventiva ou corretiva em grupo e individualmente. Engloba todos os segmentos do sistema educacional que participam do processo de ensino-aprendizagem.
7 Saúde****	Trabalha com diferentes profissionais sanitários, realizando pesquisas e promovendo a intervenção clínica.
8 Avaliação Psicológica***	Processo técnico e científico realizado com pessoas ou grupos, por meio da utilização de metodologias específicas. Constitui-se em fonte de informações de caráter explicativo sobre os fenômenos psicológicos. Tem como finalidade subsidiar os trabalhos nos diferentes campos de atuação do psicólogo, como por exemplo nas áreas organizacional e clínica.
9 Clínica*	Intervenções, individual ou em grupo, por meio de diferentes abordagens teóricas, que visam reduzir o sofrimento do homem, levando em conta a complexidade do ser humano e sua subjetividade.
10 Neuropsicologia*	Atuação em diagnóstico, tratamento e pesquisa da cognição, das emoções, da personalidade e do comportamento sob o enfoque da relação entre estes aspectos e o funcionamento cerebral. Utiliza instrumentos padronizados para avaliação das funções neuropsicológicas, como por exemplo atenção, memória e aprendizagem.
11 Trânsito*	Estudo no campo dos processos psicológicos, psicossociais e psicofísicos relacionados aos problemas de trânsito. Desenvolve ações sócio-educativas com pedestres, ciclistas, condutores infratores e outros usuários da via. Realiza avaliação psicológica em condutores e candidatos à carteira de habilitação.

Nota: Fonte: Adaptado da *Resolução CFP 013/2007; **CFP (1992); ***CFP (2007); ****Castro & Bornholdt (2004)

Geralmente os que escolhem a psicologia acreditam que há compatibilidade entre as características da ocupação, com seus interesses e competências. Isso ocorre tanto na escolha da profissão quanto da área de atuação. Portanto, no que se refere à escolha pela psicologia, os interesses profissionais são os principais preditores (Volodina & Nagy, 2016). Nessa esfera, o construto interesses profissionais é considerado um processo comportamental contínuo, uma condição motivadora que orienta a atenção e leva a procura de atividades típicas, determinando sua duração e intensidade, sendo que a hereditariedade, os traços de personalidade, a cultura, as aptidões e a experiência adquirida são fatores que influenciam no desenvolvimento dos interesses (Mattiuzzi, 1977).

Interesses profissionais

Ao definir o construto interesse, pode-se diferenciá-lo entre duas perspectivas, a disposicional, que se refere à disposição ou vontade própria do indivíduo, e a situacional. Nessa primeira perspectiva, os interesses são vistos como mais duradouros, retratando as suas preferências por comportamentos, situações ou ambientes nos quais as atividades se configuram. Por outro lado, na segunda perspectiva, a situacional, os interesses configuram um estado de experiência emocional, de curiosidade e motivação momentânea, estando assim relacionados a uma determinada circunstância (Su, Rounds & Armstrong, 2009). Significando, portanto, discriminar o interesse enquanto traço da personalidade do estar interessado (Savickas, 1999).

Ainda no enfoque disposicional, os interesses demonstram uma tendência estável para a satisfação das necessidades e dos valores pessoais, abrangendo o processamento cognitivo, considerado raiz dos desejos e das emoções (Leitão & Miguel, 2001) e predispondo o indivíduo a reagir a estímulos ambientais específicos, que poderão referir-se a objetos, atividades, experiências ou até mesmo pessoas (Savickas, 1999; Godoy & Noronha, 2010; Noronha & Ottati,

2010). Pode-se relacionar esse enfoque às emoções positivas, à atenção, e à orientação em direção a um objeto (Savickas, 1999). Leitão e Miguel (2001) afirmam que o interesse está relacionado a uma maior consciência.

Essa maior consciência que os autores se referem é identificado pela prontidão na resposta a estímulos ambientais específicos e, somado a esse estado de atenção, encontra-se um estado afetivo constituído por sentimentos de satisfação e gratificação. O interesse estaria relacionado não somente as características pessoais, expectativas e senso de autoeficácia, mas também aos recursos disponíveis, experiências e oportunidades (Leitão & Miguel, 2001). Incluído no enfoque disposicional, encontram-se um dos principais modelos, o de Holland (1959/ 1997), que define os interesses vocacionais como a expressão da personalidade manifestada na escolha dos hobbies, atividades recreativas, e nas preferências ocupacionais.

Crites (1974) categorizou as teorias da escolha vocacional em psicológicas e não psicológicas. As não psicológicas relacionam-se a escolha a fatores externos, como os culturais, sociológicas, econômicos e acidentais (Gondim, Magalhães & Bastos, 2010). No que se referem aos fatores culturais ou sociológicas, os hábitos e instituições condicionam o processo de tomada de decisão. Na perspectiva econômica, os indivíduos tendem a optar por ocupações mais vantajosas financeiramente, o que, com o tempo, pode sofrer a perda de sua atratividade. Nesse sentido, Moy e Lee (2002) afirmam que as escolhas de carreira são baseadas em vantagens e desvantagens, como condições de trabalho e salário.

No que tange aos fatores acidentais, considera-se uma exposição não planejada a estímulos significativos. Inversamente, teorias psicológicas salientam a importância das características individuais, como personalidade, interesses e aptidões, conforme o trabalho de Parsons (2005). Pesquisas sobre a escolha da psicologia como profissão revelaram o peso de fatores internos, atribuindo pouco valor à remuneração e ao status (Santos, 1989). Para Holland

(1997), os sujeitos podem ser divididos conforme seis tipos de interesses ou personalidade vocacional: Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional (R, I, A, S, E, C).

O tipo realista prefere trabalhar com objetos (máquinas, ferramentas), atividades que requerem habilidades técnicas e físicas, e/ou ao ar livre. O tipo investigativo inclui o interesse na ciência, por exemplo, matemática, física, ciências sociais, biológicas e médicas, ou seja, tem predileção por questões teóricas e abstratas, escolhendo tarefas que envolvam raciocínio e entendimento. O tipo artístico envolve a expressão criativa, como escrita e artes visuais, e utiliza mais a intuição. O tipo social denota interesse em lidar e ajudar pessoas, focando no bem-estar, levando em conta mais os sentimentos. O tipo empreendedor envolve liderança, com ambições econômicas e de sucesso, que busca pessoas para influenciá-las, persuadi-las e conduzi-las a procura de seus objetivos.

O tipo convencional configura-se por ser conservador e metódico, demonstrando interesse pelo trabalho em ambientes bem estruturados, como em escritórios (Lippa, 1998; Godoy & Noronha, 2010). Savickas (1995) dividiu os interesses em três grupos, sendo que o primeiro agregava os conceitos apoiados na teoria da aprendizagem, de forma que os indivíduos aprendem a gostar das atividades que executam com eficácia. Amparado nessa teoria, o autor citado conceitua interesses como padrões de gostos, desgostos e indiferença. Outros estudiosos, como Lent, Brown e Hackett (1994) afirmam que os indivíduos criam os padrões de aceitação ou rejeição de estímulos ocupacionais pela observação do outro, da própria experimentação, ou por intermédio dos *feedbacks* obtidos.

No segundo grupo apresentam-se as linhas que abrangem personalidade e motivação, e definem interesses como se estes estivessem a serviço do desenvolvimento da personalidade. Carter (1940) e Bordin (1943) incluem-se nesse grupo, sendo que o primeiro autor argumentava

que os interesses possibilitavam a adaptação da personalidade, enquanto o segundo definia como a manifestação do autoconceito ocupacional. Ainda pode-se acrescentar Holland (1963) e sua teoria tipológica, cuja visão aborda a combinação entre interesses, personalidade e ambientes vocacionais. Finalmente, no último grupo estão as concepções que destacam o papel social. O indivíduo de interesse social é atraído por atividades nas quais possa intervir no comportamento humano para promover saúde, bem-estar e desenvolvimento.

Portanto, ao tomar como parâmetro o modelo de Holland (1996), psicólogos e profissionais de ajuda e assistência estariam relacionados ao tipo social. Tyler (1951) utiliza uma analogia de uma ponte que faria um elo entre os papéis individual e social. O interesse seria o conjunto, e a aceitação ou rejeição do papel social constituiria o gosto ou o desgosto pela tarefa. Sob essa ótica, os interesses auxiliariam na manutenção da integridade do indivíduo, por facilitar a prática de ajustamento às condições do meio, em um sistema de maior ajustamento e “autocompletamento”. Segundo Sousa (2007), a escolha profissional é considerada uma decisão importante, que requer preparação adequada, tanto na escolha do curso, quanto no planejamento de carreira.

No Brasil, os estudos acerca dos interesses profissionais relacionam-se mais a estudantes de ensino médio (Melo-Silva, Noce & Andrade, 2003; Okino & cols., 2003; Welter, 2007). Em relação às pesquisas envolvendo esse construto, o estudo de Barros, Noronha & Ambiel (2015) teve como objetivo relacionar afetos positivos e negativos com interesses profissionais e personalidade. Foram utilizados como instrumentos a Escala de Afetos Zanon (EAZ), o Questionário de Busca Auto-Dirigida (SDS) e a Bateria Fatorial de Personalidade (BFP). Sua amostra foi composta por 92 alunos do Ensino Médio.

Os resultados dessa pesquisa indicaram poucas associações entre os afetos e os interesses profissionais. Porém, entre os afetos e a personalidade foram encontrados coeficientes de

magnitude moderada, bem como a predição dos afetos positivos e negativos pelos fatores Extroversão e Neuroticismo, respectivamente. Ambiel, Lamas e Melo-Silva (2016) investigaram a produção científica sobre a avaliação dos interesses profissionais em periódicos brasileiros. Dentre os principais resultados, verificaram o início recente das publicações, o predomínio de estudos correlacionais com amostras de estudantes do ensino médio e dez instrumentos de interesses utilizados. Em relação às pesquisas sobre interesses relacionados à área da psicologia, foram encontradas poucas pesquisas, discutidas a seguir.

Ambiel e Martins (2016) verificaram a relação entre interesses expressos e inventariados de estudantes de psicologia por áreas de atuação da profissão. A amostra foi composta por 392 estudantes, a maioria do sexo feminino, derivados de instituições particulares do estado de São Paulo. Foram utilizados a Escala de Interesses por Áreas da Psicologia (EIAPsi) e um questionário de identificação. Recorrendo a análise de variância, os resultados revelaram que para todos os fatores do instrumento analisados houve discriminação significativa dos grupos de interesses expressos, com tamanhos de efeito das diferenças superiores a 1,00, de forma coincidente com as áreas de preferência marcadas pelos alunos. Os resultados são discutidos considerando as implicações na formação em psicologia e na transição para a carreira de psicólogo, com a sugestão de novas pesquisas.

Ferreira, Rodrigues, e da Costa Ferreira (2016), por meio de um estudo, apresentaram o desenvolvimento de uma escala de interesse vocacional para estudantes universitários que estudam psicologia. Três dimensões foram extraídas da análise de componentes principais, ou seja, psicologia organizacional, educacional e clínica. Um segundo estudo com análise fatorial confirmatória replicou os mesmos três fatores obtidos no primeiro estudo. Encontraram correlações positivas significativas entre psicologia clínica e educacional com a dimensão social

do modelo de Holland. A dimensão empreendedora parecia estar significativa e positivamente correlacionada com o componente da psicologia organizacional.

Schultz, Connolly, Garrison, Leveille e Jackson (2017), frente a poucos estudos sobre o desenvolvimento de interesses vocacionais na vida adulta, examinaram a ordem de classificação e a estabilidade do perfil, a mudança no nível médio e correlacionada, e as diferenças individuais na mudança nas pontuações do RIASEC ao longo dos 20 anos de vida adulta. Além disso, eventos de vida foram examinados como moderadores de mudança. A estabilidade de ordem de classificação foi forte em todas as dimensões de interesse vocacional. Mudanças de nível médio também ocorreram, com aumentos nos interesses realistas e decréscimos nos interesses investigativos para os homens, aumentos nos interesses empreendedores para as mulheres e reduções nos interesses artísticos para homens e mulheres. Diferenças individuais na mudança indicaram que nem todos mudaram da mesma maneira, com experiências ocupacionais como perda de emprego, relacionadas a mudanças maiores.

A pesquisa de Barros, Carvalho & Ambiel (2018) teve como o objetivo verificar a relação entre interesses profissionais e satisfação com o trabalho em adultos brasileiros, além de identificar as variáveis preditoras da satisfação com o trabalho e dos interesses profissionais. A amostra foi composta por 249 trabalhadores. Como instrumentos utilizaram-se a Escala de Satisfação no Trabalho, 18-REST, Inventário Dimensional Clínico da Personalidade versão Triagem (IDCP-triagem) e os Marcadores de Ambientes de Trabalho e Congruência de Holland. Como resultado, as tipologias Empreendedor e Convencional correlacionaram-se positivamente com os fatores de satisfação no trabalho.

No estudo de Ambiel et al. (no prelo), no qual participaram 980 estudantes de Psicologia, teve como objetivo buscar evidências de validade e precisão para a Escala de Interesses por Áreas da Psicologia (EIAPsi). Além disso, verificou diferenças nas médias dos interesses no que se

refere ao sexo e período do curso. Os resultados indicaram 11 fatores como melhor estrutura para a Escala, com bons índices de precisão. Constatou-se que as mulheres pontuaram mais que os homens nas áreas Saúde e Jurídica, sendo o oposto verificado na área Docência e Pesquisa. Os estudantes do fim do curso revelaram um perfil de interesses mais discriminado que os demais. Frente aos resultados, foi possível reconhecer a viabilidade da utilização da EIAPsi por estudantes de Psicologia no contexto brasileiro.

Adaptabilidade de carreira

O desenvolvimento de carreira é visto por uma perspectiva integradora do desenvolvimento psicológico, que ocorre pelo confronto com as exigências sociais, que por sua vez determinam processos de construção, implantação e modificação de projetos de vida ao longo do ciclo vital, estabelecidos a partir de qualificação e atividade profissional (Gonçalves & Coimbra, 2002). Para um melhor desenvolvimento da carreira, esperam-se atitudes adaptativas entre o indivíduo e a sociedade (Savickas, 2005). Além dos interesses profissionais, outro construto importante dentro da teoria desenvolvimentista de carreira, em sua dimensão construtivista mais recente, é a adaptabilidade de carreira (Savickas, 2005, 2013). Considerado tema importante nas teorias contemporâneas de Construção da Carreira (Savickas, 2005) e *Life Design* (Savickas et al., 2009).

Ainda, frente ao cenário atual do mundo do trabalho, configurado por mudanças rápidas, frequentes e inesperadas, a adaptabilidade de carreira é uma competência cada vez mais necessária (Savickas et al., 2009). Segundo Savickas (1997), a adaptabilidade de carreira relaciona-se à capacidade das pessoas para lidar com situações previsíveis e imprevisíveis associadas a transições profissionais. A adaptabilidade de carreira foi proposta por Super e Knasel (1981) como uma forma de abarcar o desenvolvimento de carreira em adultos, uma vez

que anteriormente o ponto chave desse processo era o conceito de maturidade vocacional, destinada apenas em adolescentes.

Portanto, quando o termo adaptabilidade de carreira surgiu, era considerada uma ampliação de outro conceito do campo do desenvolvimento vocacional, conhecido como maturidade vocacional ou de carreira, definida como a capacidade do indivíduo de lidar com as tarefas características do seu estágio de desenvolvimento profissional (D. E. Super, Savickas, & C. M. Super, 1996; Ambiel, 2014), com foco principal nas fases da adolescência e início da vida adulta. Super e Knasel (1979) sugeriram o uso da expressão adaptabilidade de carreira no caso dos adultos, pois para eles este termo revela melhor os períodos de transição e pode ser atribuído a conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para que o profissional possa enfrentar as mudanças comuns que surgem durante o desenvolvimento de carreira dos adultos.

Em sua origem, a adaptabilidade de carreira é reconhecida como um componente do comportamento maduro, pois tal construto aprimora a noção de maturidade e dos estágios do desenvolvimento, salientando a necessidade de reagir às situações novas mais do que executar sequencial e continuamente as tarefas do desenvolvimento. O modelo de adaptabilidade de carreira, desenvolvido por Super, Thompson, e Lindeman (1988), parte de cinco elementos fundamentais: dois afetivos (planejar e explorar), e três cognitivos (informação, tomada de decisão e orientação para a realidade). O modelo defende que os elementos psicológicos são os determinantes essenciais da adaptabilidade. Destaca-se aqui que os índices de adaptabilidade são preditores do ajustamento profissional (Super, 1977, 1985).

Além disso, consoante com as mudanças significativas ocorridas no mundo do trabalho, em particular no final do século passado e início deste, que reduziram a previsibilidade das trajetórias profissionais e passou a demandar dos indivíduos uma continuada capacidade de adaptação, Savickas (1997) sugeriu que o conceito de maturidade vocacional fosse substituído

pelo de adaptabilidade de carreira para todo o ciclo vital. Sendo que o desenvolvimento da adaptabilidade de carreira pode ocorrer por intermédio dos elementos interiores e exteriores, não estando focados somente no indivíduo, mas levando em conta também a sua relação com o ambiente (Savickas & Porfeli, 2012).

Diante da sua importância, o construto adaptabilidade de carreira tem sido aprimorado. Os autores citados acima distinguem quatro termos originários do prefixo em inglês *adapt*, conhecidos como *adaptation*, *adapting*, *adaptativity* e *adaptability*. *Adaption* (adaptação), indica os resultados de um processo de implantação de várias mudanças, motivadas pelo intuito de equilibrar necessidades internas e oportunidades externas, sendo que a adaptação, efetivamente, seria caracterizada pelos resultados alcançados em termos de satisfação, sensação de sucesso, e desenvolvimento. A adaptação é proveniente do segundo termo, *adapting*, que pode ser entendido como um processo de adaptação e constitui-se em dominar tarefas de desenvolvimento profissional, acomodar às contingências ocupacionais, e lidar com transições profissionais.

Segundo esse paradigma atual, tal processo é ocasionado por cinco conjuntos de comportamentos, que produzem um ciclo de adaptações que tende a se repetir de tempos em tempos, à medida que novas mudanças são exigidas pelo meio. Os conjuntos de comportamentos adaptativos referem-se aos miniciclos, conhecidos como Crescimento, Exploração, Estabilização, Gerenciamento e Desengajamento, mas com uma modificação no primeiro conjunto, que passou a ser nomeado como *Orientation* (orientação). Adaptatividade (*adaptativity*) é a terceira diferenciação efetuada pelos autores, que apontam como sendo relacionada a traços de personalidade flexível e inclinação à mudança (Savickas & Porfeli, 2012).

Assim, esses autores defendem que a adaptatividade equivale a “habilidade para enfrentar mudanças”, uma tendência essencial para lidar rapidamente com desequilíbrios no desenvolvimento de carreira por meio de comportamentos que permitam regular as necessidades

internas às exigências ambientais. Por fim, mencionam a adaptabilidade (*adaptability*), como sendo um domínio psicossocial, que indica os recursos de uma pessoa para encarar tarefas, traumas em seus papéis sociais, e transições, de maneira situacional ou antecipatória. E que esses recursos equivalem as capacidades de autorregulação, utilizadas na resolução de problemas que podem ocorrer ao longo do desenvolvimento vocacional.

Porém, para os autores citados acima, os recursos para se adaptar (*adaptabilities*) encontram-se não no indivíduo, mas no encontro pessoa-ambiente e, tratando-se de domínios psicossociais. Destaca-se que tais recursos ou habilidades para se adaptar são conhecidos como os C's. Sobre a adaptabilidade de carreira, é importante frisar que suas estratégias devem ser analisadas contextualmente, tendo como parâmetro o momento histórico, as situações e os papéis sociais. Para tanto, referente aos propósitos da formulação da Teoria da Construção da Carreira, Savickas (2005) trouxe um modelo da adaptabilidade de carreira que previa no início quatro dimensões, nomeadas como os 4C's.

A primeira é a preocupação (*Concern*), que está relacionada à orientação e antecipação do futuro profissional. Engloba planejamento e preparação, considerando-se o passado, o presente e o futuro. Envolve pragmatismo e otimismo. A segunda dimensão é conhecida como controle (*Control*), que é relativo à ser responsável pela construção de sua carreira, mesmo diante da possibilidade de recorrer à ajuda de outras pessoas. Abrange postura, determinação, persistência, disciplina, esforço e comprometimento. Além de características como autonomia, tomada de decisão, negociação e assertividade. A terceira é a curiosidade (*Curiosity*), que seria o reconhecimento dos aspectos internos e externos do sujeito, e conseqüente ajuste entre o eu e o trabalho.

A curiosidade envolve ainda a exploração do ambiente, de outros caminhos, aventurar-se, estar aberto a novas experiências, experimentar, tentar coisas novas, aumentar o conhecimento, o

que auxiliará na tomada de decisões. Ocasiona maior conhecimento sobre si, seus interesses, valores e habilidades, além de situações e possíveis recompensas. A quarta dimensão, a confiança (*Confidence*), que refere-se a antecipação do sucesso frente a obstáculos e desafios, ou seja, o quanto as pessoas se sentem capazes a persistirem em seus objetivos. Envolve a autoestima, crenças de autoeficácia e a capacidade para solucionar problemas (Savickas & Porfeli, 2012; Audibert & Teixeira, 2015).

Mais adiante, foi inserido ao modelo *Life Design* (Savickas et al., 2009), que incorporou uma quinta dimensão, a cooperação (*Cooperation*), compreendida como um recurso interpessoal surgido durante as transições de carreira, então, consiste em um recurso relacional que conduz a adaptabilidade (Savickas & Porfeli, 2015). A inclusão da cooperação foi defendida por autores como Nye (2017), devido a conceituações anteriores de adaptabilidade geral que reforçam a inclusão de uma dimensão interpessoal da adaptabilidade de carreira. Baseado na pesquisa de Hofstede (1990), que divide as culturas em individualistas e coletivistas, Nye (2017) considera que a inclusão de uma dimensão orientada para o interpessoal equilibraria o foco individualista da medida.

Indivíduos que possuem características de cooperação mostram-se colaborativos, amigáveis e complacentes (McMahon, Rahdar & Porteus, 2012). Todas essas dimensões retratam as estratégias e recursos adaptativos que as pessoas aplicam para conduzir tarefas críticas do desenvolvimento vocacional e as transições que se deparam ao longo da construção da carreira. É importante ressaltar que a pessoa que possui características de adaptabilidade de carreira demonstra preocupação com o seu papel de trabalhador e com o seu futuro profissional, além de acreditar ter controle sobre o seu futuro. Revela ser capaz de utilizar estratégias de autorregulação, com o objetivo de adaptar-se às demandas nos diferentes ambientes.

Ainda, acredita ser possível operar alguma espécie de controle e influência sobre o seu meio, demonstrando curiosidade em conhecer os possíveis papéis e futuras condições da sua carreira. Tende a ser otimista, e a acreditar em sua aptidão para alcançar desejos e metas, e busca um projeto ainda mais amplo, o seu próprio projeto de vida, e não unicamente uma ocupação (Savickas, 2005; Savickas et al., 2009). Portanto, o construto adaptabilidade de carreira está alinhado às habilidades e atitudes do sujeito frente a si mesmo e ao seu contexto, o que está profundamente relacionado às possibilidades de transição de carreira (Savickas, 2005).

No que se refere estudos internacionais recentes envolvendo o construto adaptabilidade de carreira, Rudolph, Lavigne e Zacher (2016) realizaram uma metanálise. O objetivo desse estudo foi examinar relações de adaptabilidade de carreira com medidas de adaptatividade, adaptando respostas, resultados de adaptação e covariáveis demográficas. Os resultados, baseados em um total de 90 estudos, demonstram que a adaptabilidade na carreira está significativamente associada a medidas de adaptabilidade (isto é, capacidade cognitiva que envolve cinco grandes traços, como a autoestima, autoavaliações, personalidade proativa, orientação para o futuro, esperança, e otimismo), adaptando as respostas (ou seja, planejamento de carreira, exploração de carreira, autoeficácia ocupacional e autoeficácia na tomada de decisão na carreira).

Além desses, nesse mesmo estudo se verificou resultados de adaptação (ou seja, identidade de carreira, vocação, satisfação escolar/emprego/carreira, comprometimento organizacional, estresse no trabalho, empregabilidade, promoção, intenções de rotatividade, renda, engajamento, desempenho no trabalho autorrelatado, resultados empreendedores, satisfação com a vida e efeitos positivos e negativos), bem como certas características demográficas (ou seja, idade, nível de escolaridade). Análises de regressão múltipla com base em correlações metanalíticas demonstraram a validade preditiva incremental da adaptabilidade de carreira, além e acima de outras características como diferenças individuais, para uma variedade

de carreiras, trabalhos e resultados subjetivos de bem-estar. No geral, os resultados desta metanálise suporta o modelo de construção de carreira de adaptação.

Rudolph, Lavigne, Katz e Zacher (2017), recorrendo a uma metanálise com 76 estudos, englobando os níveis das dimensões da adaptabilidade de carreira (ou seja, controle, curiosidade e confiança), bem como as relações entre essas dimensões e os vários resultados de adaptação (por exemplo, desempenho no trabalho, satisfação no trabalho, intenções de rotatividade), apresentaram uma análise fatorial confirmatória que apoiou a estrutura subjacente da adaptabilidade de carreira. Esta metanálise teve como objetivo testar as hipóteses sobre as contribuições relativas de cada dimensão da adaptabilidade de carreira no que se refere à previsão de resultados de adaptação.

Ginevra, Annavazzi, Santilli, Di Maggio e Camussi (2018) examinaram a relação entre adaptabilidade de carreira, orientação para o futuro e interesses vocacionais. Especificamente, eles testaram o papel da adaptabilidade de carreira e orientação para o futuro na promoção de uma gama mais ampla de interesses vocacionais, com base no princípio de que experimentar mais interesses pode ser útil para dar o melhor em múltiplas ocupações e planejar uma ampla gama de objetivos de carreira. Um total de 762 adolescentes italianos (383 homens, 379 mulheres) participaram do estudo. Os resultados destacam o papel mediador da orientação para o futuro na relação entre quatro recursos de adaptabilidade de carreira e amplitude de interesses vocacionais.

Esses resultados ressaltam que intervenções específicas em adaptabilidade de carreira e orientação para o futuro podem fomentar uma gama mais ampla de interesses vocacionais, oferecendo mais oportunidades para os adolescentes responderem às demandas do mercado de trabalho atual. O estudo de Barros, Moreira, Martins & Ambiel (2018) objetivou verificar os níveis de adaptabilidade de carreira em uma amostra de estudantes de pós-graduação stricto sensu, composta por 645 estudantes. Como instrumento foi utilizado um questionário

desenvolvido exclusivamente para essa pesquisa, composto por informações pessoais e acadêmicas, além da aplicação da Escala de Adaptabilidade de Carreira (Career Adapt-Abilities Scale – CAAS).

Como resultado da pesquisa acima, estudantes que relataram maior satisfação em cursar uma pós-graduação também apresentaram maior pontuação nas dimensões da adaptabilidade de carreira, provavelmente indicando tendência a lidar melhor com transições de carreira. O estudo de Ladeira, Oliveira, Melo-Silva e Taveira (2019) teve como objetivo examinar o poder preditivo da adaptabilidade de carreira na empregabilidade percebida, levando em conta o efeito mediador das respostas adaptativas nessa associação. Nesse estudo participaram 387 estudantes universitários, e utilizaram-se as Escalas de Adaptabilidade de Carreira, de Desenvolvimento de Carreira de Estudantes Universitários e de Empregabilidade.

O resultado desse estudo evidenciou o poder preditivo da adaptabilidade de carreira na empregabilidade percebida e um efeito mediador parcial das respostas adaptativas nessa ligação. A preocupação e identidade de carreira foram as dimensões da adaptabilidade e das respostas adaptativas com maiores evidências para predizer a empregabilidade. Na pesquisa de Silva e Andrade (2019) objetivou-se entender a relação entre dimensões psicológicas de carreira (adaptabilidade de carreira e pensamentos negativos), capital psicológico e domínios de vida trabalho (empregabilidade e sucesso de carreira) e não trabalho (satisfação com a vida). Participaram da pesquisa 189 universitários e 312 empregados de nível superior.

O resultado do estudo de Silva e Andrade (2019), por meio de modelos de equações estruturais, foi que para universitários os contextos de vida trabalho e não trabalho, são motivados pela adaptabilidade e pensamentos negativos de carreira, e para trabalhadores, os resultados indicam a interferência dos pensamentos negativos de carreira e o capital psicológico. A pesquisa de Ambiel, Martins, Tofoli & Campos (2019) objetivou verificar quais variáveis

acadêmicas e extracurriculares podem explicar as dimensões de Adaptabilidade de Carreira (Preocupação, Controle, Curiosidade e Confiança) do estudante universitário. A amostra foi composta por 323 estudantes, e como instrumentos foram utilizados um questionário sociodemográfico e a Escala de Adaptabilidade de Carreira.

A coleta da pesquisa citada acima ocorreu de forma online. Como resultado, a satisfação com o curso, a satisfação com a escolha, a nota, as atividades extracurriculares e a situação laboral foram capazes de explicar de 17% a 26% das dimensões de Adaptabilidade de Carreira, o que traz novas possibilidades de intervenções que visem promover os recursos de carreira fundamentais para o século XXI. Portanto, o presente estudo pretende avaliar algumas variáveis centrais relacionadas ao processo de desenvolvimento de carreira – interesses profissionais e adaptabilidade de carreira, de forma a verificar a sua aplicabilidade e pertinência em uma amostra de psicólogos brasileiros, e fazer algumas reflexões acerca destas variáveis para a pesquisa e orientação/ intervenção na área de carreira.

O objetivo, portanto, é verificar as diferenças em relação aos interesses por áreas da psicologia e nas competências de adaptabilidade de carreira entre psicólogos que exercem a profissão, e aqueles que não atuam na área. Considerando as seguintes hipóteses H1: os psicólogos que atuam na profissão terão maiores médias nos instrumentos quando comparados ao grupo de psicólogos que não atuam; H2: psicólogos que realizaram estágio na área da psicologia que atuam possuirão maiores médias nas dimensões da adaptabilidade de carreira do que aqueles que não realizaram; H3: psicólogos que não atuam na profissão terão uma maior média no fator clínica das áreas de interesses da psicologia, do que aqueles que atuam na profissão, porém fora da área clínica; H4: indivíduos que atuam em duas ou mais áreas da psicologia possuirão um maior nível de adaptabilidade de carreira do que aqueles que atuam em uma área; H5: indivíduos autônomos têm maior adaptabilidade de carreira do que outros regimes de trabalho.

MÉTODO

Participantes

A amostra foi composta por 443 participantes, em sua maioria do sexo feminino ($n=370$; 83,7%), e casados ($n=251$; 56,7%). A idade variou entre 22 e 73 anos ($M = 38,48$ anos; $DP = 10,30$ anos). Apesar de terem respondentes das cinco regiões do país, a que teve maior concentração foi a região Sudeste, com 280 participantes (63,2%). Quanto ao tempo de formação, a maioria ($n=156$; 35,4%) têm entre 10 e 20 anos. No que se refere ao grau de escolaridade, 15 pessoas (3,4%) possuíam pós-doutorado, 35 (7,9%) possuíam doutorado, 122 (27,5%) possuíam mestrado, 192 (43,3%) possuíam especialização/MBA, e 79 (17,8%) possuíam apenas a graduação.

Quanto à atuação na área da psicologia, 383 participantes (86,5%) relataram trabalhar na área atualmente, e 60 (13,5%) responderam que não. Relacionado à área de atuação no momento, 289 pessoas (65,2%) trabalham na área clínica, 29 (6,5%) na área organizacional, 20 (4,5%) na área social, 19 (4,3%) na área de pesquisa/docência, 11 (2,5%) na área escolar/educacional, 5 (1,1%) na área hospitalar, 4 (0,9%) na área forense, 4 (0,9%) na área do trânsito, 4 (0,9%) com avaliação psicológica, 2 (0,5%) com neuropsicologia, 1 (0,2%) na área do esporte. Sobre o motivo de não trabalhar na área da psicologia, 42 (70%) pessoas atuam em outra área no momento, 12 (20%) pessoas estão desempregadas, mas procurando colocação na área da psicologia, 5 (8,3%) participantes estão desempregados, porém buscando qualquer colocação profissional, e 3 (5%) participantes estão desempregados, porém não estão buscando colocação profissional no momento.

Nesse sentido, pôde-se constatar que a soma dá mais que 443 participantes, o que é justificado por 2 pessoas que deram uma resposta ambígua, respondendo trabalhar na área e ao mesmo tempo fora da área da psicologia. No que se refere à quantidade de áreas da psicologia

que atua no momento ($n=383$), a maioria ($n=213$; 55,5%) atua em 1 área, 27,10% ($n=104$) atuam em 2 áreas, 10,4% ($n=40$) atuam em 3 áreas, 5,6% ($n=21$) atuam em 4 áreas, e 1,4% ($n=5$) atuam em 5 áreas. Quanto a ter realizado estágio na área da psicologia que trabalha atualmente, 356 psicólogos (80,4%) afirmaram que sim, e 87 psicólogos (19,6%) responderam que não.

Sobre o regime de trabalho, a maioria dos profissionais, 246 (55,5%) são autônomos, 115 (26%) trabalham sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), 71 (16%) são funcionários públicos, e 11 (2,5%) são voluntários. No que se refere à quantidade de horas trabalhadas por semana, a maioria ($n=114$; 25,7%) trabalha mais que 40 horas semanais, 22,3% ($n=99$) trabalham 40 horas, 22,3% ($n=99$) trabalham 30 horas, 13,1% ($n=58$) trabalham 20 horas, 10,6% ($n=47$) trabalham 10 horas, e 5,9% ($n=26$) trabalham menos que 10 horas semanais. Quanto a média de remuneração mensal, a maioria 37,5% ($n=166$) recebem mais que 5 salários mínimos, 25,5% ($n=113$) recebem de 3 à 5 salário mínimos, 14,2% ($n=63$) recebem de 1 à 2 salários mínimos, 13,1% ($n=58$) de 2 à 3 salários mínimos, 6,8% ($n=30$) recebem menos que 1 salário mínimo, e 2,9% ($n=13$) não possuem renda.

Instrumentos

1) Questionário Sociodemográfico (Anexo 2): O questionário que será utilizado foi elaborado especificamente para esse estudo, e é composto pelos seguintes itens: sexo, idade, estado civil, região do país onde mora, tempo de formação na área da psicologia, grau de escolaridade, se trabalha atualmente na área da psicologia, e em qual/ quais área(s) da psicologia atua, se não atua na área, qual o motivo, se fez estágio na área que trabalha, qual o regime de trabalho atual, carga horária semanal de trabalho e a média da remuneração atual.

2) Escala de Interesses por Áreas da Psicologia – EIAPsi (Anexo 3) (Ambiel & Martins, 2016): avalia os interesses de estudantes ou profissionais da psicologia, com as áreas de atuação

do psicólogo. O examinado deve responder aos itens em uma escala Likert, com variações entre ‘detesto/detestaria’ (1) e ‘adoro/ adoraria’ (5). Composta por 90 itens, e 11 fatores: Organizacional (11 itens – ex. Responsabilizar-se em melhorar as condições de trabalho na organização – $\alpha=0,95$), Docência e Pesquisa (12 itens – ex. Orientar trabalhos de alunos de iniciação científica, mestrado e doutorado – $\alpha=0,91$), Esporte (oito itens – ex. Realizar atendimentos com o intuito de preparar o atleta para o desempenho da atividade – $\alpha=0,93$), Jurídica (oito itens – ex. Elaborar laudos sobre o funcionamento mental dos indivíduos em processos judiciais – $\alpha=0,89$).

Além dos citados acima, Social (nove itens – ex. Atuar na atenção a grupos em situação de vulnerabilidade em centros comunitários – $\alpha=0,89$), Educacional (nove itens – ex. Analisar e intervir no clima educacional – $\alpha=0,89$), Saúde (oito itens – ex. Atuar junto a pacientes terminais hospitalizados – $\alpha=0,91$), Avaliação Psicológica (sete itens – ex. Possibilitar a tomada de decisão a partir de avaliações – $\alpha=0,84$), Clínica (sete itens – ex. Realizar atendimentos psicoterapêuticos em consultórios ou clínicas particulares – $\alpha=0,84$), Neuropsicologia (seis itens – ex. Realizar avaliações das funções neuropsicológicas – $\alpha=0,88$) e Trânsito (cinco itens – ex. Avaliar capacidades, habilidades e aptidões de candidatos à carteira de motorista – $\alpha=0,90$).

3) CAAS + C (Escala de Adaptabilidade de Carreira + dimensão cooperação - Audibert e Teixeira (2015) (Anexo 4): Instrumento composto por 35 itens (contemplando as dimensões preocupação, controle, confiança, curiosidade e cooperação), subordinados hierarquicamente a um fator geral de segunda ordem (denominado adaptabilidade). Inicialmente, após tradução do inglês para as línguas de cada país, foi administrada em estudantes e trabalhadores adultos de diversos países, sendo que análises confirmatórias realizadas com os dados combinados desses países resultaram em uma versão final do instrumento internacional. Embora os índices de ajuste

não tenham sido ideais para a maioria dos países (por exemplo, CFI acima de 0,95, como sugerido por Schreiber, Stage, King, Norae e Barlow (2006)).

Os resultados da escala de adaptabilidade foram considerados, de um modo geral, satisfatórios, sendo tomados como evidências de validade para o instrumento. A consistência interna observada para a escala total e suas subescalas variou, nas amostras dos diversos países, de satisfatória a muito boa (sendo considerada boa a partir de 0,80): preocupação (0,76 a 0,90), controle (0,65 a 0,90), curiosidade (0,70 a 0,89), confiança (0,71 a 0,96) e escala total (0,87 a 0,96). No que se refere a pesquisas sobre a escala, o estudo de Audibert e Teixeira (2015) teve em sua amostra 990 universitários, e objetivou reexaminar a versão brasileira da Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC) e adquirir evidências de validade e fidedignidade para a escala.

A pesquisa de Audibert e Teixeira (2015) teve como resultado, por meio de análises fatoriais confirmatórias, um ajuste satisfatório para um modelo de quatro fatores de segunda ordem (preocupação, controle, curiosidade e confiança), e índices de fidedignidade adequados para a escala. Além disso, no estudo de Farsen, Fiorini e Bardagi (2017), que objetivou averiguar psicometricamente a adaptação e validação da Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC), elaborada de forma simultânea por pesquisadores de 18 países, e, concomitante a esse processo, adaptada e validada em 13 países, teve como resultado o apontamento das potencialidades e eventuais fragilidades da EAC.

Procedimentos

Inicialmente, a pesquisa foi submetida para avaliação pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco e, após a sua aprovação (CAAE: 17186619.3.0000.5514), iniciou-se a coleta de dados. Para a coleta foi adotada a estratégia *online*, a fim de se ampliar a

diversidade da amostra. A coleta *online* ocorreu por aplicativo *Google Forms*, a partir do encaminhamento do link da pesquisa por e-mail e redes sociais, contendo o convite e o link aos profissionais da área. A participação na pesquisa foi permitida a partir da concordância do participante com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os instrumentos foram apresentados na seguinte ordem: 1) Questionário Sociodemográfico; 2) Escala de Interesses por Áreas da Psicologia - EIAPsi (Ambiel & Martins, 2016); 3) CAAS + C (*Career Adapt-Abilities Scale + Cooperation Scale – Brazilian Form*, - Audibert e Teixeira (2015)).

Análise dos dados

Para a análise dos dados, inicialmente foi feito o download da planilha excel diretamente do aplicativo de coleta de dados. Após limpeza do banco de dados, a planilha foi transferida para o software SPSS versão 25. Foram realizadas as análises descritivas dos participantes, a fim de caracterizar a amostra, e também dos instrumentos, para se conhecer os padrões de desempenho em ambos. Por fim, os dois grupos, psicólogos que exercem e não exercem a profissão, foram comparados em relação ao desempenho em ambos os instrumentos pelo teste *t* de Student e verificação do tamanho do efeito das diferenças (*d* de Cohen).

RESULTADOS

Nessa sessão, serão apresentadas as comparações dos interesses por áreas da psicologia e as dimensões da adaptabilidade de carreira em relação a duas variáveis de grupo, a primeira variável refere-se à atuação na área da psicologia e a segunda variável é referente à quantidade de áreas da psicologia que a pessoa atua. A seguir, encontra-se a Tabela 2, onde serão apresentados os resultados da comparação de médias dos fatores da EIAPsi e dimensões da CAAS+C em relação à atuação na profissão.

Tabela 2

Comparação de médias dos fatores da EIAPsi e dimensões da CAAS+C em relação à atuação na profissão

	<i>M (DP)</i> geral	<i>M (DP)</i> trabalha	<i>M (DP)</i> não trabalha	<i>T</i>	<i>P</i>	<i>d</i>	
EIAPsi	Social	3,29 (0,92)	3,28 (0,90)	3,37 (1,05)	0,737	0,46	0,10
	Clínica	4,01 (0,80)	4,07 (0,76)	3,61 (0,92)	4,213	0,00	0,58
	Educacional	3,22 (0,87)	3,21 (0,87)	3,31 (0,87)	0,860	0,39	0,12
	Organizacional	3,11 (0,94)	3,10 (0,94)	3,17 (0,93)	0,570	0,56	0,08
	Saúde	3,12 (0,90)	3,14 (0,88)	3,02 (1,03)	0,895	0,37	0,12
	Jurídica	2,65 (0,95)	2,60 (0,93)	2,99 (1,06)	3,004	0,00	0,42
	Docência	3,64 (0,82)	3,65 (0,79)	3,53 (0,94)	1,021	0,30	0,14
	Esporte	2,76 (0,99)	2,74 (0,97)	2,87 (1,12)	0,917	0,36	0,13
	Avaliação	3,62 (0,81)	3,65 (0,79)	3,39 (0,89)	2,346	0,01	0,33
	Neuropsicologia	3,40 (1,00)	3,41 (1,00)	3,29 (1,01)	0,848	0,39	0,12
	Trânsito	2,53 (1,00)	2,50 (0,97)	2,68 (1,13)	1,232	0,21	0,17
CAAS + C	Preocupação	3,72 (0,83)	3,76 (0,81)	3,42 (0,87)	2,996	0,00	0,42
	Controle	3,81 (0,81)	3,85 (0,78)	3,52 (0,93)	2,934	0,00	0,41
	Curiosidade	3,98 (0,77)	4,01 (0,75)	3,76 (0,81)	2,336	0,02	0,32
	Confiança	4,05 (0,77)	4,08 (0,74)	3,85 (0,92)	2,104	0,03	0,29
	Cooperação	4,03 (0,70)	4,06 (0,67)	3,87 (0,84)	1,985	0,04	0,28

Nota. *n* trabalha = 383; *n* não trabalha = 60.

Foi constatado que a área da psicologia de maior interesse pelos psicólogos no geral é a área clínica, e as de menor interesse trânsito, jurídica e esporte. Em relação às áreas de interesse, foi visto que houve diferenças significativas nas áreas clínica, avaliação psicológica e jurídica entre os dois grupos, os que atuam na área e os que não atuam. As áreas clínica e avaliação psicológica receberam uma maior pontuação por quem atua na psicologia. Por outro lado, a área jurídica foi pontuada mais por quem não trabalha na área.

Além disso, para o grupo de psicólogos que atua na área, todas as dimensões da adaptabilidade de carreira obtiveram uma pontuação significativamente maior, quando comparadas ao grupo dos psicólogos que não atuam na profissão. A seguir, na Tabela 3, serão apresentados os dados da ANOVA e da prova de Tukey das áreas de interesse da psicologia, além das dimensões da adaptabilidade de carreira, referente a três grupos: os que atuam em uma área, os que atuam em duas áreas, e os que atuam em três ou mais áreas da psicologia. Serão apresentados somente os resultados das diferenças que foram significativas.

Tabela 3

Análise de variância e prova de Tukey para os fatores da EIAPsi e para as dimensões da CAAS+C em relação à quantidade de áreas da psicologia que atua

	Variáveis	F	p	Quantidade de áreas	n	Subconjuntos	
						1	2
EIAPsi	Clínica	9,572	0,01	Atua em uma área	246	3,89	
				Atua em duas áreas	120	4,06	
				Atua em 3 ou mais áreas	77		4,33
	Educativa	5,045	0,01	Atua em duas áreas	120	3,11	
				Atua em uma área	246	3,19	
				Atua em 3 ou mais áreas	77		3,50
	Saúde	3,476	0,03	Atua em duas áreas	120	3,00	
				Atua em uma área	246	3,11	3,11
				Atua em 3 ou mais áreas	77		3,35
	Jurídica	3,935	0,02	Atua em duas áreas	120	2,44	
				Atua em 3 ou mais áreas	77	2,70	2,70
				Atua em uma área	246		2,74
	Docência	15,534	0,00	Atua em uma área	246	3,49	
				Atua em duas áreas	120	3,67	
				Atua em 3 ou mais áreas	77		4,06
	Esporte	4,975	0,01	Atua em duas áreas	120	2,54	
				Atua em uma área	246	2,80	2,80
				Atua em 3 ou mais áreas	77		
Avaliação	13,852	0,00	Atua em uma área	246	3,52		
			Atua em duas áreas	120	3,54		
			Atua em 3 ou mais áreas	77		4,05	
Neuropsico	12,901	0,00	Atua em duas áreas	120	3,20		
			Atua em uma área	246	3,34		
			Atua em 3 ou mais áreas	77		3,90	
Trânsito	3,570	0,03	Atua em duas áreas	120	2,32		
			Atua em uma área	246	2,60		
			Atua em 3 ou mais áreas	77		3,99	
Controle	4,650	0,01	Atua em uma área	246	3,71		
			Atua em duas áreas	120	3,90	3,90	
			Atua em 3 ou mais áreas	77		3,99	
Curiosidade	4,800	0,01	Atua em uma área	246	3,88		
			Atua em 3 ou mais áreas	77	4,10		
			Atua em duas áreas	120	4,10		
Confiança	3,449	0,03	Atua em uma área	246	3,97		
			Atua em duas áreas	120	4,11	4,11	
			Atua em 3 ou mais áreas	77		4,21	
Cooperação	3,166	0,04	Atua em uma área	246	3,97		
			Atua em duas áreas	120	4,11		
			Atua em 3 ou mais áreas	77	4,16		

Pode-se observar que, no geral, o grupo 3, que atua em três ou mais áreas pontuou mais do que os grupos 1 e 2, que atuam em uma ou duas áreas apenas, ainda que nas dimensões curiosidade e cooperação não tenha havido formação de subconjuntos. Entretanto, o único resultado que não foi maior em relação ao grupo que atua em três ou mais áreas foi a do interesse pela área jurídica, pontuado mais por quem atua em uma área. Além disso, tiveram duas dimensões da adaptabilidade, curiosidade e cooperação, que não tiveram diferença entre os três grupos. A seguir, encontra-se a Tabela 4, onde serão apresentados os resultados da comparação de médias das dimensões da CAAS+C em relação a dois grupos: os que realizaram estágio na área de atuação da psicologia, e os que não realizaram estágio. Estes grupos foram separados de acordo com os psicólogos que atuavam na área da psicologia no momento da pesquisa ($n = 383$).

Tabela 4

Comparação de médias das dimensões da CAAS+C em relação a dois grupos: os que realizaram estágio na área de atuação, e os que não realizaram estágio

	<i>M (DP)</i> geral	<i>M (DP)</i> fez estágio	<i>M (DP)</i> não fez estágio	<i>T</i>	<i>p</i>	<i>D</i>
Preocupação	3,72 (0,83)	3,83 (0,80)	3,43 (0,81)	3,425	0,00	0,50
Controle	3,81 (0,81)	3,88 (0,78)	3,68 (0,80)	1,783	0,07	0,26
Curiosidade	3,98 (0,77)	4,05 (0,75)	3,79 (0,78)	2,352	0,02	0,34
Confiança	4,05 (0,77)	4,10 (0,74)	3,94 (0,75)	1,492	0,14	0,22
Cooperação	4,03 (0,70)	4,08 (0,68)	4,00 (0,66)	0,744	0,45	0,12

Nota. n fez estágio = 328; n não fez estágio = 55.

Foi constatado que as dimensões preocupação e curiosidade da adaptabilidade apresentaram diferenças significativas entre os dois grupos, os que realizaram estágio, e os que não realizaram. Notou-se também que todas as dimensões da adaptabilidade receberam uma maior pontuação por quem realizou estágio, com tamanhos de efeitos considerados pequenos nas

dimensões, exceto na dimensão cooperação, que apresentou tamanho de efeito considerado nulo. Isto indica que ter realizado estágio na área que atua está relacionado a maiores níveis de adaptabilidade de carreira.

A seguir, na Tabela 5, serão apresentados os dados da ANOVA e da prova de Tukey das dimensões da adaptabilidade de carreira em relação ao tempo de formação na área da psicologia, referente a cinco grupos: até 1 ano de formação, de 1 a 3 anos, de 4 a 9 anos, de 10 a 20 anos, mais de 20 anos de formação. Serão apresentados somente os resultados das diferenças que foram significativas.

Tabela 5

Análise de variância e prova de Tukey para as dimensões da CAAS+C em relação ao tempo de formação na área da psicologia

Variáveis	F	P	Tempo de formação	N	Subconjuntos	
					1	2
Preocupação	2,772	0,03	De 1 a 3 anos	46	3,50	
			De 4 a 9 anos	113	3,73	3,73
			De 10 a 20 anos	135	3,75	3,75
			Até 1 ano	23		3,95
			Mais de 20 anos	66		3,98
Curiosidade	6,129	0,01	Até 1 ano	23	3,71	
			De 1 a 3 anos	46	3,73	
			De 4 a 9 anos	113	3,93	3,93
			De 10 a 20 anos	135	4,06	4,06
			Mais de 20 anos	66		4,33
Controle	3,839	0,01	De 1 a 3 anos	46	3,62	
			De 4 a 9 anos	113	3,79	3,79
			De 10 a 20 anos	135	3,82	3,82
			Até 1 ano	23	3,95	3,95
			Mais de 20 anos	66		4,15
Confiança	2,640	0,03	De 1 a 3 anos	46	3,87	
			De 4 a 9 anos	113	4,04	4,04
			De 10 a 20 anos	135	4,06	4,06
			Até 1 ano	23	4,09	4,09
			Mais de 20 anos	66		4,31
Cooperação	3,284	0,01	De 1 a 3 anos	46	3,81	
			De 4 a 9 anos	113	4,04	4,04
			Até 1 ano	23	4,06	4,06
			De 10 a 20 anos	135	4,07	4,07
			Mais de 20 anos	66		4,27

Pode-se observar que, no geral, em todas as dimensões de adaptabilidade ocorreram diferenças significativas, com o grupo dos psicólogos formados há mais de 20 anos, apresentando maiores pontuações. Nas dimensões preocupação, controle e confiança os psicólogos formados

até 1 ano também apresentaram altas pontuações. Em todos os casos, os psicólogos formados de 1 a 3 anos apresentaram menores pontuações. Este resultado indica que quanto maior o tempo de formação na área maior são os níveis de adaptabilidade de carreira. Complementarmente, foi feita uma comparação dos níveis de adaptabilidade em relação ao regime de trabalho (CLT, autônomo e funcionário público) e não foram obtidas diferenças significativas ($p > 0,05$).

DISCUSSÃO

Com o intuito de responder ao objetivo da pesquisa, que era verificar as diferenças nos interesses por áreas da psicologia e nas competências de adaptabilidade de carreira entre psicólogos que atuam e aqueles que não atuam na profissão, foram feitas as análises descritivas dos participantes, para caracterizar a amostra, e também dos instrumentos, a fim de se conhecer os padrões de desempenho em ambos. Realizou-se a comparação de médias dos fatores da EIAPsi e dimensões da CAAS+C, por meio do teste t de Student e verificação do tamanho do efeito das diferenças pelo d de Cohen.

No que se refere às hipóteses, h1: os psicólogos que atuam na profissão terão maiores médias nos instrumentos quando comparados ao grupo de psicólogos que não atuam; h2: psicólogos que realizaram estágio na área da psicologia que atuam possuirão maiores médias nas dimensões da adaptabilidade de carreira do que aqueles que não realizaram; h3: psicólogos que não atuam na profissão terão uma maior média no fator clínica das áreas de interesses da psicologia, do que aqueles que atuam na profissão, porém fora da área clínica; h4: indivíduos que atuam em duas ou mais áreas da psicologia possuirão um maior nível de adaptabilidade de carreira do que aqueles que atuam em uma área, essas hipóteses foram corroboradas. Porém, quanto à h5: indivíduos autônomos têm maior adaptabilidade de carreira do que outros regimes de trabalho: essa hipótese foi refutada, pois foi feita uma comparação dos níveis de adaptabilidade em relação ao regime de trabalho (CLT, autônomo e funcionário público) e não foram obtidas diferenças significativas ($p > 0,05$). .

Sobre a caracterização da amostra, os resultados indicaram que a maioria dos profissionais são do sexo feminino, casados (as), com média de idade em torno de 38 anos, com concentração maior desses profissionais na região Sudeste do país. Média do tempo de formação

entre 10 e 20 anos, grau de escolaridade, com especialização/MBA, e área de atuação na psicologia, em sua grande maioria, clínica. Referente à quantidade de áreas que trabalha atualmente na psicologia, a maioria atua em 1 área, e quanto a ter realizado estágio na área que trabalha, a maior parcela afirmou ter realizado. Sobre o regime de trabalho, a maioria dos profissionais se declarou autônomo.

Sobre a quantidade de horas semanais trabalhadas, a maioria afirmou realizar mais que 40 horas, além de relatar remuneração mensal maior que 5 salários mínimos. Esses achados vão ao encontro de achados anteriores, descritos em pesquisa do DIEESE e CFP (2016), onde as mulheres são a maioria entre os psicólogos, grande parte encontra-se na região Sudeste, com faixa etária de 30 anos ou mais, e vive em companhia de cônjuge ou companheiro(a). A maior parcela atua na condição de “conta própria”, e têm 1 ocupação. Porém, no que se refere ao grau de escolaridade, a grande maioria da categoria tem como grau mais elevado o ensino superior, já nesta pesquisa a maioria declarou ter especialização/MBA.

Além disso, o estudo do DIEESE e CFP (2016) revelou atuação prioritariamente nas atividades de saúde, educação e serviços sociais, e nesta pesquisa o resultado foi na área clínica. Aqui se faz necessário enfatizar que psicologia da saúde não é a psicologia clínica aplicada ao ambiente da saúde (Gorayeb, 2010). Ainda, a maior parcela dos psicólogos realiza uma jornada de até 20 horas semanais, já nesta pesquisa, foi visto uma jornada superior, acima de 40 horas. Quanto à faixa salarial, em média, mostrou que um psicólogo no Brasil, tem um rendimento domiciliar per capita de R\$ 4.055. Logo, esse valor, convertido para o ano 2019, seria equivalente a 4 salários mínimos e $\frac{1}{2}$.

Valor aproximado foi observado neste estudo, pois os profissionais afirmaram ter uma renda de 5 salários mínimos, que em 2019 equivalia a R\$ 4.990,00, considerado um salário baixo quando comparado a quantidade de horas semanais trabalhadas e a formação em nível superior.

Em relação às áreas de interesse, foi visto que houve diferenças nas áreas clínica, avaliação psicológica e jurídica entre os dois grupos, os que atuam na área e os que não atuam. As áreas clínica e avaliação receberam uma maior pontuação por quem atua na psicologia. Por outro lado, a área jurídica foi pontuada mais por quem não trabalha na área da psicologia. Provavelmente isso ocorreu em razão da idealização em relação à atuação nessa área.

Este resultado foi corroborado pela discussão do estudo de Silva e Fontana (2011), pelo qual foram verificadas as principais motivações para a inserção na área jurídica, como aprovação em concurso público, estabilidade profissional, questão salarial e possibilidade de trabalho em equipe. Além dessas, foram apontadas outras mais subjetivas, como participar de perto das políticas públicas, atuar em casos de família e estudar o comportamento criminoso. Porém, no que se refere a expectativa e a realidade encontrada na área jurídica, após estar na área, há relato de insatisfação em razão de dificuldade com o sistema de trabalho e dificuldade de relacionamento com profissionais operadores de Direito.

Além desses, foram relatadas a falta da verdade do periciando, a pouca valorização do trabalho executado, e a falta de perspectiva de melhoria. Sendo esta última justificada pela morosidade por parte do Judiciário, falta da utilização do relatório técnico para subsidiar as decisões, falta de apoio e reconhecimento. Foi constatada ainda que a área da psicologia de maior interesse pelos psicólogos no geral é a área clínica, e as de menor interesse trânsito, jurídica e esporte. Esses dados são corroborados parcialmente pelo estudo de Ambiel e Martins (2016) com estudantes de psicologia, do qual obteve baixa quantidade de respostas de intenção (interesses expressos) pelas áreas trânsito, esporte e avaliação psicológica.

No que se refere ao baixo interesse pela psicologia do trânsito, de forma similar foi encontrado em estudo anterior de Oliveira et al. (2015), que revelou a necessidade de fortalecimento de políticas públicas de trânsito, além da necessidade de uma maior visibilidade

dos trabalhos desenvolvidos pelo psicólogo nessa área. Além disso, na discussão da pesquisa de Vieira, Nascimento Junior e Lopes Vieira (2013) sobre a psicologia do esporte, foi exposto que na condição de ciência e profissão, a área do esporte ainda é emergente, sendo necessário, portanto, aprofundar a reflexão sobre ela.

Ademais, para o grupo de psicólogos que atuam na área, todas as dimensões da adaptabilidade de carreira obtiveram pontuação maior, quando comparadas ao grupo dos psicólogos que não atuam na profissão. Pode-se observar que, no geral, o grupo que atua em três ou mais áreas da psicologia pontuou mais em relação aos níveis de adaptabilidade de carreira do que os grupos que atuam em uma ou duas áreas. Entretanto, o único resultado que não foi maior em relação ao grupo que atua em três ou mais áreas foi a do interesse pela área jurídica. Além disso, tiveram duas dimensões da adaptabilidade, curiosidade e cooperação, que não tiveram diferença entre os grupos.

Ainda, foi constatado que as dimensões preocupação e curiosidade da adaptabilidade apresentaram diferenças entre os dois grupos, os que realizaram estágio, e os que não realizaram. Notou-se também que todas as dimensões da adaptabilidade receberam uma maior pontuação por quem realizou estágio, com tamanhos de efeitos considerados pequenos nas dimensões, exceto na dimensão cooperação, que apresentou tamanho de efeito considerado nulo (Cohen, 1988). Isto indica que ter realizado estágio na área que atua está relacionado a maiores níveis de adaptabilidade de carreira.

Este resultado sugere que a adaptabilidade de carreira pode desenvolver-se durante o período de estágio, ou seja, durante a preparação do indivíduo para a sua carreira, e que, portanto, atitudes de planejamento durante a realização do curso, podem auxiliar no desenvolvimento de comportamentos adaptativos futuros (Ambiel, Hernández & Martins, 2016; Savickas & Porfeli, 2012; Almeida, Ferreira & Soares, 1999). Como afirmam Teixeira e Gomes (2005) seria

importante que durante o ensino superior houvesse maior ênfase nas práticas profissionais e na instrumentalização dos estudantes para a transição para o mercado de trabalho, possibilitando não apenas a reflexão, mas também a responsabilização sobre a sua trajetória acadêmica e profissional (Ambiel, Santos & Dalbosco, 2016).

Pode-se observar que, no geral, todas as dimensões de adaptabilidade tiveram diferenças com o grupo dos psicólogos formados há mais de 20 anos, apresentando maiores pontuações. Este resultado indica que quanto maior o tempo de formação na área, maior são os níveis de adaptabilidade de carreira, corroborados a partir dos resultados encontrados em estudo de Salvador e Ambiel (2019), que revelou quanto maior o tempo de experiência no mercado de trabalho, maior o desenvolvimento da dimensão controle. Além disso, nas dimensões preocupação, controle e confiança os psicólogos formados até 1 ano também apresentaram altas pontuações. Resultado similar foi encontrado na pesquisa qualitativa de Alessandri (2019), que menciona o fato de uma recém-formada manter-se motivada e otimista, relacionando ao recurso controle.

Em todos os casos, os psicólogos formados de 1 a 3 anos apresentaram menores pontuações. E por fim, foi feita uma comparação dos níveis de adaptabilidade em relação ao regime de trabalho (CLT, autônomo e funcionário público) e não foram obtidas diferenças. Retomando as dimensões da CAAS + C, preocupação diz respeito à reflexão, planejamento e preparação; controle se refere à autonomia e responsabilidade; curiosidade seria a exploração, ou seja, busca de informações e oportunidades; confiança envolve maior responsabilidade intrínseca (Ambiel, Hernandez & Martins, 2016) e cooperação envolve recurso interpessoal, de colaboração (Savickas & Porfeli, 2015).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente aos resultados apresentadas anteriormente, pode-se observar, conforme esperado, que psicólogos que atuam na profissão possuem maior interesse nas áreas da psicologia, do que aqueles que não atuam. Além disso, profissionais que estão na área da psicologia possuem maior adaptabilidade de carreira, comparado ao grupo que se encontra fora da área. Ainda, psicólogos que realizaram estágio na área da psicologia que trabalham, aqueles que trabalham em mais de uma área da psicologia concomitantemente, além daqueles que trabalham mais que 40 horas por semana, desenvolveram maior adaptabilidade de carreira.

Porém, sobre a relação do regime de trabalho e a adaptabilidade de carreira, notou-se que indivíduos autônomos não possuem maior adaptabilidade, quando comparado a outros regimes de trabalho, como funcionário público e CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Além disso, foi visto nos resultados deste estudo que as áreas de menor interesse na psicologia pelos profissionais foram trânsito e esporte, dados corroborados em pesquisa anterior de Ambiel e Martins (2016) com estudantes de psicologia. Ainda, a área jurídica foi pontuada mais por quem não atua na profissão.

Provavelmente, esse resultado ocorreu em razão da área jurídica ser uma área idealizada dentro da psicologia, conforme percebido em estudo anterior, de Silva e Fontana (2011). Além disso, pôde-se notar que psicólogos formados há mais de 20 anos possuem maior adaptabilidade de carreira, indicando que, quanto maior o tempo de experiência na profissão, maiores são os níveis de adaptabilidade, conforme visto na pesquisa de Salvador e Ambiel (2019). Ainda, nas dimensões preocupação, controle e confiança, os psicólogos formados até 1 ano apresentaram altas pontuações, conforme observado em estudo de Alessandri (2019).

Sobre a relação da adaptabilidade de carreira e estágio, pôde-se perceber que realizar estágio durante o curso de psicologia tende a desenvolver maiores níveis de adaptabilidade.

Sugere-se, portanto, que durante a graduação de psicologia haja maior ênfase nas práticas profissionais dos estudantes, conforme já mencionado por Teixeira e Gomes (2005). Além disso, essa pesquisa revelou a necessidade de uma maior visibilidade dos trabalhos desenvolvidos pela psicologia nas áreas jurídica, trânsito e esporte, inclusive a possibilidade de se oferecer oportunidades de estágio nessas áreas, além das obrigatórias, como clínica, organizacional, educacional e social.

Quanto à pesquisa ter sido realizada exclusivamente de forma *online*, e ter sua amostra concentrada principalmente na região Sudeste do país, percebe-se que estas foram limitações. Porém, elas não diminuíram a importância dos resultados desta investigação, possibilitando uma maior quantidade de pesquisas no futuro, incluindo o formato lápis e papel, além de uma maior abrangência de regiões, aumentando, assim, a representatividade de outros estados do país e profissionais das diversas áreas da psicologia, contando, portanto, com uma colaboração ainda maior para este tema. Vale ressaltar aqui as dificuldades encontradas durante o período da coleta, sobretudo no que se refere aos psicólogos que não atuam na profissão, sendo necessário, quase no final do período da pesquisa, restringir as respostas somente aqueles que estavam fora da área, para que pudesse atingir um número mínimo de participantes.

Frente a todas as modificações relacionadas ao desenvolvimento de carreira, é possível compreender a importância da adaptabilidade de carreira como recurso indispensável para o trabalhador, o que abrange os psicólogos, principalmente no que se refere ao século XXI. Sendo assim, os achados desta pesquisa permitem aos psicólogos um maior conhecimento sobre suas carreiras, e a compreender quais características são necessárias desenvolver para possibilitar o aumento dos recursos de adaptabilidade de carreira. Ainda nesta perspectiva, espera-se que estudos futuros possam sondar outros profissionais, principalmente aqueles das áreas de humanas e saúde, áreas que estão muitas vezes relacionadas a uma maior idealização sobre suas carreiras.

Mas, além disso, auxiliar na formação do psicólogo e a orientação de carreira para melhor adaptabilidade na profissão.

REFERÊNCIAS

- Alessandri, P. (2019). *Trajetória de vida e de trabalho e adaptabilidade de carreira*. (Dissertação de Mestrado), Instituto de Psicologia, Puc Campinas, Campinas, São Paulo.
- Almeida, L.S., Ferreira, J.A.G., & Soares, A.P.C. (1999). Questionário de Vivências Acadêmicas: Construção e Validação de uma versão reduzida (QVA-R). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 3, 181-2017. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v1n2/v1n2a02.pdf>
- Ambiel, R. A. M., Martins, G.H., Tofoli, L., Campos, L.P. (2019). Variáveis acadêmicas e adaptabilidade. *Revista Electrónica Internacional de la Unión Latinoamericana de Entidades de Psicología*, 31, 1-11. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2019000100002
- Ambiel, R.A.M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15-24. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v15n1/04.pdf>
- Ambiel, R.A.M., Hernández, D.N., & Martins, G.H. (2016). Relações entre adaptabilidade de carreira e vivências acadêmicas no ensino superior. *Psicología desde el Cariben (online)*, 33(2), 158-168. doi:10.14482/psdc.33.2.7071
- Ambiel, R.A.M., Lamas, K.C.A., & Melo-Silva, L.L. (2016). Avaliação dos Interesses Profissionais no Brasil: Revisão da produção científica. *Avaliação Psicológica*, 15,[n.esp], 1-9. doi:10.15689/ap.2016.15ee.01
- Ambiel, R.A.M., & Martins, G.H. (2016). Interesses Profissionais Expressos e Inventariados de Estudantes de Psicologia: Implicações para a Formação. *Psicologia: Ensino & Formação*, 7(1), 5-17. doi:10.21826/2179-5800201671517

- Ambiel, R. A. M., Martins, G. H., Taveira, M. C., Zuanazzi, A. C., Silveira, J. Z., & Cicchetto, A. A. (no prelo). Estudo psicométrico da Escala de Interesses por Áreas da Psicologia – Versão Portuguesa. *Paidéia*. "(DOI INEXISTENTE)"
- Antunes, M.A.M. (2012). A Psicologia no Brasil: Um Ensaio Sobre suas Contradições. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 32(esp.), 44-65. doi: 10.1590/S1414-98932012000500005
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: Evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v16n1/09.pdf>
- Balbinotti, M. C. A. (2003). A noção de maturidade vocacional na teoria de Donald Super. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 16(3), 461-473. doi: 10.1590/S0102-79722003000300005
- Barros, L. O., Moreira, T. C., Martins, G. H., & Ambiel, R. A. M. (2018). Adaptabilidade de carreira em pós-graduandos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 19(2), 177-184. doi: 1026707/1984-7270/2019v19n2p177.
- Barros, L. O., Carvalho, L. F., & Ambiel, R. A. M. (2018). Interesses vocacionais de trabalhadores. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 18(4), 503-510. Disponível: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v18n4/v18n4a07.pdf>
- Barros, M. V. C., Noronha, A. P. P., & Ambiel, R. A. M. (2015). Afetos, interesses profissionais e personalidade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 161-171. Disponível: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_issues&pid=1679-3390&lng=pt&nrm=iso
- Bastos, A.V.B., & Gondim, S.M.G. (Eds.) (2010). *O Trabalho do psicólogo no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Bordin, E. G. (1943). A theory of interests as dynamic phenomena. *Educational and Psychological Measurement*, 3, 49-66.

- Carter, H. D. (1940). The development of vocational attitudes. *Journal of Consulting Psychology*, 4, 185-191.
- Carvalho, L. F., Moreira, T. C., & Ambiel, R. A. M. (2017). Adaptabilidade de carreira e traços patológicos. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(3), 159-164. doi: 10.17652/rpot/2017.3.12931.
- Carvalho, R. G. G. (2012). Diferenças de gênero nos interesses profissionais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 173-182. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v13n2/05.pdf>
- Castro, E.K. & Bornholdt, E. (2004). Psicologia da Saúde x Psicologia Hospitalar: Definições e Possibilidades de Inserção Profissional. *Psicologia Ciência e Profissão*, 24(3), 48-57.
- CFP (1992). Atribuições Profissionais do Psicólogo no Brasil. Recuperado: 25 de fevereiro de 2020. Disponível: [site.cfp.org.br>wp-content>uploads>2008/08>atr_prof_psicologo](http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2008/08/atr_prof_psicologo)
- CFP (2007). Cartilha Avaliação Psicológica. Recuperado: 25 de fevereiro de 2020. Disponível: [satepsi.cfp.org.br>docs>cartilha-avaliacao-psicologica](http://satepsi.cfp.org.br/docs/cartilha-avaliacao-psicologica)
- CFP (2008). Lei 4.119, de 27 de agosto de 1962. Recuperado: 22 de fevereiro de 2020. Disponível: <https://site.cfp.org.br/legislacao/leis-e-normas/>
- CFP (2019). A Psicologia brasileira apresentada em números. Recuperado: 12 de janeiro de 2020. Disponível: <http://www2.cfp.org.br/infografico/quantos-somos/>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. (2nd ed.) New York: Academic Press.
- DIEESE (2016). Projeto 2 - Levantamento de informações sobre a inserção dos psicólogos no mercado de trabalho brasileiro: relatório final (p.9) São Paulo: Contrato de Prestação de Serviço DIEESE – Conselho Federal de Psicologia. Recuperado de: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2016/08/Relat%C3%B3rio-final-Projeto-2-1.pdf>

- Duarte, M.E. (2004). O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento [The individual and the organization: Perspectives of development] [Special issue]. *Psychologica*, 549-557.
- Farsen, T.C., Fiorini, M.C., & Bardagi, M.P. (2017). Análises psicométricas de instrumentos validados em diversos contextos: O caso da Escala de Adaptabilidade de Carreira. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 10(2), 162-175. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v10n2/03.pdf>
- Ferreira, A.I., Rodrigues, R.I., & da Costa Ferreira, P. (2016). Career interests of students in psychology specialties degrees: psychometric evidence and correlations with the RIASEC dimensions. *Int J Educ Vocat Guidance*, 16(91). doi: 10.1007/s10775-015-9289-3
- Giacaglia, L.E.A. (2003). Orientação vocacional por atividades: uma nova teoria e uma nova prática. São Paulo: Thomson.
- Ginevra, M.C., Annavazzi, C., Santilli, S., Di Maggio, I., & Camussi, E. (2018). Breadth of Vocational Interests: The Role of Career Adaptability and Future Orientation. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 233-245. doi: 10.1002/cdq.12145.
- Godoy, S., & Noronha, A.P.P. (2010). Interesses e personalidade: diferenças entre série e sexo de jovens do ensino médio. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 1, 184-201. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/eip/v1n2/a05.pdf>
- Gonçalves, C.M., & Coimbra, J.L.(2002). Significados construídos em torno da experiência profissional/trabalho. Recuperado de: http://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?codigo=A0119&area=d7&subarea
- Gorayeb, R. (2010). Psicologia da Saúde no Brasil. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26, 115-122. doi:10.1590/S0102-37722010000500010
- Gunz, H., & Peiperl, M. (2007). Introduction. In Gunz, H., Peiperl, M. (eds.) *Handbook of Career Studies*. pp. 1–10. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.

- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.
- Holland, J. L. (1963). Explorations of a theory of vocational choice and achievement: a four year prediction study. *Psychological Reports*, 12(2), 547- 549.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: what we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), p. 397-406. doi:10.1037/0003-066X.51.4.397
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Krawulski, E. (2004). *Construção da identidade profissional do psicólogo: vivendo as metamorfoses do caminho no exercício cotidiano do trabalho*. (Tese de Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Ergonomia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis- Santa Catarina.
- Krawulski, E., & Patrício, Z. M. (2005). Porque pessoas escolhem a Psicologia como profissão? In: M.C.P. Lassance (Ed.), *Intervenção e compromisso social: Vol. 2. Orientação profissional: teoria e técnica* (pp. 323-336). São Paulo: Vetor.
- Ladeira, M.R.M.; Oliveira, M.C.; Melo-Silva, L.L.& Taveira, M.C. (2019). Adaptabilidade de Carreira e Empregabilidade na Transição Universidade-Trabalho: Mediação das Respostas Adaptativas. *Psico-USF*, 24(3), 583-595.
- Leitão, L. M., & Miguel, J. P. (2001). Os interesses revisitados. *Psychologica*, (26), 79-104.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Towards a unifying social cognitive theory of career and academic interests, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. doi:10.1006/jvbe.1994.1027
- Lippa, R. (1998). Gender-related individual differences and the structure of vocational interests: The importance of the people-things dimension. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 996-1009. doi: 10.1037/0022-3514.74.4.996

- McMahon, M.A., Rahdar, M., & Porteus, M., (2012). Gene editing: not just for translation anymore. *Nature Methods* 9, 28–31.
- Magalhães, M. O. (2001). “Eu quero ajudar as pessoas”: a escolha vocacional da psicologia. Em Associação Brasileira de Orientação Profissional (Ed.), *Anais do Simpósio Brasileiro de Orientação Vocacional & Ocupacional*, 4 (p. 189). São Paulo: ABOP.
- Mattiazzi, B. (1977). *A natureza dos interesses e a orientação vocacional*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Melo-Silva, L. L., Noce, M. A., & Andrade, P. P. (2003). Interesses em adolescentes que procuram orientação profissional. *Revista de Psicologia da Vetor Editora*, 4(2), 6-17. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psic/v4n2/v4n2a02.pdf>
- Moy, J. W., & Lee S. M. (2002). The career choice of business graduates. *Career Development International*, 7(6), 339-347. doi:10.1108/13620430210444367
- Noronha, A. P. P., & Ottati, F. (2010). Interesses profissionais de jovens e escolaridade dos pais. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 11, 37-47. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v11n1/v11n1a05.pdf>
- Nye, J.S. (2017). Will the Liberal Order Survive? - The History of an Idea. *Foreign Affairs*, 96(1), 10-16. Recuperado de: <https://www.foreignaffairs.com/articles/2016-12-12/will-liberal-order-survive>
- Oliveira, G.F, Batista, H.M.T., Rufato, D.O., Maranhão, T.L.G., Braga, I.B., & Guedes, J.D. (2015). Psicologia do trânsito: uma revisão sistemática. *Cad. Cult. Ciênc. Ano IX*, 13(2). doi: 10.14295/cad.cult.cienc.v13i2.850
- Ribeiro, M. A. (2014). *Carreiras: novo olhar socioconstrucionista para um mundo flexibilizado*. Curitiba: Juruá.
- Rizzatti, D.B., Sacramento, A.M., Valmorbida, V.S., Mayer, V.P., & Oliveira, M.Z. (2018). Transição de carreira em adultos brasileiros: um levantamento da literatura científica. *Gerais: Revista*

interinstitucional de Psicologia, 11(1), 153-173. Recuperado de:
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v11n1/12.pdf>

Rudolph, C.W., Lavigne, K.N. & Zacher, H. (2016). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*. doi: 10.1016/j.jvb.2016.09.00

Rudolph, C.W, Lavigne, K.N., Katz, I.M., & Zacher , H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis, *Journal of Vocational Behavior*. doi: 10.1016/j.jvb.2017.06.003

Salvador, A.P., & Ambiel, R.A.M. (2019). Adaptabilidade de Carreira e Autoeficácia Ocupacional: Relações com Variáveis de Carreira. *Avaliação Psicológica*, 18(3), 256-263. doi:10.15689/ap.2019.1803.16853.05

Santos, M. A. (1989). O psicólogo: atuação profissional e função social segundo a percepção de estudantes de psicologia. *Estudos de Psicologia*, 6(1), 5-30.

Savickas, M. L. (1995). Examining the Personal Meaning of Inventoried Interests During Career Counseling. *Journal of Career Assessment*, 3(2), 188-201. doi: 10.1177/106907279500300206

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. In M. L. Savickas, & A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meanings, measurement, and counseling use*. (pp. 19-56). Palo Alto, CA, US: Davies-Black Publishing.

Savickas, M. L. (2001). Developmental perspective on vocational behavior: Career patterns, salience and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57. Recuperado de: <https://link.springer.com/article/10.1023/A:1016916713523>

- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., . . . van Vianen (2009). Life-designing: A paradigm for career construction in the 21th century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- 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
- Schultz, L. H., Connolly, J. J., Garrison, S. M., Leveille, M. M., & Jackson, J. J. (2017). Vocational interests across 20 years of adulthood: Stability, change, and the role of work experiences. *Journal of Research in Personality*, 71, 46-56. doi: 10.1016/j.jrp.2017.08.010
- Silva, M.C.R., & Fontana, E. (2011). Psicologia jurídica: Prática e instrumentos. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 2(1), 56-71.
- Silva, M.Z., & Andrade, A.L. (2019). Influência da Carreira e do Capital Psicológico em Aspectos de Vida e Trabalho. *Psico-USF*, 24(1), 55-67. doi: 10.1590/1413-82712019240105.
- Sousa, S.G. (2007). Escolha, carreira e inserção profissional: desafios do mundo de trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(2), 93-96. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902007000200009
- Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: A meta-analysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135, 859-884. doi: 10.1037/a0017364.
- Super, D. E. (1942). *The dynamics of vocational adjustment*. New York: Harper-Collins.
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185-190. doi: 10.1037/h0056046

- Super, D. E. (1977). Vocational maturity in mid-career. *The Career Development Quarterly*, 25, 294-302. doi: 10.1002/j.2164-585X.1977.tb01242.x
- Super, D. E. (1983). Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. *Personnel and Guidance Journal*, 61, 555-562. doi: 0.1111/j.2164-4918.1983.tb00099.x
- Super, D. E. (1985). Coming of age in Middletown: Careers in the making. *American Psychologist*, 40, 405-414. doi: 10.1037/0003-066X.40.4.405
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (orgs.), *Career choice and development* (197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., & Knasel, K.G. (1979). *Development of a model, specifications, and sample items for measuring career adaptability (vocational maturity) in young blue collar workers*. Cambridge, England: National Institute for Careers Education and Counselling, and Ottawa, Ontario, Canada, Canada Employment and Immigration.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194-201. doi: 10.1080/03069888108258214
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The Life-span, Life-space Approach to Careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey Bass.
- Super, D. E., Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2005). Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(3), 327-334. doi:10.1590/S0102-37722005000300009

- Tyler, L. E. (1951). The relationship of interests to abilities and regulation among firstgrade. *Psychological Measurement*, 3, 49- 66.
- Vieira, L.F., Nascimento Junior, J.R.A., & Lopes Vieira, J.L. (2013). O estado da arte da pesquisa em Psicologia do Esporte no Brasil. *Revista de Psicología del Deporte*, 22(2), 501-507.
- Volodina, A., & Nagy, G. (2016). Vocational choices in adolescence: The role of gender, school achievement, self-concepts, and vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 58-73.
doi:10.1016/j.jvb.2016.07.005
- Zardo, E., & Bedin, L.M. (2016). Gestão de carreira de psicólogos organizacionais. *ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas*, VI(01). doi:10.20503/recape.v6i1.28022
- Yamamoto, O. H. (1987). *A crise e as alternativas da psicologia*. São Paulo: Edicon.
- Welter, G. M. R. (2007). O BBT - Teste de Fotos de Profissões em Adultos e Adolescentes. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), 45-58. Recuperado de:
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v8n1/v8n1a05.pdf>

ANEXO 1

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DE PESQUISA

Desenvolvimento da Carreira dos Psicólogos Brasileiros: um estudo sobre Interesses Profissionais e Adaptabilidade

Eu, _____, RG _____, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário(a) do projeto de pesquisa supra-citado, sob a responsabilidade da pesquisadora Andreza Granja Gava, do curso de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco. Concordando com este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é verificar as diferenças nos perfis de interesses por áreas da psicologia e nas competências de adaptabilidade de carreira entre psicólogos que exercem a profissão, e aqueles que não exercem a profissão;
- 2 - Durante o estudo serão aplicados no formato eletrônico o Questionário Sociodemográfico (14 itens), a Escala de Interesses por Áreas da Psicologia – EIAPsi (90 itens), e a Escala de Adaptabilidade de Carreira - CAAS + C (35 itens). Estima-se que 20 minutos sejam suficientes para responder os instrumentos;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4- As respostas a estes instrumentos não apresentam riscos conhecidos à saúde física e mental, mas é possível que causem desconforto emocional;
- 5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;

6 – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;

7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 2454-8981, que tem como horário de funcionamento, de segunda à sexta-feira, das 08:00 às 17:00 horas;

8 - Poderei entrar em contato com a responsável pelo estudo, Andreza Granja Gava, sempre que julgar necessário, pelo telefone (19) 99194-9507.

Consentimento de participação da pessoa como sujeito da pesquisa

Declaro que li os detalhes descritos neste documento. Entendo que eu sou livre para aceitar ou recusar e que eu posso interromper minha participação a qualquer momento. Eu concordo que os dados coletados para o estudo sejam usados para os propósitos acima descritos. Para participar da pesquisa, é necessário que você concorde com o termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Você concorda em participar desta pesquisa?

Sim Não

Enviar

ANEXO 2**QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO**

1) Sexo: () Feminino () Masculino

2) Idade: _____ anos

3) Estado Civil:

() Solteiro(a) () Casado (a)/ União Estável () Separado (a)/ Divorciado(a) () Viúvo(a)

4) Região do país onde mora: () Sul () Sudeste () Centro-oeste () Norte () Nordeste

5) Há quanto tempo é formado em Psicologia:

() Até 1 ano () De 1 à 3 anos () De 4 à 9 anos () De 10 à 20 anos () Mais de 20 anos

6) Grau de escolaridade: () Graduação () Pós-Graduação/ Especialização/ MBA

() Mestrado () Doutorado () Pós-Doutorado

7) Trabalha atualmente na área da Psicologia? () Sim () Não

8) Se sim, em qual/quais área(s) atua hoje?

() Clínica () Hospitalar () Social () Escolar/Educacional () Organizacional

() Forense () Esporte () Trânsito () Docência/ Pesquisa () Neuropsicologia

() Avaliação Psicológica

9) Se não trabalha atualmente na área da psicologia, já trabalhou anteriormente de forma remunerada?

() Sim () Não

10) Se não atua na área da Psicologia, qual o motivo?

() Trabalha em outra área

Desempregado(a) e não estou buscando no momento colocação profissional

Desempregado(a) buscando colocação na área da psicologia

Desempregado(a) buscando qualquer colocação profissional

11) Fez estágio na área que atua? Sim Não

12) Qual é o seu(s) regime(s) de trabalho?

CLT Autônomo Funcionário Público Voluntário

13) Quantas horas trabalha por semana?

Menos que 10h 10h 20h 30h 40h Mais que 40h

14) Qual é a média da sua remuneração mensal?

Até mil reais De 1 à 2 mil reais De 2 à 4 mil reais De 4 à 6 mil reais

Acima de 6 mil reais

ANEXO 3

ESCALA DE INTERESSES POR ÁREAS DA PSICOLOGIA - EIAPsi

A seguir, você encontrará algumas atividades que os psicólogos podem exercer profissionalmente. Leia atentamente cada uma e marque o quanto você gosta ou gostaria de exercer cada atividade (lembrando que você poderá marcar qualquer uma das opções):

Detesto/detestar ia exercer essa atividade	Não gosto/não gostaria de exercer essa atividade	Imparcial/neutro(a) a essa atividade	Gosto/gostaria de exercer essa atividade	Adoro/adoraria exercer essa atividade
1	2	3	4	5

1) Publicar artigos científicos	1	2	3	4	5
2) Conhecer e aplicar diversos testes psicológicos	1	2	3	4	5
3) Atuar com indivíduos em situação de processos judiciais	1	2	3	4	5
4) Compreender as relações do funcionamento cerebral com o comportamento	1	2	3	4	5
5) Atuar na compreensão da construção social da subjetividade dos sujeitos	1	2	3	4	5
6) Elaborar laudos sobre o funcionamento mental dos indivíduos em processos judiciais	1	2	3	4	5
7) Propor projetos de pesquisa inovadores para responder questões da Psicologia	1	2	3	4	5
8) Realizar atendimentos psicoterapêuticos em consultórios ou clínicas	1	2	3	4	5

particulares					
9) Auxiliar nos processos de ensino-aprendizagem	1	2	3	4	5
10) Colaborar na formulação de políticas penais	1	2	3	4	5
11) Atender famílias com pacientes em estado terminal, auxiliando no processo de aceitação	1	2	3	4	5
12) Desenvolver jogos e atividades para avaliação, prevenção e reabilitação neuropsicológica	1	2	3	4	5
13) Trabalhar em ONGs garantindo suporte psicológico aos seus integrantes	1	2	3	4	5
14) Escrever relatos e artigos científicos	1	2	3	4	5
15) Fazer a avaliação de detentos em liberdade condicional	1	2	3	4	5
16) Realizar avaliações para se chegar a um psicodiagnóstico	1	2	3	4	5
17) Intervir em situações de conflitos entre funcionários	1	2	3	4	5
18) Auxiliar na decisão sobre o tratamento médico para pacientes neurológicos	1	2	3	4	5
19) Atuar no apoio psicológico das famílias dos detentos	1	2	3	4	5
20) Trabalhar na integração família-comunidade-escola	1	2	3	4	5
21) Redigir documentos relatando resultados de procedimentos de avaliação	1	2	3	4	5
22) Realizar pesquisas no âmbito social e comunitário	1	2	3	4	5
23) Ajudar na integração da população em atividades físicas	1	2	3	4	5
24) Facilitar o desenvolvimento e integração de alunos no âmbito escolar	1	2	3	4	5
25) Promover a reabilitação psicossocial de indivíduos com depressão	1	2	3	4	5
26) Promover atividades que os internos possam realizar em estabelecimentos penais	1	2	3	4	5
27) Atuar junto a pacientes terminais hospitalizados	1	2	3	4	5

28) Atualizar-se constantemente em relação à literatura científica	1	2	3	4	5
29) Colaborar na integração dos trabalhadores com novos equipamentos ou equipes de trabalho	1	2	3	4	5
30) Supervisionar outros psicólogos clínicos	1	2	3	4	5
31) Ajudar pessoas que sofreram de algum tipo de acidente	1	2	3	4	5
32) Auxiliar no bem-estar do trabalhador	1	2	3	4	5
33) Orientar pais ou responsáveis quanto à escolha da modalidade esportiva e as implicações no ciclo de desenvolvimento da criança	1	2	3	4	5
34) Realizar estágio docente	1	2	3	4	5
35) Participar de equipes multiprofissionais no planejamento e realização das políticas de segurança para o trânsito	1	2	3	4	5
36) Realizar atendimentos psicoterapêuticos com indivíduos, casais, famílias e grupos	1	2	3	4	5
37) Auxiliar na avaliação e orientação em audiências de conciliação	1	2	3	4	5
38) Atuar na atenção a grupos em situação de vulnerabilidade em centros comunitários	1	2	3	4	5
39) Colaborar para a compreensão e transformação das relações inter e intrapessoais que ocorrem nos ambientes esportivos	1	2	3	4	5
40) Elaborar problemas de pesquisa e hipóteses	1	2	3	4	5
41) Trabalhar em empresas	1	2	3	4	5
42) Analisar os diversos segmentos do sistema educacional	1	2	3	4	5
43) Realizar atendimentos com o intuito de preparar o atleta para o desempenho da atividade	1	2	3	4	5

44) Intervir nos fenômenos psicológicos do indivíduo	1	2	3	4	5
45) Elaborar e implementar treinamentos de habilidades profissionais	1	2	3	4	5
46) Avaliar a eficiência de programas educacionais a partir de testes psicológicos e instrumentos adequados	1	2	3	4	5
47) Assessorar ONGs e cooperativas de trabalho	1	2	3	4	5
48) Ministras aulas sobre conteúdos específicos	1	2	3	4	5
49) Dar devolutivas de avaliações	1	2	3	4	5
50) Atender pessoas que passaram por um grande desastre	1	2	3	4	5
51) Aplicar instrumentos para determinação de perfil, individual e coletivo, para a prática esportiva	1	2	3	4	5
52) Elaborar um plano de tratamento para reabilitação neuropsicológica do paciente	1	2	3	4	5
53) Analisar os diferentes fatores envolvidos em acidentes de trânsito	1	2	3	4	5
54) Orientar trabalhos de alunos de iniciação científica, mestrado e doutorado	1	2	3	4	5
55) Responsabilizar-se em melhorar as condições de trabalho na organização	1	2	3	4	5
56) Atender a pacientes/clientes com base em uma abordagem teórica específica	1	2	3	4	5
57) Envolver-se em pesquisas que ampliam o conhecimento psicológico aplicado ao direito	1	2	3	4	5
58) Saber selecionar adequadamente instrumentos para diferentes situações de avaliação	1	2	3	4	5
59) Realizar avaliação das funções neuropsicológicas	1	2	3	4	5
60) Orientar a aplicação de programas específicos de ensino para indivíduos com necessidades especiais	1	2	3	4	5

61) Realizar análises estatísticas	1	2	3	4	5
62) Atuar em dispositivos de saúde pública	1	2	3	4	5
63) Trabalhar com crianças com dificuldade e/ou atrasos no desenvolvimento global	1	2	3	4	5
64) Participar do processo de desligamento de funcionários da empresa	1	2	3	4	5
65) Ajudar atletas, técnicos e comissões técnicas a alcançarem um nível ótimo de saúde mental	1	2	3	4	5
66) Planejar processos de avaliação em diversos contextos de atuação	1	2	3	4	5
67) Utilizar diversas técnicas para melhorar a eficiência das práticas psicoterapêuticas	1	2	3	4	5
68) Atuar como perito em exames de habilitação, reabilitação ou readaptação profissional do motorista	1	2	3	4	5
69) Realizar trabalhos de investigação clínica utilizando testes e exercícios neuropsicológicos	1	2	3	4	5
70) Participar de bancas de defesa de mestrado e doutorado	1	2	3	4	5
71) Planejar, avaliar e executar políticas públicas e programas comunitários	1	2	3	4	5
72) Auxiliar na preparação de pacientes para entrada, permanência e alta hospitalar	1	2	3	4	5
73) Compreender o significado subjetivo atribuído pelos funcionários ao trabalho exercido	1	2	3	4	5
74) Avaliar capacidades, habilidades e aptidões de candidatos à carteira de motorista	1	2	3	4	5
75) Colaborar para a adesão e participação da população em geral em programas	1	2	3	4	5

de atividades físicas					
76) Trabalhar com as relações entre os sujeitos existentes no ambiente de trabalho	1	2	3	4	5
77) Mediar às intervenções de equipes multiprofissionais nos contextos comunitários	1	2	3	4	5
78) Dar pareceres de manuscritos para as revistas científicas da área	1	2	3	4	5
79) Assistir o paciente, sua família e a equipe de saúde dentro de uma unidade de saúde	1	2	3	4	5
80) Analisar e intervir no clima educacional	1	2	3	4	5
81) Facilitar as relações entre pessoas e organizações, contribuindo para o desenvolvimento de ambas	1	2	3	4	5
82) Possibilitar a tomada de decisão a partir de avaliações	1	2	3	4	5
83) Privilegiar os processos grupais nas avaliações e intervenções	1	2	3	4	5
84) Atuar preventivamente nas creches, escolas e escolas especiais	1	2	3	4	5
85) Elaborar e implantar programas de saúde, educação e segurança do trânsito	1	2	3	4	5
86) Atuar em centros e postos de saúde na comunidade, hospitais, clínica psiquiátricas ou de atendimento à saúde mental	1	2	3	4	5
87) Selecionar funcionários para um novo emprego	1	2	3	4	5
88) Identificar as representações sociais que medeiam as relações dos indivíduos com seus meios	1	2	3	4	5
89) Desenvolver ações para a melhoria das capacidades psíquicas individuais voltadas para otimizar o rendimento de atletas de alto rendimento	1	2	3	4	5
90) Realizar coletas de dados utilizando diferentes técnicas	1	2	3	4	5

ANEXO 4

Escala de Adaptabilidade de Carreira - EAC

(CAAS - Career Adapt-Abilities Scale, + Cooperation Scale – CAAS + C Brazilian Form)

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

Desenvolvi pouco ou nada	Desenvolvi mais ou menos	Desenvolvi bem	Desenvolvi muito bem	Desenvolvi extremamente bem
1	2	3	4	5

1. Pensar sobre como será o meu futuro	1	2	3	4	5
2. Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje	1	2	3	4	5
3. Preparar-me para o futuro	1	2	3	4	5
4. Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer	1	2	3	4	5
5. Planejar como atingir meus objetivos	1	2	3	4	5
6. Pensar com cuidado sobre minha carreira	1	2	3	4	5
7. Manter-me entusiasmado(a) e otimista	1	2	3	4	5
8. Tomar decisões por conta própria	1	2	3	4	5

9. Assumir responsabilidade pelos meus atos	1	2	3	4	5
10. Manter-me fiel às minhas convicções	1	2	3	4	5
11. Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida	1	2	3	4	5
12. Fazer o que eu considero certo para mim	1	2	3	4	5
13. Explorar o ambiente ao meu redor	1	2	3	4	5
14. Procurar por oportunidades de crescimento pessoal	1	2	3	4	5
15. Explorar as opções antes de fazer uma escolha	1	2	3	4	5
16. Observar diferentes maneiras de fazer as coisas	1	2	3	4	5
17. Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho	1	2	3	4	5
18. Ser curioso(a) com relação a novas oportunidades	1	2	3	4	5
19. Realizar as tarefas de forma eficiente	1	2	3	4	5
20. Ser cuidadoso(a) para fazer as coisas bem feitas	1	2	3	4	5
21. Aprender novas habilidades	1	2	3	4	5
22. Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades	1	2	3	4	5
23. Superar obstáculos	1	2	3	4	5
24. Solucionar problemas	1	2	3	4	5
25. Ser menos egoísta	1	2	3	4	5
26. Agir amigavelmente	1	2	3	4	5
27. Estabelecer relações com todos os tipos de pessoas	1	2	3	4	5
28. Cooperar com os outros em projetos grupais*	1	2	3	4	5
29. Fazer minha parte em uma equipe*	1	2	3	4	5
30. Comprometer-me com outras pessoas*	1	2	3	4	5
31. Aprender a ser um bom ouvinte*	1	2	3	4	5

32. Contribuir para a minha comunidade	1	2	3	4	5
33. Abrir mão de uma opinião e aceitar o que o grupo decidir*	1	2	3	4	5
34. Compartilhar com os outros*	1	2	3	4	5
35. Esconder meus verdadeiros sentimentos pelo bem grupal	1	2	3	4	5

Note. The itens from 1 to 24 was retrieved from Audibert and Teixeira, 2015.