

RODOLFO A. M. AMBIEL



CONSTRUÇÃO E ESTUDOS PSICOMÉTRICOS DA ESCALA
CICLOS DE ADAPTAÇÃO DE CARREIRA

ITATIBA
2013

RODOLFO A. M. AMBIEL

CONSTRUÇÃO E ESTUDOS PSICOMÉTRICOS DA ESCALA
CICLOS DE ADAPTAÇÃO DE CARREIRA

Tese apresentada ao Programa de
Pós-graduação *Stricto Sensu* em
Psicologia da Universidade São
Francisco para obtenção do título
de Doutor.

ORIENTADORA: PROFA. DRA. ANA PAULA PORTO NORONHA

ITATIBA
2013

158.6 Ambiel, Rodolfo Augusto Matteo.
A528c Construção e estudos psicométricos da escala Ciclos de
Adaptação de Carreira. / Rodolfo Augusto Matteo Ambiel. --
Itatiba, 2013.
146 p.

Tese (doutorado) – Programa de Pós-Graduação
Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco.
Orientação de: Ana Paula Porto Noronha.

1. Orientação de carreira. 2. Adaptabilidade. 3. Construção de
carreira. 4. Avaliação psicológica. I. Noronha, Ana Paula Porto.
II. Título.



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

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel defendeu a tese “CONSTRUÇÃO E ESTUDOS PSICOMÉTRICOS DA ESCALA CICLOS DE ADAPTAÇÃO DE CARREIRA” aprovada pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco em 08 de agosto de 2013 pela Banca Examinadora constituída por:

Prof.a. Dra. Ana Paula Porto Noronha
 Presidente

Prof. Dr. Ricardo Primi

Prof. Dr. Fabián Javier Marín Rueda

Prof.a. Dra. Soely Aparecida Jorge Polydoro

Prof.a. Dra. Maria Célia Pacheco Lassance

Campus Bragança Paulista
 Campus Campinas - Unidade Cambuí
 Campus Campinas - Unidade Swift
 Campus Itatiba
 Campus São Paulo

Av. São Francisco de Assis, 218 - Jd. São José - CEP 12916-900 / Tel.: 11 2454.8000 / Fax: 4034.1825
 R. Cel. Silva Teles, 700 prédio C - Cambuí - CEP 13024-001 / Tel.: 19 3779.3370
 R. Waldemar César da Silveira, 105 - Swift - CEP 13045-510 / Tel.: 19 3779.3300 / Fax: 3779.3321
 R. Alexandre Rodrigues Barbosa, 45 - Centro - CEP 13251-900 / Tel.: 11 4534.8000 / Fax: 4534.8015
 R. Antonieta Leitão, 129 - Freguesia do Ó - CEP 02925-160 / Tel.: 11 3411.2950 / Fax: 3411.2978

Dedicatória

Alice!

Agradecimentos

Iniciei meus estudos em Psicologia em 2004 e, nove anos depois, estou concluindo meu doutorado. Ao longo desse tempo, a Universidade São Francisco me acolheu e proporcionou experiências profissionais e afetivas bastante recompensadoras, facilitando meu desenvolvimento acadêmico e pessoal de forma ímpar. Por isso, agradeço à USF, simbolizadas pela Profa. Iara Andréa Alvares Fernandes, pelas oportunidades da bolsa para a realização do doutorado e de integrar o corpo docente de um dos melhores programas de Pós-Graduação em Psicologia do Brasil.

Também agradeço a todos meus professores-colegas Anna Elisa, Cristian, Claudette, Lucas (meu brother), Capitão, Maki e Acácia, por tanta riqueza em forma de experiências trocadas ao longo desses anos. De forma especial, agradeço aos amigos Fabián e Ricardo pelas sugestões e incentivos, formais e informais, desde a banca de qualificação.

De forma ainda mais especial, agradeço à minha Professora, Orientadora, Colega, Amiga e Madrinha Ana Paula, por ser um grande exemplo e pelos ensinamentos, às vezes só pelo olhar, que tem compartilhado comigo ao longo do tempo. Se minha história na Psicologia está completando nove anos, nossa parceria já completa oito. Já lhe agradei no meu TCC da graduação e já lhe agradei na minha Dissertação de mestrado. Agora, lhe agradeço em minha Tese de doutorado. Obrigado, lhe devo muito.

As contribuições das profas. Maria Célia Lassance e Soely Polydoro, desde a banca de qualificação, são dignas dos meus mais sinceros agradecimentos, por terem me auxiliado de forma tão precisa nas definições e encaminhamentos importantes para que meu projeto pudesse se transformar de fato em uma tese de doutorado.

Agradeço também aos colegas de doutorado que, nos momentos bons e nos momentos ruins, estiveram sempre juntos, com bom humor e um cafezinho na hora exata.

Obrigado Fernanda Ottati, Ana Cristina, Lariana, Fernanda Lopes, Carla, Eni e Thaty. Também às amigas, sempre presentes, Karen e Jocemara. Ana Paula Chrispim e Ana Lúcia Minutti, pelo apoio sempre presente.

Agradeço e compartilho essa conquista, principalmente, com minha família, minha esposa (meu porta jóias) Vanessa, meus pais José e Deise, meus sogros Guerino e Lourdes, meu irmão Rodrigo e minha cunhada Sabrina, e de amigos que, de tão próximos, já são quase do mesmo sangue, Lucas e Fernanda, e Mari, Renato e Joana.

Acima de tudo, a Deus.

A fé é a certeza daquilo que esperamos e a prova das coisas que não vemos.
A fé é como a ciência.

Resumo

Ambiel, R. A. M. (2013). *Construção e estudos psicométricos da escala Ciclos de Adaptação de Carreira*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia. Universidade São Francisco, Itatiba.

O processo de adaptação de carreira consiste em dominar tarefas de desenvolvimento profissional, lidar com transições ocupacionais e se ajustar às contingências de trabalho e é operacionalizado por meio de miniciclos que um indivíduo pode experimentar diversas vezes ao longo da vida, sendo iniciados e finalizados por transições de trabalho. Os miniciclos são formados por quatro etapas, Exploração, Estabelecimento, Gerenciamento e Desengajamento, sendo que Orientação se configura como uma etapa anterior, relativa ao desenvolvimento inicial dos interesses e habilidades. Isso posto, o objetivo geral deste trabalho foi construir a escala Ciclos de Adaptação de Carreira e realizar estudos psicométricos com a mesma. Na primeira etapa, o instrumento foi desenvolvido em formato de 13 cenários que descreviam situações que as pessoas podem enfrentar em seus locais de trabalho. Para definição das alternativas de resposta, houve a participação de cinco pessoas, dois homens e três mulheres, com idades entre 21 e 54 anos ($M=35,4$; $DP=14,76$) e tempos de emprego atual variando entre um mês e 19 anos, que responderam, de forma aberta qual seria a resolução que eles dariam para aqueles cenários, se a situação acontecesse com eles, no momento atual de carreira. A partir das respostas, foram construídos os itens, quatro para cada cenário, sendo um referente a cada etapa dos miniciclos. Na etapa 2, os cenários e os itens foram submetidos à análise de três juízes, psicólogos, doutorandos em psicologia com experiência em pesquisa sobre avaliação psicológica e construção de instrumentos. A média do índice Kappa, considerando as avaliações dos três juízes foi de 0,83, indicativo de concordância quase perfeita. Contudo, as análises indicaram a necessidade de exclusão de um cenário. Em seguida, o instrumento foi submetido à um estudo piloto do qual participaram 23 pessoas, 16 (69,6%) do sexo feminino, e média de idade de 31,09 anos. Todos eram trabalhadores, com carteira assinada e estavam em seus empregos atuais entre três meses e 11 anos. Os participantes responderam ao instrumento na versão *on line* e sugeriram alterações nas instruções. Por fim, a terceira etapa consistiu na verificação de evidências de validade para a escala em construção, baseadas nos padrões de resposta, na relação com variáveis sociodemográficas e com construtos relacionados. A amostra foi composta por 404 pessoas, 70% do sexo feminino, com idades entre 18 e 65 anos ($M=30,59$; $DP=9,31$). Todos eram trabalhadores com carteira assinada, em indústrias, comércios ou empresas prestadoras de serviço. A coleta foi feita *on line*, usando as estratégias de acessibilidade específica e bola de neve. A verificação dos padrões de resposta foi feita por meio de análise de variância (ANOVA), buscando-se verificar o poder de discriminação dos itens em relação aos perfis das etapas avaliadas, sendo que os resultados mostraram que apenas três dos 48 itens não obtiveram êxito. Verificou-se que pessoas com mais idade tendem a se perceber mais na fase de Gerenciamento, enquanto que estagiários e assistentes, trabalhadores de indústrias de pequeno porte e com menores salários tendem a se perceber menos em fases de Exploração e mais em Estabelecimento e Desengajamento. Também se verificou relações de Desengajamento com infelicidade no trabalho atual, não trabalhar na área de formação e ter enviado currículo nos últimos três meses. Por fim, foram verificadas diferenças entre os perfis das etapas dos miniciclos com habilidades de adaptação. Não foram encontradas relações significativas com entrenchamento de carreira. Os resultados foram discutidos, buscando compreendê-los

em relação à teoria e a outros estudos publicados sobre a temática. As limitações foram apontadas e novos estudos foram sugeridos.

Palavras-chave: orientação de carreira; adaptabilidade; construção de carreira; avaliação psicológica.

Abstract

Ambiel, R. A. M. (2013). *Construction and psychometric studies of the Career Adapting Cycles scale*. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia. Universidade São Francisco, Itatiba.

The adapting process consists of master career development professional tasks, cope with occupational transitions and adjust to contingencies of work and is operationalized through mini-cycles that an individual can experience several times throughout life, initiating and finalizing by transitions work. The mini-cycles consist of four stages, Exploration, Establishment, Management and Disengagement, and Orientation is configured as a previous step on the early development of interests and abilities. That said, the aim of this study was to build the Career Adapting Cycles scale and to make psychometric studies with it. In the first step, the instrument was developed in the form of 13 scenarios describing situations that people may face in their workplaces. For definition of response alternatives, five people attended to survey, two men and three women, aged between 21 and 54 years ($M = 35.4$, $SD = 14.76$) with current employment period ranging between one month and 19 years, who responded openly what the resolution they would for those scenarios, if the situation were to happen to them, at the current time career. From the responses, were built items, four for each scenario, one for each step of miniciclos. In step 2, the scenarios and the items were subjected to analysis of three judges, psychologists, doctoral students in psychology with experience in research on psychological assessment and construction of instruments. The average Kappa statistic, considering ratings of the three judges was 0.83, indicating almost perfect agreement. However, the analysis indicated the need for exclusion of a scenario. Then, the instrument was subjected to a pilot study in which 23 people participated, 16 (69.6%) were female, and mean age of 31.09 years. All were trabalhadores, with signed and were in their current jobs between three months and 11 years. Participants responded to the instrument in the online version and suggested changes in instructions. Finally, the third step consists in verifying validity evidence for the scale construction, based on the response patterns, in relation to sociodemographic and related constructs. The sample consisted of 404 people, 70% female, aged between 18 and 65 years ($M = 30.59$, $SD = 9,31$). All were registered workers in industries, trades or service companies. Data collection was conducted online, using strategies specific accessibility and snowball. Verification of the response patterns was made by analysis of variance (ANOVA), seeking to verify the discrimination power of the items to the profiles of the stages evaluated, and the results showed that only three of the 48 items were not successful. It was found that older people tend to perceive themselves more in Management stage, while interns and assistants, workers in small industries and with lower wages tend to perceive less exploration and further establishment and disengagement stages. It was also found relationships between Disengagement and unhappiness with the job, not working in the area of training curriculum and have shipped in the last three months. Finally, differences were observed between the profiles of the stages of miniciclos with adaptive skills. There were no significant relationships with career entrenchment. The results were discussed, seeking to understand them in relation to theory and other studies on the subject. The limitations have been identified and further studies were suggested.

Keywords: career counseling; adaptability; career construction; psychological assessment.

Resumen

Ambiel, R. A. M. (2013). *Construcción y estudios psicométricas de la escala Ciclos de Adaptación de Carrera*. Tesis Doctoral. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia. Universidade São Francisco, Itatiba.

El proceso de adaptación profesional consiste en tener dominio en tareas de desarrollo profesional, lidiar con transiciones profesionales y adaptarse a las contingencias de trabajo, y es puesto en práctica por medio de mini ciclos que un individuo puede experimentar en varias ocasiones a lo largo de su vida, y que tiene inicio y fin en transiciones de trabajo. Los mini ciclos con formados por cuatro etapas, Exploración, Establecimiento, Gestión y Separación, siendo que la Orientación se configura como una etapa previa y se refiere al desarrollo inicial de los intereses y las habilidades. Considerando lo expuesto, el objetivo general de este trabajo fue construir la escala Ciclos de Adaptación Profesional y realizar estudios psicométricos con ella. En la primera etapa, el instrumento fue desarrollado en forma de 13 escenarios que describen situaciones que las personas pueden encontrar en sus locales de trabajo. En la definición de las alternativas de respuesta participaron cinco personas, dos hombres y tres mujeres, con edades entre 21 y 54 años ($M = 35,4$; $DT = 14,76$), con tiempo de trabajo actual que osciló entre un mes y 19 años, que respondieron libremente de qué forma resolverían la situación de aquellos escenarios si la situación ocurriera con ellos en el momento actual de su profesión. A partir de las respuestas se construyeron cuatro ítems para cada escenario, siendo uno para cada etapa de los mini ciclos. En la segunda etapa los escenarios y los ítems fueron sometidos al análisis de tres jueces, que eran psicólogos, estudiantes de doctorado en psicología, con experiencia en el área de evaluación psicológica y en construcción de instrumentos. El promedio del estadístico Kappa, considerando las evaluaciones de los tres jueces, fue de 0,83, lo que indica una concordancia casi perfecta. Pese a eso, los análisis indicaron la necesidad de que un escenario fuese excluido. Dando continuidad, el instrumento fue sometido a un estudio piloto en el que participaron 23 personas, de las cuales 16 (69,6%) eran mujeres, y con un promedio de edad de 31,09 años. Eran todos trabajadores registrados y que trabajaban en sus empleos actuales entre tres meses y 11 años. Los participantes respondieron al instrumento en la versión *on line* y sugirieron cambios en las instrucciones. Por último, la tercera etapa consistió en la verificación de evidencias de validez para la escala en construcción, siendo esas evidencias con base en los patrones de respuesta, por la comparación con variables sociodemográficas y con constructos relacionados. La muestra estuvo constituida por 404 personas, de las cuales 70% eran mujeres, y con edades entre 18 y 65 años ($M = 30,59$; $DT = 9,31$). Todos eran trabajadores registrados en industrias, comercios o empresas de servicios. La cosecha de datos fue realizada *on line*, utilizando las estrategias de accesibilidad específica y la bola de nieve. La verificación de los patrones de respuesta se realizó mediante el análisis de variancia (ANOVA), buscando verificar el poder de discriminación de los ítems en relación a los perfiles de las etapas evaluadas, siendo que los resultados mostraron que apenas tres de los 48 ítems no tuvieron éxito. Se verificó que las personas mayores tienden a percibirse más en la fase de Gestión, mientras que los becarios y ayudantes, trabajadores de pequeñas industrias y con salarios más bajos tienden a percibirse menos en fases de Exploración y más en Establecimiento y Separación. También se verificaron relaciones entre Separación y descontentamiento con el trabajo actual, no trabajar en el área de formación y haber enviado currículums en los últimos tres meses. Por último, no se observaron diferencias entre los perfiles de las etapas de los mini ciclos con las habilidades de adaptación. No se encontraron relaciones significativas con

resguardo de carrera. Los resultados fueron discutidos tratando de entenderlos en relación con la teoría y a otros estudios publicados sobre el tema. Son destacadas limitaciones y nuevos estudios son sugeridos.

Palabras clave: orientación profesional; adaptabilidad; construcción profesional; evaluación psicológica.

SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS	1
LISTA DE TABELAS	2
LISTA DE ANEXOS	3
APRESENTAÇÃO	4
CAPÍTULO 1 - TEORIA <i>LIFE SPAN/LIFE SPACE</i>: DESENVOLVIMENTOS PRELIMINARES	10
CAPÍTULO 2 – ADAPTABILIDADE E A TEORIA DE CONSTRUÇÃO DA CARREIRA	14
CAPÍTULO 3 – ADAPTABILIDADE E <i>LIFE DESIGNING</i>	25
CAPÍTULO 4 – PESQUISAS	33
OBJETIVOS E HIPÓTESES	42
ETAPA 1 - DESENVOLVIMENTO DO INSTRUMENTO	44
Método	44
<i>Definição do público alvo</i>	44
<i>Participantes</i>	44
<i>Instrumento: definição do formato</i>	45
<i>Definição dos padrões de resposta</i>	47
<i>Questionário aberto para definição dos padrões de resposta</i>	49
<i>Procedimentos</i>	49
Resultados	50
ETAPA 2 – ANÁLISE DE JUÍZES E ESTUDO PILOTO	65
2.1 Análise de juízes	65
Método	65
<i>Participantes</i>	65
<i>Instrumento</i>	65
<i>Procedimentos</i>	66
Resultados	66
2.2 Estudo piloto	70
Método	71
<i>Participantes</i>	71
<i>Instrumento</i>	71
<i>Procedimentos</i>	72
Resultados	72
ETAPA 3 – ESTUDOS DE VALIDADE DA ESCALA CICLOS DE ADAPTAÇÃO DE CARREIRA	75
Método	75
<i>Crterios de inclusão e exclusão na amostra</i>	75
<i>Preparação do banco de dados</i>	75
<i>Participantes</i>	76
<i>Instrumentos</i>	80
<i>Procedimentos</i>	84
<i>Estratégias de coleta de dados</i>	85
Resultados	86
<i>Estatísticas descritivas e de ajuste dos instrumentos</i>	87

<i>Diferenciação das respostas na Escala Ciclos de Adaptação de Carreira em relação aos perfis</i>	91
<i>Evidências de validade baseada nas relações com variáveis sociodemográficas e laborais e com construtos relacionados</i>	98
DISCUSSÃO	110
CONSIDERAÇÕES FINAIS	121
REFERÊNCIAS	123
ANEXOS	130

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Diferenciação dos perfis em função da felicidade no trabalho atual	106
Figura 2. Diferenciação dos perfis em função dos fatores da CAAS-Brasil	107

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Síntese histórica das teorias de desenvolvimento de carreira	30
Tabela 2. Respostas referentes ao cenário 1	51
Tabela 3. Respostas referentes ao cenário 2	52
Tabela 4. Respostas referentes ao cenário 3	53
Tabela 5. Respostas referentes ao cenário 4	54
Tabela 6. Respostas referentes ao cenário 5	55
Tabela 7. Respostas referentes ao cenário 6	56
Tabela 8. Respostas referentes ao cenário 7	57
Tabela 9. Respostas referentes ao cenário 8	58
Tabela 10. Respostas referentes ao cenário 9	59
Tabela 11. Respostas referentes ao cenário 10	60
Tabela 12. Respostas referentes ao cenário 11	61
Tabela 13. Respostas referentes ao cenário 12	62
Tabela 14. Respostas referentes ao cenário 13	63
Tabela 15. Coeficiente de Kappa, comparando os juízes com o gabarito	67
Tabela 16. Coeficiente de Kappa entre juízes em relação à primeira parte	67
Tabela 17. Coeficiente de Kappa entre juízes em relação à segunda parte	68
Tabela 18. Itens que não obtiveram concordância perfeita entre os juízes em relação ao gabarito	69
Tabela 19. Estatísticas descritivas na versão preliminar do instrumento	73
Tabela 20. Distribuição de cargos por tipo de empresa	78
Tabela 21. Escolaridade da amostra	79
Tabela 22. Distribuição geográfica dos participantes	80
Tabela 23. Frequência de participantes em relação à estratégia de coleta de dados	86
Tabela 24. Frequências de respostas aos itens de cada cenário	87
Tabela 25. Frequência dos perfis	88
Tabela 26. Estatísticas descritivas da Escala de Entrincheiramento de Carreira	88
Tabela 27. Estatísticas descritivas da CAAS-Brasil	90
Tabela 28. Prova de Tukey para os itens de Exploração	91
Tabela 29. Prova de Tukey para os itens de Estabelecimento	93
Tabela 30. Prova de Tukey para os itens de Gerenciamento	95
Tabela 31. Prova de Tukey para os itens de Desengajamento	95
Tabela 32. Correlação entre pontuações totais e variáveis idade, quantidade de experiências de trabalho ao longo da vida e tempo no emprego atual	99
Tabela 33. Prova de Tukey para Gerenciamento segundo as faixas etárias	99
Tabela 34. Prova de Tukey para Exploração segundo nível de escolaridade	100
Tabela 35. Prova de Tukey em função do cargo atual, pra Exploração e Desengajamento	101
Tabela 36. Prova de Tukey em relação ao tamanhos das indústrias, para Exploração e Estabelecimento	102
Tabela 37. Prova de Tukey em relação à faixas salarias nas indústrias, para Exploração e Desengajamento	103
Tabela 38. Correlação entre as pontuações na escala Ciclos de Adaptação de Carreira com felicidade no trabalho atual	104
Tabela 39. Perfis de entrincheiramento	109

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1 – Questionário aberto para definição dos padrões de resposta	126
Anexo 2 – Protocolo do Comitê de Ética em Pesquisa	131
Anexo 3 – Formulário para análise de juízes	132

APRESENTAÇÃO

A Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra no século XVIII, pode ser considerada um importante marco na história do trabalho. A partir desse momento, o modo de produção foi alterado, deixando de ter um formato basicamente familiar, agrícola e rural e passando a ser assalariado, industrializado e urbano. Rapidamente, a ideia de produção em larga escala, facilitada pelas indústrias, se espalhou por todo o mundo (Chiochetta, Hatakeyama & Leite, 2004).

Os modelos de administração de pessoas, tais como o fordismo e o taylorismo, foram propostos para organizar o funcionamento das indústrias e influenciaram diretamente o surgimento da Orientação Profissional (OP) e a compreensão da psicologia acerca do trabalho e carreira. De acordo com Ribeiro e Uvaldo (2007), Frank Parsons, economista norte-americano, foi o fundador da OP, a partir da identificação da necessidade de se olhar para os trabalhadores de forma mais humanizada. Parsons foi co-fundador e diretor do *Vocational Bureau of Boston* e autor de “*Choosing a Vocation*”, livro de 1909, que funcionou como guia dos primeiros orientadores. Em sua proposta, o autor afirmava que ao escolher uma profissão adequada aos próprios interesses, habilidades e características, as pessoas poderiam ser mais felizes e desempenhar suas atividades com maior produtividade e eficiência (Ribeiro & Uvaldo, 2007).

Baseando-se nesses conceitos, as denominadas Teorias de Traço e Fator foram dominantes, embora não exclusivas na OP, ao longo do século XX, tendo seu maior expoente John L. Holland, cuja teoria tipológica expressava duas ideias bastante comuns à época: (1) a identificação de pessoas com características que se ajustassem aos trabalhos disponíveis; e (2) continuidade na carreira, com poucas mudanças de empresa ou função (Kuo-lin, 2007). Nesse sentido, a maior preocupação de Holland (1959; 1963; 1996) ao

longo do processo de desenvolvimento de sua teoria foi compreender como era a organização dos interesses profissionais das pessoas, como eles se relacionavam às características de personalidade e como se dava o ajustamento de pessoas com determinados perfis de interesses em ambientes acadêmicos ou de trabalho que demandavam certas habilidades ou características pessoais. O impacto da teoria foi tal que, de acordo com Arthur, Inkson e Pringle (1999), sua aplicação foi bastante frequente ao longo de todo o século XX, constituindo uma das principais ferramentas de psicólogos em todo o mundo e concretizando as prática de orientação profissional nos diferentes contextos.

Embora essa e outras abordagens semelhantes ainda sejam importantes no cenário atual dos processos de orientação de carreira, o desenvolvimento do mundo do trabalho, especialmente desde a década de 1980, fez com que os pesquisadores da área buscassem a compreensão de processos cuja regra parece ser mais relacionada à mobilidade, à transição, do que à estabilidade. Autores como Hall (1976), Super (1980), Super, Savickas e Super (1996), Savickas (2005) e Savickas e cols. (2009) tem dedicado grande parte de seus esforços em compreender como se dão os processos de desenvolvimento e transição de carreira, por meio de estudos teóricos e empíricos que tem fornecido à comunidade científica interessada na temática dados importantes para a intervenção e pesquisa.

Nesse sentido, a contribuição de Donald E. Super foi, provavelmente, a mais importante em termos de profundidade e extensão teórica, que tem influenciado pesquisadores ao redor do mundo até os dias atuais (Balbinotti, 2003; Koen, Klehe & Vianen, 2012). O aspecto desenvolvimental de sua teoria, que teve início na primeira metade do século XX, evoluiu acompanhando as diversas mudanças que o próprio mundo do trabalho sofreu ao longo daquele século e abordou desde a perspectiva do trabalho como um ponto de estabilidade na vida das pessoas (Super, 1957), passando pelas relações com a

construção do autoconceito, da maturidade e da adaptabilidade (Super & Knasel, 1981), bem como a explicação de processos e estágios de desenvolvimento ao longo da carreira (Super, 1980; Super, 1990).

Super (1980), revisando uma proposta dele mesmo de 1976, propôs o chamado arco-íris da carreira, no qual distribui, ao longo do espaço vital, nove papéis que as pessoas podem desempenhar, que são o de filho/filha, estudante, de engajamento em atividades de lazer, cidadão, trabalhador, cônjuge, dono/dona de casa, pai/mãe e aposentado, em ambientes como a casa, a comunidade, a escola e o ambiente de trabalho. Tais papéis, desempenhados nos ambientes citados, distribuem-se ao longo de cinco estágios de desenvolvimento, que são Crescimento (*growth*), Exploração (*exploration*), Estabelecimento (*establishment*), Manutenção (*maintenance*) e Declínio (*decline*). Partindo dessa ideia, Hall (1993; 2004) e Savickas (2005), sugeriram que, com um mundo do trabalho mais dinâmico, as carreiras também passaram a submeterem-se a mudanças mais ágeis, sendo que os cinco estágios, antes verificados ao longo ciclo vital, poderiam ser vivenciados diversas vezes na carreira, nos chamados miniciclos.

Assim, de acordo com Hall (1993; 2004) e Savickas (2005), as novas concepções de carreira privilegiam as transições ocupacionais em detrimento de períodos de estabilidade e são marcadas por miniciclos de adaptação. Contudo, pode-se afirmar que os processos de transição, tais como estudados no exterior pelos autores citados nas concepções atuais de carreira, se fazem presentes na realidade brasileira?

Para se responder tal indagação, recorreu-se à literatura da Economia, baseada em informações oficiais. Gonzaga (1998), respaldando-se em dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em relação exclusivamente a trabalhadores formais do setor industrial, durante os anos de 1988 e 1993, afirma que, considerando a população geral, 49,9% dos trabalhadores se mantiveram por até dois anos no mesmo emprego, sendo que aqueles com

ensino fundamental incompleto foram os que demonstraram maior rotatividade (58%) e os trabalhadores com ensino superior completo tiveram o menor índice (31%). Comparando-se com outros países, a mobilidade brasileira no período foi substancialmente maior do que nos Estados Unidos (33%), Irlanda (22%) e Itália (13%). Contudo, deve-se considerar que, no período avaliado, a situação econômica brasileira era muito diferente da atual por se tratar de um período anterior ao Plano Real e também em um momento histórico em que o acesso à educação superior era mais restrito do que atualmente. Além disso, as taxas apresentadas dizem respeito não só as mudanças voluntárias de emprego, mas também a demissões compulsórias, por parte dos empregadores.

Em outro estudo, Albuquerque e Pero (2009) verificaram a rotatividade de trabalhadores jovens ao longo dos dez primeiros anos da carreira. Os dados, que foram extraídos de relatórios do MTE, versavam sobre a década entre 1996 e 2005. O estudo identificou que houve aumento significativo da formação educacional, sendo na ordem de 173% para pessoas com ensino médio completo e 422% quanto à educação superior. Além disso, percebeu-se uma diminuição de empregados em funções operacionais (-29%) e aumento nas áreas administrativa (32%) e técnica/científica/artística (354%). Em relação ao rendimento mensal médio, o aumento foi de 53%.

Especificamente a respeito da mobilidade dos trabalhadores pesquisados, observou-se que a média de desligamentos nos dez primeiros anos de carreira é 3,32, sendo que 61% passaram por transições no dois primeiros anos. Ao se considerar os cinco primeiros anos a taxa sobe para 81% sendo que, ao longo dos dez anos estudados, apenas 5% permaneceram no mesmo emprego. Além disso, a partir do ano 2000, observa-se um aumento gradativo de pessoas que saíram de empregos com carteira assinada e não retornaram à base de dados, sendo possível que uma boa parte destes se inseriu no mercado de outras formas. Os autores deste estudo buscaram explicar tais resultados com base nas questões salariais e em relação

a condições de trabalho, considerando em seus dados tanto demissões compulsórias quanto voluntárias. Além disso, especialmente no estudo de Albuquerque e Pero (2009), a população estudada foi jovem, com até dez anos de carreira.

Portanto, com base nos dados relatados, percebe-se que também no Brasil existe a tendência de que as experiências de trabalho, especialmente dos mais jovens, sejam marcadas por diversas transições e, portanto, pela vivência de diversos miniciclos. No mesmo sentido, encontra-se demanda para intervenções de carreira em adultos que buscam ajuda profissional em meio a possibilidades de transição (Santos & Melo-Silva, 2011) e mesmo face à aposentadoria (Zanelli, Silva & Soares, 2010). Ainda, do ponto de vista científico, Oliveira, Melo-Silva e Dela Coleta (2012) destacam que há limitação conceitual e empírica a respeito dos miniciclos, devido aos poucos estudos que buscaram estudá-los em profundidade, existindo a necessidade de que pesquisas sobre o assunto sejam desenvolvidas.

Tendo em vista o cenário exposto, o presente trabalho se ocupará de estudar os miniciclos de adaptação de carreira, cujos inícios e fins se dão a partir das diversas transições no trabalho que uma pessoa pode experimentar ao longo da vida. Portanto, o objetivo geral desta tese foi construir um instrumento para avaliação das fases do miniciclo, intitulado escala Ciclos de Adaptação de Carreira. De forma específica, a tese está dividida em três etapas. Na primeira, buscou-se definir o formato do instrumento e dos padrões de resposta. Em seguida, foram realizadas análises de concordância entre juízes para verificação da adequação semântica e teórica dos cenários e dos itens de resposta, bem como um estudo piloto para verificar a compreensão das instruções. Por fim, foram verificadas as evidências de validade, por meio da relação com variáveis sociodemográficas, laborais e econômicas, bem como com construtos relacionados. Os estudos aqui relatados foram realizados com pessoas com 18 anos ou mais, independente de

sexo, idade ou escolaridade, mas que, no momento da pesquisa, estivessem trabalhando em empresas particulares, com carteira assinada. Tal perfil pode se enquadrar nos tipos descritos por Savickas e cols. (2009) tanto como empregados nucleares quanto periféricos. A seguir, serão abordados os conceitos teóricos que embasaram o presente estudo.

CAPÍTULO 1 - TEORIA *LIFE SPAN/LIFE SPACE*: DESENVOLVIMENTOS

PRELIMINARES

Dentre as teorias elaboradas no contexto da OP no século XX, merece destaque a visão desenvolvimentista de Donald Super. Este autor, de acordo com Savickas (1997), ainda na década de 1940 começou a interessar-se pela idéia de carreira enquanto processo, ao invés do foco pontual apenas nas ocupações, conforme as teorias até então tendiam a abordar. Assim, em 1949, Super iniciou uma pesquisa longitudinal (*Career Pattern Study*) que tinha como objetivo acompanhar e compreender os padrões de carreira de 100 homens, entre os 14 e 50 anos de idade.

Essa pesquisa rendeu algumas publicações, tal como a de 1955, na qual o autor propôs as dimensões para avaliação da maturidade vocacional. Este conceito assumiu importância tendo sido apontado pelo próprio autor como o processo central do desenvolvimento vocacional de adolescentes. É importante notar que Super e Knasel (1981) discutiram que o conceito de maturidade, embora suficiente para avaliação e compreensão do processo de escolha profissional de adolescentes, não seria adequado para a avaliação de adultos, sendo sugerida a noção de adaptabilidade. Ainda, Super, Thompson e Lindeman (1988) propuseram um instrumento para avaliação desse construto, mas essa temática será retomada e aprofundada em outro capítulo.

Ainda no bojo do *Career Pattern Study*, outra publicação importante do autor foi a que ele buscou explicar a importância do autoconceito no contexto do desenvolvimento de carreira (Super, 1957). Para ele, o autoconceito tem grande importância na organização dos estágios de desenvolvimento vocacional e, assim, como em relação à maturidade, Super (1957) centra sua discussão nos adolescentes, afirmando que nessa faixa etária, os papéis a

serem assumidos dependeriam de reorganizações do senso de autoconceito, visando a um alinhamento do mesmo com dados de realidade.

Assim, com base em diversos de seus estudos desenvolvidos desde a década de 1940, Super (1980) propôs uma abordagem para a descrição e compreensão do desenvolvimento de carreira intitulada teoria *Life-Span, Life-Space* (ciclo vital, espaço vital), na qual sintetiza os diversos pontos de decisão que as pessoas podem encontrar ao longo da vida, enfocando a transição da escola para o mundo do trabalho e, posteriormente, relacionando tais transições a papéis desempenhados ao longo da vida, em diferentes cenários. O autor cita que a maioria das pessoas em seu ciclo vital irá enfrentar desafios relativos a nove papéis que serão levados a cabo em quatro grandes cenários.

Os papéis, listados na ordem em que Super (1980) propôs, são Criança (incluindo filho ou filha), Estudante, Engajamento em atividades de Lazer, Cidadão, Trabalhador (inclui desempregado), Cônjuge, Dono/dona de casa, Pai/mãe e Aposentado. Os cenários nos quais tais papéis são desempenhados são a casa, a comunidade, a escola (incluindo universidade) e local de trabalho. É essencial destacar que os papéis e os cenários são intrinsecamente ligados, uma vez que a performance de um papel só acontece quando a pessoa responde às exigências e demandas prioritárias do cenário no qual estão arroladas. Portanto, a ligação entre os papéis é argumentada pelo fato de que o desempenho em um papel afeta outros papéis.

Um importante esclarecimento é que o conceito de papel, para Super, é compreendido tanto como expectativa quanto como desempenho. Assim, um determinado papel é submetido ao que a sociedade espera e às próprias concepções e crenças do ator. Por outro lado, esse mesmo papel será avaliado pela qualidade da atuação, ou seja, se essa se dará de forma satisfatória, e pelo desempenho conforme as expectativas sociais e individuais.

Além disso, há também a importância temporal relativa a cada papel dentro do espaço vital da pessoa. Por exemplo, a medida que uma pessoa faz sua transição da universidade para o trabalho, o tempo destinado ao estudo automaticamente seria reduzido em relação ao tempo ocupado pelo trabalho na vida da pessoa naquele momento. Se essa pessoa voltar a estudar enquanto estiver trabalhando, esses papéis seriam simultâneos, ocupando proporcionalmente espaços na vida da pessoa em determinado momento. A escolha de quando uma pessoa assumirá um novo papel e abandonará ou dedicará menos tempo de sua vida a um papel antigo é denominado por Super (1980) como ponto de decisão (*decision points*).

Neste artigo, Super (1980) sugeriu a adoção de um gráfico em forma de arco-íris como analogia ao ciclo vital e aos espaços vitais de uma pessoa. Nesse gráfico, é possível observar faixas simbolizando as tarefas ou papéis desempenhados, bem como os estágios de desenvolvimento, então denominados de Crescimento (*growth*), Exploração (*exploration*), Estabelecimento (*establishment*), Manutenção (*maintenance*) e Declínio (*decline*). Para o autor, a operacionalização da teoria por meio do arco-íris tem duas finalidades. A primeira, que é de ensinar para estudantes a natureza dinâmica e interativa do desenvolvimento de carreira e a segunda, que é usá-lo como técnica de aconselhamento com adolescentes e adultos, a fim de conscientizá-los de seu momento atual, bem como fazer projeções futuras com vistas ao planejamento.

É importante notar que, nesse artigo, Super (1980) cita que o arco-íris é capaz de prover uma visão ampla sobre o maxiciclo de desenvolvimento, sendo que a ideia de miniciclos pode ser inferida a partir das explicações sobre os pontos de decisão que podem implicar em reciclagens (*recycling*). Segundo Super (1980, p. 292), “os principais tipos de comportamento de carreira são observáveis em miniatura no processo de tomada de decisão” e, portanto, a reciclagem seria uma forma de proporcionar ajuste de necessidades,

educacionais ou laborais, traduzidas em novas decisões e comprometimentos com a carreira.

Mais tarde, Super, Savickas e Super (1996) reforçaram que a proposta da teoria *Lifes Span/Life Space* era explicar o desenvolvimento de carreira a partir de estratégias adaptativas para cumprir certas tarefas desenvolvimentais, tanto do ponto de vista longitudinal (*life span*) quanto transversal (*life space*). Os autores, ao expandir a concepção de desenvolvimento de carreira, afirmaram que, em sua proposta desenvolvimental, a faixa etária constante como limite dos estágios são apenas sugestões de períodos aproximados, mas que dependeriam da interação com determinantes psicossociais que necessariamente precisariam ser contextualizados. Nessa direção, Savickas (1997) refletiu que no contexto da teoria *Life-span/Life-space* o foco deixava de ser na evolução entre as etapas da vida e passava a considerar fortemente as influências contextuais e sociais e, especialmente, as mudanças potenciais nas ocupações que tais influências poderiam favorecer.

Portanto, neste capítulo, foi possível observar que a teoria de desenvolvimento de carreira de Super, denominada como *Life Span/Life Space*, passou por diversas atualizações entre as décadas de 1940 e 1990. Com a aposentadoria do papel de professor no início da década de 1990 e morte de Donald Super, em 1994, outros pesquisadores deram continuidade aos seus estudos, tendo como desafio a continuidade da integração e ampliação da teoria e tendo como enfoque especialmente as mudanças que se deram nas concepções de carreira na transição do século XX para o século XXI. Um desses nomes foi Mark L. Savickas, cujas contribuições para a área são abrangentes, com destaque para os avanços que ocorreram com o conceito de adaptabilidade de carreira, abordado neste trabalho.

CAPÍTULO 2 – ADAPTABILIDADE E A TEORIA DE CONSTRUÇÃO DA CARREIRA

Embora a adaptabilidade de carreira já houvesse sido sugerida e aplicada por Super e Knasel (1981) e Super e cols., (1988), foi com Mark L. Savickas que se observou o avanço conceitual mais importante, no sentido de sua compreensão e delimitação teórica. Para tanto, Savickas (1997) partiu de uma conceituação geral de adaptabilidade, qual seja, a qualidade de ser apto à mudança, sem grande dificuldade, para se ajustar a circunstâncias novas ou mutantes, para sugerir que, ao invés de se pensar em estágios lineares de maturidade, deveria se considerar o desenvolvimento de carreira como um *continuum* de necessidades para se responder a novas situações e demandas relacionadas à carreira. Assim, o autor definiu a adaptabilidade de carreira como a prontidão para lidar com tarefas previsíveis de preparação e participação em papéis de trabalho e ajustes imprevisíveis impostos por mudanças nas condições de trabalho. Mais tarde, o mesmo autor aprimorou a definição, afirmando que adaptabilidade de carreira é um construto psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas atuais e iminentes de desenvolvimento de carreira, transições ocupacionais e traumas pessoais (Savickas, 2005). Ainda, outros autores e desdobramentos do conceito serão abordados no próximo capítulo.

Ao considerar a adaptabilidade como conceito substituto ao de maturidade no escopo da abordagem desenvolvimental da carreira, Savickas (1997) reforça a idéia anterior a respeito da resolução de um problema das propostas teóricas iniciais de Super, que era o fato do conceito de maturidade ser aplicável apenas a adolescentes. De acordo com Savickas (1997), o conceito de adaptabilidade de carreira deveria ser aplicável a qualquer fase do desenvolvimento, desde a infância, iniciando a exploração das atividades e formação de seus interesses, até o idoso, preparando-se para a aposentadoria e suas

repercussões psicossociais. Para o autor, independente da faixa etária, a adaptabilidade envolveria, necessariamente, atitudes de planejamento, exploração de si e do ambiente e tomada de decisão a partir de informações obtidas. Além disso, Savickas (1997) também considerou que o conceito de adaptabilidade de carreira poderia favorecer a integração dos segmentos da teoria de Super, conforme sugestão anterior do autor (Super, 1990), bem como proporcionar o alinhamento da teoria às novas demandas do mundo do trabalho.

Tais demandas, observadas especialmente a partir da transição para o século XXI, auxiliaram a consolidar um leque de opções de trabalho para além da forma assalariada. Ao lado disso, grande número de profissões surgiu, bem como o acesso de pessoas de todas as classes sociais à educação de nível técnico e superior foi facilitado. Dessa forma, se as relações e opções de trabalho mudaram, a forma de orientar futuros trabalhadores, na escolha de uma profissão, também deveria mudar (Savickas & cols., 2009).

Nesse sentido, Savickas (2005) propôs a Teoria de Construção da Carreira (*Career Construction Theory - CCT*), cuja principal proposta é de se considerar a carreira não mais como uma sequência dos diferentes empregos ao longo da vida ou promoções em um mesmo emprego, mas sim, como um processo construtivo, pessoal e socialmente, por meio dos significados atribuídos às escolhas profissionais realizadas. Ou seja, a carreira passa a ser compreendida como uma construção subjetiva, formada pelas significações de memórias passadas, experiências atuais e aspirações e expectativas futuras relacionadas ao trabalho, emergindo, portanto, de um processo individual ativo.

Savickas (2005) afirma que a proposta da CCT é atualizar e avançar na teoria de desenvolvimento de carreira de Super, no sentido de integrar os segmentos nos quais tal teoria era focada. Para tanto, o autor (Savickas, 2005) organizou conceitualmente a teoria em um modelo que englobava três dimensões, quais sejam, diferencial, dinâmico e desenvolvimental que, por sua vez, buscam responder três a perguntas a respeito do

comportamento vocacional: o quê?, por que? e como?, respectivamente operacionalizadas pela teoria como personalidade vocacional (*vocational personality*), temas de vida (*life themes*) e adaptabilidade de carreira (*career adaptability*). Tais dimensões serão tratadas a seguir.

Na concepção da TCC, as personalidades vocacionais são compreendidas como as habilidades, necessidades, valores e interesses, formados desde as experiências sociais mais precoces e, antes de serem expressas em termos profissionais ou ocupacionais, tais características tendem a ser externalizadas por meio de brincadeiras, jogos e atividades de estudo. Para Savickas (2005) é possível se avaliar as personalidades vocacionais por meio de inventários de interesses, especialmente os baseados na tipologia de Holland (1996), com a ressalva de se considerar a tipologia como uma construção social à qual as pessoas se assemelham em níveis variados e de forma dinâmica, ou seja, não como uma verdade imutável.

Uma discussão importante no que toca as personalidades vocacionais é que, como já mencionado, Savickas (2005) sugere a tipologia de Holland como uma forma de acessar essa variável, responsável por responder o que uma pessoa deveria buscar em sua carreira. A tipologia de Holland frequentemente é citada na literatura como uma proposta teórica acerca dos interesses profissionais, ou seja, uma abordagem que busca explicar a organização dos interesses, em um modelo hexagonal (Nunes, Okino, Noce & Jardim-Maran, 2008; Bonitz, Armstrong & Larson, 2010; Sartori, Noronha, Godoy & Ambiel, 2010; Mansão, Noronha & Ottati, 2011). Contudo, a ideia de personalidade vocacional que Savickas (2005) refere é baseada na proposta do próprio Holland (1997), quando o autor sugeriu uma teoria de personalidade baseada em aspectos vocacionais e na relação dessas características com os ambientes de trabalho. Assim, embora os tipos de Holland possam ser referidos como modos de organização dos interesses profissionais, os mesmos também

podem ser compreendidos como aspectos de personalidade no contexto do trabalho e, portanto, é necessário diferenciar os conceitos de interesse e personalidade.

Em seu texto, Holland (1997) refere que os interesses poderiam ser considerados como expressões da personalidade em relação às decisões profissionais e, para tanto, a avaliação buscando verificar a maior ou menor semelhança das pessoas em relação a tipos ideais poderiam ajudar a compreender as escolhas profissionais ao longo da vida. É importante destacar que Savickas (1999) havia definido os interesses profissionais como os padrões de aceitação, indiferença ou rejeição das pessoas em relação às diferentes atividades profissionais, consistindo em variáveis afetivas, responsáveis pela ligação entre as condições pessoais com as profissões ou ocupações. Assim, considerando que, de acordo com Savickas (2005) e Nauta (2010), as personalidades vocacionais podem ser definidas a partir de um rol de características envolvendo, além dos interesses, necessidades, valores, habilidades e crenças, pode-se constatar, portanto, que tratam-se de conceitos diferentes, um mais abrangente, sendo os interesses um dos aspectos constitutivos da personalidade vocacional.

Quanto aos temas de vida, eles constituem a dimensão longitudinal que complementa a dimensão transversal da avaliação da carreira. Assim, representa um pensamento autobiográfico, o fio que liga as várias narrativas de carreira em uma história coerente e com significado. Savickas (2005) aponta que tal concepção é fortemente baseada na concepção de autoconceito de carreira de Super (1957), considerando que, ao falar sobre as preferências ocupacionais, as pessoas expressam na terminologia usada as ideias sobre si mesmas que, segundo os autores, estariam na base do processo de escolha profissional, isto é, as pessoas tendem a procurar ou escolher profissões cujas atividades e ambientes proporcionem a implementação e realização de seus autoconceitos. Dessa forma, Savickas (2005) propõe que as narrativas de carreira são instrumentos valiosos na avaliação dos

comportamentos de carreira, por permitir revelar as motivações das escolhas e acessar os significados atribuídos aos processos de decisão e ajustamento a papéis laborais, posição também defendida por Reid e West (2011) e Del Corso e Rehfuss (2011).

Para avaliação dos temas de vida, Taber, Hartung, Briddick, Briddick e Rehfuss (2011) apresentaram a *Career Style Interview* (CSI) que busca identificar os temas de vida. Assim, a entrevista (semi-estruturada) inicia com uma questão feita pelo orientador que busca elicitare as narrativas sobre a carreira do cliente, que é “*How can I be useful to you in constructing your career?*”, ou seja, “como eu posso ser útil para você na construção de sua carreira?”. Após essa questão, outras sete perguntas principais são feitas, que buscam investigar sobre os modelos, papéis, ambientes sociais preferidos, interesses manifestos, ambientes de trabalho preferidos, histórias de vida e preocupações centrais. Após a coleta dos dados, o processo de interpretação segue de forma sistemática sete passos, que incluem identificação de objetivos do aconselhamento, identificação de memórias precoces a respeito de preocupações e problemas que constituem os temas de vida, identificação das falas recorrentes do cliente, identificação das primeiras memórias precoces como meio de identificação dos modelos de papéis, características e qualidades que o cliente utiliza para resolver problemas, identificação de estratégias de adaptabilidade de carreira e identificação da personalidade vocacional de acordo com a teoria de Holland.

Contudo, dentro do escopo da CCT, a adaptabilidade aparece como um conceito destacado, uma vez que concebe o desenvolvimento de carreira como sendo fruto da adaptação ao ambiente. Ou seja, a teoria enfatiza que a adaptabilidade de carreira é um processo contínuo e dinâmico, que se dá por meio de estratégias com as quais os indivíduos lidam com situações do mundo do trabalho.

A proposta de Savickas (2005), em relação à adaptabilidade de carreira na CCT, teve como avanços principais o aprofundamento de duas ideias importantes para a

avaliação e intervenção. A primeira concepção diz respeito à proposta de Savickas (2005) a respeito das competências comportamentais necessárias para a adaptação, que são englobadas por quatro dimensões, quais sejam, preocupações ou consideração (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*), sendo referidos na literatura internacional como “os quatro Cs” da adaptabilidade de carreira, com base nas iniciais em inglês. Essas quatro dimensões representam recursos e estratégias adaptativos que as pessoas utilizam para gerenciar tarefas críticas e transições ao longo do processo de construção de suas carreiras.

A outra ideia abordada por Savickas (2005) foi a de reciclagem de Super (1980), consolidada sob a denominação de miniciclos. Diferentemente dos maxiciclos, que são definidos longitudinalmente, os miniciclos são transversais, compreendidos com as mesmas nomenclaturas dos estágios (crescimento, exploração, estabilização, gerenciamento e desengajamento) e basicamente as mesmas tarefas, contudo, nesta abordagem, conforme proposto anteriormente por Super e cols. (1996), não há qualquer indicação de faixas etárias, tampouco quanto tempo pode durar ou quantas vezes uma pessoa pode experienciar os miniciclos ao longo da carreira (Savickas, 2005).

Especificamente sobre os miniciclos, conceito em foco desta tese, há uma outra concepção a esse respeito encontrada na literatura internacional, que diz respeito à abordagem de Douglas T. Hall (1976; 1986). Este autor aborda o mundo do trabalho, do ponto de vista das rápidas transições que as pessoas podem experimentar ao longo de suas carreiras, especialmente no contexto organizacional, sugerindo um novo contrato de trabalho psicológico (Hall & Mirvis, 1995), que tira da organização a responsabilidade pela gestão da carreira passando à própria pessoa, que precisa se responsabilizar pelas suas ações e aprendizagens no trabalho e, principalmente, pelas suas decisões a respeito das

transições. Para tanto, o desenvolvimento de meta-habilidades relacionadas à autoaprendizagem e adaptação são essenciais.

Hall (1976; 1986) nomeou este modelo de carreiras proteanas (*protean careers*). Embora não se tenha encontrado essa palavra em dicionários brasileiros, o termo deriva do mito de Proteus, deus grego que tinha o poder de prever o futuro e de tomar formas diferentes dependendo das situações que vivenciava. Hall (1976) sugeriu o termo, por considerar que esse estilo de carreira demandaria do trabalhador uma visão estratégica para implementar suas decisões e a capacidade de se adaptar a novas situações. Assim, o autor define a carreira proteana como um processo no qual a pessoa, e não a organização, detém o controle da decisão da transição, de acordo com as próprias necessidades de reajustamento, tomando como critério de sucesso a sua percepção de satisfação, e não atributos ou vantagens externas. Consiste de todas as experiências de trabalho passadas que a pessoa teve ao longo da vida e também daquelas relacionadas à educação e treinamento (Hall, 1996). No Brasil foram encontrados trabalhos na área da administração que versam sobre esse modelo de carreira (Andrade, 2009; Ventura e Fontes Filho, 2004; Kilimnik, Castilho & Sant'Anna, 2006).

Portanto, para Hall, se no modelo antigo de carreira, as pessoas tendiam a se estabilizar em certo momento, envolvendo-se em rotinas e tornando-se relativamente imunes à transições, as mudanças rápidas, impulsionadas pelas novas tecnologias e também pelas novas práticas do mercado globalizado, implicaram que, ao invés da estabilidade, as transições na carreira passassem a ser a regra em muitos casos. A concepção de carreira para Hall é algo flexível, não linear, tanto do ponto de vista da quantidade de experiências ao longo da carreira, quanto da natureza das experiências, ou seja, sendo esperadas mudanças de emprego, de área e de tipo de trabalho (assalariado ou autônomo).

Assim, com foco na mobilidade da carreira, Hall (1993) afirma que ao longo da vida as pessoas passarão por diversos ciclos curtos de aprendizagem, também chamados de miniestágios (Hall, 2004) ou miniciclos (Kim & Hall, 2012), dos quais o determinante não é a idade cronológica, mas a idade da carreira, sendo que, para Hall (2004) e Kim e Hall (2012), cada miniciclo duraria entre três e cinco anos. Na perspectiva das carreiras proteanas, as etapas de um miniciclo foram nomeadas, inicialmente (Hall, 1996), de Exploração (*exploration*), Experimento (*trial*), Domínio (*mastery*) e Saída (*exit*), e, posteriormente (Hall & Chandler, 2004; Kim & Hall, 2012) de Exploração, Experimento, Estabelecimento (*establishment*) e Domínio.

De acordo com Kim e Hall (2012), a primeira fase, Exploração, é o início do miniciclo e se dá quando a pessoa começa a se interessar por novos conteúdos ou procedimentos relativos ao seu trabalho, estabelecer novos relacionamentos e contatos que possam facilitar o alcance de uma nova posição ou oportunidade. Em seguida, a etapa Experimental se dá com a pessoa fazendo tentativas de colocar em prática os conteúdos explorados anteriormente, seja por meio de um curso, um estágio ou entrando em um novo projeto. À medida que se percebe sucesso e recompensa dessa atividade, a pessoa poderia se aprofundar no novo tema, se comprometer de forma mais consistente com ele, num processo de Estabelecimento. Assim, com novos conhecimentos e prática, a pessoa passaria para a etapa de Domínio de tal atividade.

É interessante notar que, embora as temáticas estudadas por Super e Savickas, por um lado, e por Hall, por outro, apresentem afinidades do ponto de vista teórico, fica claro em seus textos que se tratam de expoentes de diferentes correntes de pesquisa, uma vez que não se percebe com frequência a citação de trabalhos de um pelos outros e vice versa. Contudo, é possível perceber que na primeira versão dos miniciclos de Hall (1996), as etapas dos miniciclos se assemelhavam bastante à proposta de Super (1980) e de Savickas

(2005), havendo uma importante mudança na segunda proposta (Hall & Chandler, 2004; Kim & Hall, 2012). Possivelmente, a etapa de Saída tenha sido suprimida pois nas publicações mais recentes, Hall e seus colaboradores vinham se dedicando primordialmente ao estudo dos miniciclos em pessoas em final de carreira, preparando-se para a aposentadoria.

Uma informação importante é que não foram encontradas definições claras das etapas dos miniciclos de adaptação, apenas informações diluídas em diversos textos. Dessa forma, por ser esse o foco da presente tese, com base em Super (1980), Smart e Peterson (1997), Allison e Cossette (2001), Savickas (2005), Glavin e Rehfuss (2005) e Savickas e Porfeli (2012), as definições apresentadas a seguir foram compostas e serviram como base conceitual para o estudo.

A etapa de Orientação está relacionada com atividades que buscam favorecer o desenvolvimento da personalidade vocacional do indivíduo, ou seja, um momento inicial do processo, que possibilita que o sujeito desenvolva conhecimento sobre si mesmo e sobre o mundo do trabalho buscando um ajuste entre as duas partes. Esse conjunto tem sido compreendido não como uma etapa dos miniciclos da carreira de adultos (Smart & Peterson, 1997), mas como um estágio prévio de desenvolvimento das preferências profissionais.

A segunda etapa, Exploração, envolve o ajuste dos interesses, valores e crenças da pessoa com as demandas do mundo do trabalho, ou de um trabalho em específico, por meio de busca de informações de diferentes meios. Na exploração, podem estar envolvidos também comportamentos de cristalização (engajamento em tarefas que operacionalizem suas preferências), especificação (redução das possibilidades de trabalho ou em um trabalho em específico, relacionando-se ao desenvolvimento da identidade) e implementação (colocar em prática as preferências).

Estabelecimento é compreendida como a terceira etapa de um miniciclo, e consiste numa fase na qual a pessoa tem o objetivo de se tornar estável em um dado trabalho ou ocupação específica. Pode envolver os processos de estabilização (tornar-se estável a partir da adaptação à cultura da organização), consolidação (consolidar-se em uma posição na empresa, atendendo tanto questões pessoais quanto interpessoais) e avanço (ganho de promoção na organização, mostrando-se capaz de assumir responsabilidades maiores).

A quarta etapa é denominada de Gerenciamento é aquela na qual o indivíduo gerencia a situação para continuar na posição que ocupa, mantendo-se atualizado com novos desenvolvimentos e rotinas de trabalho inovadoras, visando sua preservação na empresa ou função, com foco na maneira com que o indivíduo procura manter sua posição. Pode estar relacionado com características de manutenção da condição atual de forma ativa ou passiva, ou seja, apenas esperando para que uma nova situação apareça (aposentadoria, nova oportunidade de trabalho, etc.). O gerenciamento também pode ter um caráter de atualização com novos conhecimentos ou rotinas ou ainda a busca proativa por novas formas de lidar com tarefas e rotinas cotidianas.

Por fim, Desengajamento é o processo pelo qual uma pessoa desengaja de um emprego visando a transição para outro emprego ou situação de carreira. Nessa etapa o indivíduo se prepara para deixar o emprego e começa a desacelerar as atividades enquanto distribui suas responsabilidades para outros trabalhadores. Durante o período de desengajamento, a pessoa pode explorar novos interesses e oportunidades em outras posições e ocupações, com um caráter transicional, ou, se estiver em um momento avançado do ciclo vital, se preparar para a aposentadoria.

A partir da apresentação da Teoria de Construção da Carreira, é possível perceber que a mesma tem sua raiz nos estudos e asserções teóricas de Donald Super, iniciadas na década de 1950. Desde então, periodicamente esta linha teórica tem sido revisada e novos

conceitos tem sido inseridos nas explicações teóricas, com vistas a renovar e adaptar os achados às novas demandas. Especialmente a partir do trabalho de Super e cols. (1996), quando a teoria *Life Span/Life Space* foi proposta e Savickas assumiu o papel de protagonista em substituição a Super, foi possível perceber uma evolução e melhor delimitação dos construtos, especialmente da adaptabilidade, embora isso não tenha necessariamente implicado em avanços empíricos, ao menos até recentemente. Nesse sentido, o próximo capítulo abordará os desenvolvimentos teóricos mais recentes relacionados à teoria.

CAPÍTULO 3 – ADAPTABILIDADE E *LIFE DESIGNING*

Se a Teoria de Construção de Carreira (CCT), de Savickas (2005) teve a intenção de avançar nas propostas iniciais de Super (1980), Savickas e cols. (2009) propuseram o modelo *Life Designing*, com o qual avançaram nas propostas da CCT, no sentido de se construir referenciais teóricos e técnicos que pudessem dar conta das demandas surgidas no aconselhamento de carreira na virada do século, uma vez constatado que as concepções anteriores pareciam inócuas no contexto globalizado da sociedade atual. Assim, pesquisadores de sete países (Bélgica, França, Itália, Portugal, Suíça, Holanda e Estados Unidos) formaram o *Life Designing International Research Group*, com vistas a facilitar o processo de importação e adaptação de modelos e técnicas.

O modelo *Life Designing* trata-se de um quadro teórico que agrega a Teoria de Construção de Si (Guichard, 2005) e Teoria da Construção da Carreira (Savickas, 2005). A constatação de que as teorias do campo vocacional até então em voga haviam sido criadas e estudadas em ambientes de trabalho relativamente estáveis, enquanto que a principal característica das carreiras pós-modernas é que as mesmas não são mais tão previsíveis como eram a algumas décadas impulsionou o desenvolvimento do modelo.

Savickas e cols. (2009) sugerem que o trabalho de aconselhamento de carreira deve levar em conta o auxílio para que as pessoas construam suas próprias trajetórias de vidas, ao invés de serem orientadas para um trabalho que se ajuste às suas características pessoais, habilidades e interesses. Nesse sentido, os autores consideram que há diferentes tipos de relação entre trabalhadores e seus empregos ou ocupações. São descritos três tipos.

O primeiro, chamado de empregado nuclear (*core employee*), tende a ser um trabalhador com uma posição menos propensa a mudanças frequentes e deve aprender a fazer os melhores investimentos para se adaptar e desenvolver novas competências visando

sua manutenção. O segundo tipo se refere aos trabalhadores periféricos, cujas carreiras são marcadas por diversas transições com as quais terão que lidar, ou seja, a vivência de vários miniciclos, envolvendo frequentes tomadas de decisões. Por fim, os trabalhadores marginalizados, que poderão enfrentar diversas dificuldades e barreiras, com experiências de trabalho casuais.

No contexto do paradigma *Life Designing*, um dos objetivos de intervenção é implementar a adaptabilidade dos clientes frente aos obstáculos e barreiras que se impõem na carreira. Tendo em vista o importante papel desse conceito ao modelo, Savickas e cols. (2009) colocam como foco de pesquisas futuras, entre outras, um estudo aprofundado do conceito, com caráter transcultural, buscando fornecer elementos para as intervenções.

O texto de Savickas e Porfeli (2012) é consequência direta da proposta anterior e nele podem ser encontradas novas definições e desdobramentos para a adaptabilidade de carreira. Savickas e Porfeli (2012) expandiram o conceito, ao diferenciar quatro termos derivados do prefixo em inglês *adapt*, que são, *adaptation*, *adapting*, *adaptativity* e *adaptability*. O primeiro termo, *adaption* (adaptação), designa os resultados de um processo de implementação de diversas transições, motivadas pelo objetivo de harmonizar necessidades internas e oportunidades externas, sendo que a adaptação, de fato, seria indicada pelos resultados obtidos em termos de percepção de sucesso, satisfação e desenvolvimento.

A adaptação é diretamente derivada do segundo termo, *adapting*, que pode ser traduzido como processo de adaptação e, de acordo com Savickas e Porfeli (2012), consiste em dominar tarefas de desenvolvimento profissional, lidar com transições ocupacionais e se ajustar às contingências de trabalho. Segundo essa visão atual, tal processo é fomentado por cinco conjuntos de comportamentos, que formam um ciclo de adaptações que tende a se repetir periodicamente à medida que novas mudanças são demandadas pelo ambiente. Os

conjuntos de comportamentos adaptativos são relativos aos miniciclos já mencionados anteriormente, quais sejam, Crescimento, Exploração, Estabilização, Gerenciamento e Desengajamento, mas com uma alteração no primeiro conjunto, que passou a ser denominado *Orientation* (orientação).

Adaptatividade (*adaptativity*) é a terceira distinção feita pelos autores, que a definem como sendo relativa a traços de personalidade de flexibilidade e disposição para mudança. Assim, Savickas e Porfeli (2012) afirmam que a adaptatividade consiste em certa “habilidade para enfrentar mudanças”, uma tendência básica para, rapidamente, responder a desequilíbrios no processo de carreira por meio de comportamentos que visem ajustar as necessidades internas às demandas ambientais.

Por fim, Savickas e Porfeli (2012) falam da adaptabilidade (*adaptability*), definida como um construto psicossocial que denota os recursos de uma pessoa para lidar com tarefas, transições e traumas em seus papéis sociais, de forma antecipatória ou situacional. Segundo os autores, tais recursos consistem em capacidades de autorregulação, aplicadas à resolução de problemas que podem surgir ao longo do desenvolvimento vocacional. Contudo, Savickas e Porfeli (2012) lembram que os recursos ou habilidades para se adaptar (*adapt-abilities*, trocadilho dos autores) residem não no indivíduo, mas na intersecção pessoas-ambiente e, por isso, tratam-se de construtos psicossociais. É importante ressaltar que tais habilidades para se adaptar são os já citados quatro C’s, *concern* (preocupação, consideração), *control* (controle), *curiosity* (curiosidade) e *confidence* (confiança).

Em relação à avaliação da adaptabilidade, Savickas e Porfeli (2012) relatam que desde 2008 psicólogos vocacionais de 18 países têm trabalhado na construção transcultural de um instrumento de medida das habilidades para adaptação, nomeado de *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS). O objetivo do *Career Adaptability Research Team* não era construir um instrumento e depois traduzi-lo para as diferentes línguas, mas formular os

itens de forma conjunta, inicialmente em inglês, para posteriormente traduzi-los quando necessário para as línguas dos países que foram representados no grupo, quais sejam, África do Sul, Alemanha, Austrália, Bélgica, Brasil, China, Coréia, EUA, França, Holanda, Hong Kong, Inglaterra, Islândia, Itália, Japão, Portugal, Suíça e Taiwan. Os autores, porém, advertem que apesar, desse esforço, a tradução literal dos itens não foi completamente possível em todas as línguas, sendo necessárias adaptações em muitos casos.

Nesse sentido, com a publicação de numero especial do *Journal of Vocational Behavior*, de 2012, a comunidade científica pode ter acesso a um volume considerável de pesquisas a respeito da adaptabilidade de carreira. Com o avanço teórico e empírico apresentado por Savickas e Porfeli (2012) é possível dizer que o conceito de adaptabilidade de carreira, antes apresentado como único para explicar as mudanças potenciais e reais na carreira, agora pode ser compreendido em nuances até então não discutidas. Dessa forma, no rol de conceitos derivados do prefixo *adapt*, é possível distinguir a adaptabilidade (*adaptability*) do processo de adaptação (*adapting*), sendo o foco desta tese a operacionalização do último processo.

Tal distinção é importante uma vez que a própria literatura sobre o tema tem apresentado algumas inconsistências, relacionadas às dificuldades conceituais. Exemplo disso é que na literatura internacional e, mais recentemente e de forma ainda incipiente, na nacional, percebe-se um acervo de pesquisas a respeito das tarefas evolutivas, sendo que, muitas vezes, tais estudos são relatados como se abordassem, de forma ampla, a própria adaptabilidade de carreira como um todo. Savickas (2005) afirmou que as preocupações integram o conceito amplo de adaptabilidade, destacando que estar preocupado com a carreira é o evento disparador do processo de adaptabilidade, constituindo uma perspectiva de que tal processo ocorre na interação da pessoa com seu ambiente, de forma dinâmica e contínua.

Com uma concepção diferente da atual, Super, Thompson e Lindeman (1988) construíram o *Adult Career Concerns Inventory* (ACCI) e basearam a construção dos itens nas fases de carreira de Super, enquanto maxiciclos. Assim, o ACCI avalia as preocupações de carreira relativas às fases de Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio, de acordo com a tradução de Duarte e Rafael (2008). Ao considerar as novas asserções de Savickas e Porfeli (2012), mesmo com a compreensão de que as teorias *Life Span/Life Space* e *Life Designing* sejam conceitualmente diferentes, ainda que se localizem num mesmo *continuum* de tradição de pesquisa, o embasamento inicial de Super e cols., (1988) parece agora inconsistente, uma vez que Preocupações (*concerns*) constituem-se como uma das habilidades de adaptação (*adapt-abilities*), enquanto que Exploração, Estabelecimento, Manutenção e Declínio (além de Crescimento ou Orientação, não contempladas no ACCI) são ciclos do processo de adaptação (*adapting*).

Até este ponto, foi possível observar que a teoria desenvolvimental, iniciada por Donald Super e continuada por vários autores, principalmente Mark Savickas, embora tenha sido construída em uma linha de continuidade histórica, não pode ser considerada como *uma* teoria unitária. Super (1990) já afirmava que sua proposta, mesmo após mais de quarenta anos, ainda continuava segmentada e que seria um desafio para os futuros pesquisadores realizar a integração entre os conceitos do ponto de vista empírico. Com os avanços teóricos, por um lado, e pelas novas demandas sociais provindas especialmente do mundo do trabalho, por outro, as tentativas de explicar o desenvolvimento de carreira ganhou novos contornos com a CCT e o paradigma *Life Designing*. Entre outras coisas, as definições atuais postulam uma atitude ativa por parte do trabalhador no sentido de construir sua trajetória de carreira, para além da simples sequência de ocupações, mas a partir das significações de suas vivências. As próprias teorias têm em sua história de desenvolvimento uma importante dinâmica caracterizada por séries de evoluções

conceituais. Visando sumarizar essa condição, a Tabela 1 faz uma síntese histórica dos acontecimentos relativos ao desenvolvimento das teorias.

Tabela 1. Síntese histórica das teorias de desenvolvimento de carreira.

Anos	Acontecimento
1949	Início da pesquisa longitudinal de Super sobre desenvolvimento de carreira (<i>Career Pattern Study</i>)
1955	Super sugere que a maturidade é o processo central do desenvolvimento de carreira
1957	Super propõe uma primeira versão da teoria de desenvolvimento de carreira
1973/1978	Crites publica o <i>Career Maturity Inventory</i> (CMI) e, em seguida, a primeira versão revisada
1980	Super publica artigo com os pressupostos da teoria <i>Life Span/Life Space</i>
1979/1981	Super e Knasel sugerem o conceito de adaptabilidade como substituto da maturidade para o estudo de adultos
1988	Super, Thompson e Lindeman publicam o <i>Adult Career Concerns Inventory</i> (ACCI)
1990	Super sugere a integração da maturidade à demandas sociais
1994	Falecimento de Donald E. Super
1996	Crites e Savickas publicam a segunda versão revisada do CMI
1996	Super, Savickas e Super publicam uma revisão da teoria <i>Life span/Life space</i>
1997	Savickas sugere que o conceito de adaptabilidade de carreira possa ser aplicado para a compreensão do desenvolvimento de carreira ao longo de todo o ciclo vital
1999	Neiva publica a Escala de Maturidade para Escolha Profissional (EMEP) no Brasil
2005	Savickas propõe a Teoria de Construção da Carreira. A partir dessa publicação, a adaptabilidade de carreira começa a ser considerada como um dos aspectos centrais do processo de construção da carreira (miniciclos e quatro C's)
2008	Formação do <i>Life Designing International Research Group</i> por psicólogos vocacionais de sete países
2009	Publicação de artigo de Savickas e cols. propondo o paradigma <i>Life Designing</i>
2012	Número especial do <i>Journal of Vocational Behavior</i> sobre adaptabilidade de carreira. Savickas e Porfeli fazem a diferenciação teórica de quatro termos derivados do prefixo em inglês <i>adapt</i> : <i>adaptation</i> , <i>adapting</i> , <i>adaptativity</i> e <i>adaptability</i> e apresentam a <i>Career Adapt-abilities Scale</i> (CAAS), que conta com uma versão brasileira (Teixeira & cols., 2012)

Como pode-se perceber, ao modificar o foco da maturidade para a adaptabilidade, possibilitou-se uma série de estudos ampliando as definições das características particulares demandadas durante o processo de adaptação. Contudo, algo que parece ainda não ter sido

estudado a fundo é o aspecto contextual dos miniciclos de carreira, por meio da avaliação e identificação da etapa do miniciclo na qual uma pessoa se encontra bem como a verificação empírica dos correlatos dessa situação. Conforme Savickas (2005), as transições ocupacionais marcam inícios e finais de miniciclos do processo de adaptação, que, por sua vez, podem ocorrer várias vezes ao longo da carreira.

Nesse sentido, um construto que será abordado nesta tese e que pode ajudar a compreender os processos de transição é o entrincheiramento de carreira (Carson & Carson, 1997; Carson, Carson, Philips & Roe, 1996). Embora não faça parte do rol conceitual da Teoria de Construção de Carreira ou do modelo *Life Designing*, esse é um conceito importante, uma vez que parece ser complementar à ideia dos miniciclos de adaptação, ainda que de uma forma oposta. Enquanto a TCC enfatiza as constantes mudanças ao longo da carreira, Carson e Carson (1997) colocam que tais mudanças implicam custos financeiros e emocionais e que, a fim de evitar tais situações, as pessoas podem preferir manter-se numa mesma ocupação, mesmo que insatisfeito, visando a manutenção de uma percepção de bem estar psicológico e uma não exposição social que tais mudanças poderiam surtir, na direção de rotulações de seus comportamentos como instáveis ou inconsistentes.

De acordo com Magalhães (2008), a avaliação do entrincheiramento pode ser importante para se pensar a respeito das motivações que levam as pessoas a se resignarem em suas condições de trabalho, sem empreender busca por inovação e crescimento profissional e dificultando ou impossibilitando comportamentos de exploração de novas oportunidades. Ao relacionar esse conceito aos miniciclos do processo de adaptação de carreira, pode-se hipotetizar que pessoas ‘entrincheiradas’ em suas ocupações atuais tenham uma dificuldade para avançar pelas etapas, localizando-se, principalmente, em Estabelecimento e Gerenciamento.

Como pode ser observado ao longo da introdução, a visão desenvolvimental de carreira, iniciada por Super no século XX e continuada principalmente por Savickas desde a transição para o século XXI passou por várias mudanças na estrutura teórica da proposta e ainda não parece estar fechada (Savickas & cols., 2009). Contudo, percebe-se que, atualmente, a adaptabilidade de carreira parece ser um conceito central na teoria, apesar das diferenças na forma de avaliação, verificada em estudos citados. Ao analisar a proposta de Savickas (2005) e Savickas e cols. (2009), percebe-se que há ênfase no caráter dinâmico das carreiras, especialmente desde o início da década de 2000, chegando a sugerir que os ciclos de adaptabilidade de carreira podem ser úteis na avaliação e intervenção de carreira ao serem considerados como miniciclos, que podem ser vivenciados diversas vezes ao longo da carreira ao invés de um maxiciclo, calcado na idéia desenvolvimental de ciclo vital (*life span*). Contudo, é importante citar que não foram encontrados trabalhos com enfoque específico nos miniciclos de adaptação de carreira, embora alguns estudos sobre processos de transição tenham sido recuperados. O próximo capítulo será composto por pesquisas que versaram sobre as temáticas abordadas neste estudo.

CAPITULO 4 – PESQUISAS

Neste capítulo, serão descritas algumas pesquisas que objetivaram estudar construtos ou variáveis que foram também abordadas nesta tese. Inicialmente, serão apresentadas pesquisas sobre os construtos acessórios do estudo, quais sejam, entrincheiramento de carreira e habilidades de adaptação. Por fim, serão apresentadas pesquisas sobre transição e mudanças de carreiras.

O primeiro estudo relatado é o de Magalhães (2008a), que adaptou para o Brasil uma medida construída nos Estados Unidos para avaliação do entrincheiramento de carreira, que será um dos instrumentos deste estudo. A escala é composta por 12 itens e com a proposta de avaliar três fatores relacionados ao entrincheiramento de carreira, quais sejam, investimentos de carreira, custos emocionais e limitação de alternativas. Após a tradução e adaptação, o autor aplicou a Escala de Entincheiramento de Carreira em 668 trabalhadores (415 homens) com idades entre 25 e 65 anos, que atuavam em três setores, que eram organizações públicas, privadas e do terceiro setor. A análise fatorial realizada replicou o modelo proposto originalmente, com coeficientes Alfa de Cronbach variando entre 0,71 e 0,75. Além disso, não foram encontradas diferenças no nível de entincheiramento em relação ao tipo da organização.

Em outro estudo, Magalhães (2008b) estudou as relações ente entincheiramento de carreira e comprometimento organizacional, compreendido a partir de três componentes, que são a crença e aceitação dos valores e objetivos da organização, disposição em exercer esforço em prol da organização e desejo de se manter como membro da mesma. Para tanto, o autor coletou dados junto a 190 profissionais de empresas privadas de Porto Alegre, maioria do sexo masculino, com idades entre 26 e 57 anos. Os instrumentos aplicados foram a EEC e a Escala de Comprometimento Organizacional, formada por 18 itens, que

avaliam três fatores, referentes a base afetiva, instrumental e normativa. Os resultados mostraram que pessoas que menos percebem alternativas de mudança são as que mais se percebem comprometidas com a organização por conta de aspectos instrumentais, tais como recompensas obtidas da organização ou custos envolvidos em sua manutenção.

Outro construto que será estudado nesta tese são as habilidades de adaptação de carreira. Conforme já citado, a *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) foi construída em um esforço internacional de um grupo de pesquisa e a construção da versão original foi relatada por Savickas e Porfeli (2012). A primeira versão do CAAS foi composta por 100 itens, sendo 25 referentes a cada habilidade (preocupação, controle, curiosidade e confiança), que, por meio de três estudos piloto inicialmente desenvolvidos nos EUA usando análises fatoriais exploratórias, foram reduzidos a quatro conjuntos de 11 itens. Então, a versão com 44 itens foi aplicada em 13 dos 18 países representados (incluindo o Brasil). Assim, Savickas e Porfeli (2012) avaliaram os dados por meio de análises fatoriais confirmatórias (AFC) e análises de covariância, sendo que, a partir dos resultados, permaneceram apenas 24 dos 44 itens, divididos em quatro conjuntos de seis itens. Tais conjuntos se ajustaram ao modelo teórico proposto, confirmando que o CAAS é capaz de avaliar os quatro fatores de habilidades para se adaptar, propostos teoricamente, com Alfas de Cronbach variando entre 0,87 e 0,96 (0,92 para a escala total).

Além disso, os resultados mostraram que o CAAS possui invariância métrica, sendo válida e precisa para avaliar os construtos entre os 13 países estudados. Também nesse estudo, os autores definem as interpretações possíveis para os fatores da escala. Pessoas com altas pontuações em Preocupação demonstram habilidades para pensar sobre seu futuro vocacional, ajudando a se planejar e se preparar para os próximos desafios. Em Controle, pessoas com altas pontuações tem habilidade para controlar as tentativas de se preparar para o futuro vocacional, habilitando a pessoa a se tornar responsável por dar

forma aos seus comportamentos e ambientes por meio de autodisciplina, esforço e persistência. Curiosidade está relacionado com a habilidade de explorar a si mesmo e cenários futuros, e para se colocar em várias situações e papéis. Pessoas com pontuações altas em Confiança acreditam que pode realizar escolhas com vistas a implementar seus planos e aspirações

Considerando os resultados especificamente encontrados com a versão brasileira, Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães e Duarte (2012) estudaram as respostas de 908 pessoas, maioria do sexo feminino (71,5%) com média de idade de 28,6 anos, sendo 97,1% da amostra já havia concluído ou estavam cursando o ensino superior. Os autores relataram que na forma brasileira da CAAS dois itens ficaram de fora, restando, portanto, 22 itens, sendo que os fatores Controle e Confiança ficaram com 5 itens. Além da CAAS-Brasil, foi aplicada também uma lista de marcadores do modelo dos cinco grandes fatores de personalidade, ambos de forma informatizada e *on line*.

Os resultados mostraram que parece haver um efeito teto nas respostas, uma vez que as respostas típicas ficaram entre 4 e 5 da escala tipo likert, que varia entre 1 e 5. Em relação à estrutura fatorial, as análises fatoriais confirmatórias sugeriram resultados semelhantes encontrados aos da versão internacional. Por fim, as correlações entre a CAAS-Brasil e os cinco fatores de personalidade se evidenciaram significativas com Realização (0,31-0,53), Abertura (0,27-0,47), Neuroticismo (-0,19 a -0,36), Extroversão (0,17 a 0,32) e Socialização (0,18 a 0,27). Os índices de precisão variaram entre 0,76 (Controle) e 0,82 (Confiança), sendo que o escore total da CAAS-Brasil teve um coeficiente igual 0,91. A conclusão dos autores é que a CAAS-Brasil é um instrumento promissor para a avaliação dos recursos de adaptabilidade de carreira, tanto para a pesquisa quanto para a prática, embora ainda precise de maiores refinamentos de sua validade e precisão.

Anteriormente, Martins (2010) realizou um estudo relacionando uma versão preliminar da versão portuguesa do CAAS com o IPC (Duarte, 1993) em uma amostra de 75 candidatos a sargentos e oficiais do exército português, com idades entre 18 e 44 anos (62% com menos de 24 anos), sendo a maioria (72%) do sexo masculino. Os resultados no IPC indicaram que, independentemente da faixa etária (menor ou maior que 24 anos), a hierarquia das pontuações nos fatores relativos às preocupações foi a mesma, qual seja, Estabelecimento, Exploração, Manutenção e Declínio. Tal resultado, de acordo com o pressuposto de que as preocupações são relacionadas as faixas etárias, não era esperado para a amostra com idades inferiores a 24 anos, uma vez que a teoria prevê que tal idade seria correspondente à fase de exploração e, depois, de estabilização. Contudo, a autora sugere que a característica da amostra, em relação ao fato de estar em um processo seletivo específico, pode sugerir uma explicação para tal resultado, uma vez que possivelmente essas pessoas já teriam passado pela exploração para se decidir quanto à carreira.

Outro resultado averiguado nesse estudo foi em relação à versão preliminar da versão em português da CAAS, que avaliava cinco dimensões, referentes à Preocupação, Controle, Curiosidade, Cooperação e Confiança. Nessa amostra, as dimensões Confiança e Cooperação foram as mais salientes. Por fim, verificaram-se as correlações entre os instrumentos, sendo a fase de Manutenção correlacionou-se significativa e positivamente com todos os fatores de preocupações, quais seja, Confiança (0,61), Controle (0,55), Curiosidade (0,50) e Cooperação (0,48).

A respeito das preocupações de carreira, tais como avaliadas pelo ACCI, embora elas não tenham sido incluídas como variáveis desta pesquisa, os resultados de alguns estudos poderão ser úteis para a compreensão dos resultados e, portanto, algumas pesquisas serão descritas. Duarte (2000) adaptou o ACCI para a população portuguesa, tendo-o aplicado em 881 homens trabalhadores de uma indústria, em tempo integral, com idades

entre 23 e 63 anos, e média de 40,5 anos. Foi analisada a precisão da escala por meio de Alfa de Cronbach e os coeficientes variaram entre 0,93 (Manutenção) e 0,97 (Declínio). Em seguida, a autora testou a hipótese teórica de Super a respeito das idades compreendidas nas fases propostas e concluiu que, embora não se possa considerar rigidamente, as preocupações de carreiras relativas às fases mostraram-se adequadas às faixas etárias propostas teoricamente, o que pode favorecer com que o instrumento seja útil na realidade portuguesa.

No Brasil, Lassance (2010), em parte de sua tese de doutorado, estudou as relações entre preocupações de carreira, saliência de papéis do trabalhador, satisfação no trabalho, transição de carreira, valores de trabalho. Para se avaliar as preocupações, a autora utilizou uma versão reduzida do Inventário de Preocupações de Carreira (Balbinotti, 2004), formada por 12 itens, avaliando três fatores, que são Exploração, Gerenciamento (Estabelecimento e manutenção) e Desengajamento. O instrumento de Balbinotti (2004) é uma versão traduzida e adaptada do ACCI. Os resultados apontaram correlações significativas e negativas entre idade e preocupações relativas à exploração e gerenciamento, e positivas com preocupações de desengajamento.

Além disso, Lassance (2010) também buscou verificar diferenças de média entre pessoas alta e baixa saliência no papel de trabalhador, ou seja, pessoas que atribuem pouca ou muita importância para esse papel em suas vidas em relação a outros que desempenha. Dentro dessas categorias (baixa ou alta saliência), os participantes foram ainda subdivididos de acordo com sua situação quanto a se considerarem estáveis ou em transição na carreira. Os resultados desta análise mostraram que as pessoas em transição pontuaram mais no item de preocupação com a exploração de carreira, sendo que aqueles em transição mas com baixa saliência estiveram mais preocupados com a exploração do que aqueles em transição mas com alta saliência.

Considerando que o presente estudo tem como objetivo compreender as transições que podem ocorrer na carreira, alguns estudos abordando esse fenômeno serão descritos a seguir. É importante ressaltar que alguns têm como base as teorias mencionadas neste trabalho anteriormente, mas outros não, sendo que todos tem em comum a avaliação de variáveis relativas às transições ou mudanças de emprego.

Smart e Perterson (1997) estudaram uma amostra de 226 australianos adultos, maioria do sexo feminino, com media de idade em 29,9 anos. Os participantes foram categorizados como “sem intenção de mudar”, “contempladores”, “em processo de escolha”, “implementando” e “mudança completa”.

Os resultados indicaram que as preocupações com o estágio de exploração variaram significativamente em função das mudanças de carreira, sendo que os grupos de contempladores, em processo de escolha e implementando, ativamente envolvidos no processo de mudança, pontuaram mais do que aqueles sem intenção de mudar. Aqueles em processo de escolha e os que estavam implementando também pontuaram mais nesse fator do que os contempladores e que o grupo com mudança completa. Outra possibilidade explorada no estudo diz respeito à verificação de diferenças na satisfação com o emprego atual em relação aos grupos. Os resultados indicaram que o grupo com a mudança completa pontuou significativamente mais do que todos os demais grupos enquanto que as pessoas sem intenção de mudar pontuaram mais do que aqueles em processo de mudança.

O estudo de van Dam (2005) teve como objetivos compreender as atitudes de trabalhadores sobre diferentes tipos de mudanças de emprego e investigar um modelo de investimento na predição de tais atitudes. Participaram 953 trabalhadores de um hospital, entre enfermeiros, assistentes de médicos e assistentes administrativos, com média de idade de 38,1 anos.

Os resultados apontaram que participantes que perceberam uma relação custo-

benefício mais favorável no emprego atual, que tem menos alternativas de emprego, mais investimento e maior vontade de continuar na função reportaram mais satisfação e comprometimento afetivo e foram menos concordantes sobre a possibilidade de mudança de sua situação de trabalho atual. Além disso, os participantes foram mais concordantes com uma possível mudança de emprego quando anteciparam mais resultados positivos e menos negativos.

No estudo de Klehe, Zikic, van Vianen e De Pater (2011) foi analisada uma amostra de trabalhadores holandeses que exerciam funções técnicas em uma empresa que estava passando por processo de redução de força de trabalho em 17%. Os participantes responderam a um mesmo questionário duas vezes, com espaço de cinco meses entre elas. Da primeira vez, 350 empregados participaram e, na segunda, apenas 105, na maioria homens, e com idade média em torno de 40 anos.

Os resultados evidenciaram que exploração de carreira foi alta principalmente entre funcionários insatisfeitos. Entre os satisfeitos, a exploração de carreira contribuiu para as relações entre lealdade e reações positivas relativas à saída da empresa, cinco meses depois. Por outro lado, baixos níveis de exploração explicaram altos níveis de lealdade das pessoas mais satisfeitas e dos empregados de longo tempo. Além disso, embora a exploração do ambiente tenha sido baixa para todos os participantes, foi ainda mais baixa entre os satisfeitos e empregados de longo tempo. Por fim, o planejamento de carreira foi baixo entre os inseguros quanto à própria carreira.

Verbruggen (2012) investigou processos de mobilidade de carreira voluntária de recém formados na maior universidade da Bélgica. A amostra foi composta por 357 indivíduos, maioria homens, com pelo menos cinco anos de experiência de trabalho e com 32 anos de idade em média. Os participantes responderam a uma escala de preferência de mobilidade, que avalia se o respondente tem atitudes mais voltadas ao trabalho livre, ou

sem fronteira (*boundaryless*) ou para carreiras mais tradicionais e lineares. Também foram avaliadas a quantidade de mudanças que a pessoa teve ao longo da carreira e o sucesso subjetivo, ou percepção de sucesso, e objetivo, por meio da verificação de quantas promoções a pessoa tinha obtido no emprego atual.

Os resultados encontrados mostram que pessoas com atitudes de trabalho livre tiveram mais promoções em seus empregos atuais, enquanto que os mais tradicionais tiveram maior quantidade de mudanças de empresa. Além disso, a medida de sucesso objetivo na carreira se relacionou negativamente com preferência por carreiras tradicionais e positivamente com preferência por carreiras livres, enquanto que essas se relacionaram negativamente com a avaliação subjetiva de sucesso.

Hess, Jepsen e Dries (2012) estudaram uma amostra de 341 funcionários de indústrias na Austrália e verificaram os efeitos das preocupações de carreira nas intenções de mudança dos participantes, que eram na maioria mulheres, com idade média de 37 anos. Foram aplicados o ACCI, além de uma escala de comprometimento organizacional e um questionário sobre a intenção de mudanças de emprego e de carreira.

Foram encontrados resultados que mostraram que o nível de preocupação com a exploração tem um efeito direto nas intenções de mudança tanto de emprego quanto de carreira, enquanto que Estabelecimento exerceu influência sobre as intenções de mudança de carreira apenas.

Este capítulo teve a intenção de apresentar alguns estudos relacionados a temática estudada nesta tese, percebendo-se que ainda há pouca disponibilidade de pesquisas empíricas quando comparadas ao montante de publicações teóricas. Tal constatação pode ser reforçada ao se verificar a produção de Mark L. Savickas. Pra tanto, foi realizada uma busca avançada na base PsycINFO, em julho de 2013, controlando as variáveis nome do autor e período de publicação (para esta estimativa, foi considerado o período entre 2000 e

2013). Um total de 56 publicações foram encontradas, entre livros, capítulos e artigos. Destes, dois eram de outras pessoas com sobrenome igual ao do autor em questão, restando 54 publicações, sendo que apenas oito (14,8%) eram trabalhos de pesquisa, sendo os demais trabalhos teóricos. Obviamente, esses dados não reduzem a importância de Savickas para a área e tampouco restringem o escopo de publicações e avanços em relação à abordagem desenvolvimental iniciada por Super no século passado. A intenção de se discutir tal informação nesta tese, com base no maior expoente atual da tradição de Super, é trazer à baila a necessidade de avanços empíricos a fim de se verificar se e como o crescente conglomerado de estudos teóricos que abarcam tal concepção se verificam na realidade. Um dos desafios nessa direção é o desenvolvimento de instrumentos de avaliação psicológica que considerem técnica, científica e teoricamente as mudanças ocorridas no mundo do trabalho na transição do século XX para o XXI (Duarte & cols., 2009; Savickas & cols., 2009), levando em conta principalmente as condições de instabilidade e aumento das possibilidades de trabalho sobre as quais as carreiras atuais são construídas. Assim, a seguir serão apresentados os objetivos e hipótese do estudo ora apresentado.

OBJETIVOS E HIPÓTESES

O objetivo geral desta tese é construir um instrumento para avaliação das etapas dos miniciclos de adaptação de carreira, conforme discutidos teoricamente na introdução – exploração, estabelecimento, gerenciamento e desengajamento. Para consecução de tal objetivo, o trabalho foi dividido em três etapas, referentes a objetivos específicos do trabalho.

Na primeira etapa, são relatados os passos iniciais de desenvolvimento do instrumento em relação a definição do público alvo, do formato do instrumento e dos padrões de resposta, ou seja, em forma de cenários para os quais as pessoas devem escolher qual das alternativas melhor representa a atual condição em seus empregos. Na segunda etapa, o objetivo foi submeter o instrumento à análise de juízes e a um estudo piloto, visando verificar a pertinência teórica, no primeiro caso, e a possibilidade de compreensão dos itens e cenários, no segundo, com uma amostra reduzida porém com as mesmas características definidas para a amostra final.

Por fim, a terceira etapa buscou verificar evidências de validade para a escala Ciclos de Adaptação de Carreira, com base na relação com construtos relacionados e variáveis sociodemográficas. Especificamente em relação à última etapa do estudo, os construtos relacionados que serão abordados são as habilidades de adaptação de carreira e o entrincheiramento de carreira.

Sobre as relações entre a escala Ciclos de Adaptação de Carreira e a CAAS-Brasil, espera-se que pessoas com perfil de Exploração, ou seja, que estejam envolvidas no ajuste dos interesses, valores e crenças com as demandas do mundo do trabalho, ou de um trabalho em específico, por meio de busca de informações de diferentes meios, pontuem mais nos fatores Preocupação, demonstrando habilidades para pensar sobre seu futuro

vocacional e se planejar para os próximos desafios; e Curiosidade, relacionado com a habilidade de explorar a si mesmo e cenários futuros, e para se colocar em várias situações e papéis. Já pessoas com perfil de Estabelecimento, que tem o objetivo de se tornarem estáveis em um dado trabalho ou ocupação específica, deverão pontuar de forma alta em Preocupação e Confiança, demonstrando habilidades para pensar sobre seu futuro vocacional e se planejar para os próximos desafios e que acreditam que pode realizar escolhas com vistas a implementar seus planos e aspirações.

Em relação ao perfil de Gerenciamento, ou seja, pessoas que visam a manutenção e preservação de suas funções, elas devem pontuar de forma mais alta em Controle, com habilidades para se tornar responsável e por dar forma aos seus comportamentos e ambientes por meio de autodisciplina, esforço e persistência. Por fim, pessoas com perfil de Desengajamento, deverão pontuar mais também em Preocupação e Curiosidade e menos em Confiança. Quanto a entrincheiramento, espera-se que pessoas com altas pontuações em quaisquer dos três fatores da EEC estejam prioritariamente nos perfis de Estabelecimento e Gerenciamento.

ETAPA 1 - DESENVOLVIMENTO DO INSTRUMENTO

Método

Definição do público alvo

Levando em conta que o objetivo do instrumento a ser construído neste trabalho é avaliar os miniciclos de adaptação que as pessoas podem encarar ao longo de uma experiência de trabalho, considerando a possibilidade de diversas transições ao longo da carreira, definiu-se que o público alvo seriam pessoas maiores de 18 anos, trabalhadores com carteira assinada em empresas particulares, independente de sexo, idade, quantidade de experiências de trabalho ou escolaridade. Esse perfil foi pensado para abranger pessoas mais suscetíveis a mudanças e transições ao longo da carreira, considerando-se que, por exemplo, funcionários públicos concursados ou empreendedores/empresários tem uma menor probabilidade de mudanças frequentes em seu status de trabalho.

Participantes

As cinco pessoas que participaram desta etapa da pesquisa foram selecionadas pelo pesquisador a partir de sua rede de contatos pessoais, buscando-se diversidade de idade e experiência de trabalho. Assim, a amostra foi constituída por dois homens e três mulheres, com idades entre 21 e 54 anos ($M=35,4$; $DP=14,76$) e tempos de emprego atual variando entre um mês e 19 anos. A seguir, cada participante será descrito mais detalhadamente.

P1: mulher, 21 anos de idade, cursando graduação em psicologia (7^o semestre), trabalha há quatro anos como auxiliar de administração de pessoal e considera que seu emprego atual está condizente com sua formação. Relatou que está em seu segundo emprego, sendo o atual o mais longo.

P2: Mulher, 24 anos de idade, psicóloga, trabalha há um mês em uma organização não-governamental (ONG) e considera que atua em sua área de formação. Está em seu primeiro emprego, embora tenha feito estágio anteriormente, durante três anos e meio.

P3: Homem, 30 anos de idade, analista de projetos, trabalha há um ano e meio em seu emprego atual, em uma companhia aérea. Considera que trabalha atualmente em sua área de formação e já teve seis empregos ao longo da carreira, sendo que o mais longo durou cinco anos.

P4: Mulher, 48 anos, empresária do ramo de treinamentos organizacionais há 11 anos e não considera que trabalha em sua área de formação (relacionada com tecnologia da informação). Relatou que já teve 10 empregos ao longo da vida, sendo que o atual é o que tem durado mais.

P5: Homem, 54 anos, diretor financeiro de uma indústria multinacional há 19 anos. Dos quatro empregos ao longo da carreira, o atual é aquele com maior duração. Considera que trabalha atualmente em sua área de formação.

Cabe uma ressalva em relação à P4. Como pode ser notado, ela se difere do perfil previamente estabelecido, uma vez que não é trabalhadora com carteira assinada, mas empresária. Apesar disso, julgou-se oportuno sua inclusão considerando seu histórico profissional, caracterizado por diversas transições.

Instrumento: definição do formato

O primeiro passo da pesquisa foi de conceber o instrumento, em relação ao seu formato. Considerando o construto a ser avaliado não se operacionaliza como um traço do funcionamento da pessoa, mas como uma variável psicossocial que ocorre em razão de situações contextuais, conforme a descrição de Super e cols. (1996), Savickas (2005) e Taber e cols. (2011), considerou-se que um instrumento em formato de inventário

possivelmente não desse conta de captar as nuances dos miniciclos. Assim, buscou-se formas alternativas para essa avaliação e se chegou à possibilidade do uso de cenários, conforme os pressupostos dos testes de julgamento situacional (*situational judgement tests* – Hoare, Day & Smith, 1998; Lievens, Peeters & Schollaert, 2008; McDaniel & Nguyen, 2001). No Brasil, há um instrumento adaptado (originalmente inglês) que utiliza esse formato, que é o Indicador de Julgamentos de Liderança (*Leadership Judgment Indicator*, LJI – Rabelo, Alves, Ambiel, Pacanaro & Leme, 2012).

Uma vez definido o formato, procedeu-se a construção das situações que compuseram os cenários. Considerando o perfil do público alvo, o autor e a orientadora redigiram situações que as pessoas podem enfrentar ao longo da carreira, adotando como padrão que todos os cenários deveriam ser constituídos como dilemas que colocariam a pessoa frente a uma decisão, que poderia envolver continuidade no trabalho atual sob certas condições ou a saída do mesmo. Além disso, também se procurou compor as situações considerando determinantes pessoais e organizacionais como motivadores dos desafios. Dessa forma, foram escritas 13 situações que são apresentadas a seguir.

Cenário 1: Você é funcionário de uma empresa e recebeu dela uma proposta para fazer uma viagem para a Europa, a trabalho. Porém, se você aceitar, precisará ficar na mesma empresa por, pelo menos, mais cinco anos.

Cenário 2: Na avaliação anual da empresa, seu chefe lhe aponta três metas a serem atendidas no próximo ano. Mas, para atingi-las, você precisará se esforçar para mudar algumas atitudes em relação aos colegas e à chefia.

Cenário 3: Você e mais dois colegas são chamados para participarem de uma seleção interna para uma vaga de um nível acima do qual você se encontra no momento. Isso implicaria abdicar de horas de convívio familiar e de lazer, pois na nova função não haveria hora marcada para entrada e saída.

Cenário 4: Você recebeu uma proposta de emprego de outra empresa, com salário mais alto e plano de carreira. Atualmente, você exerce uma cargo de gerência, mas na nova proposta, ocuparia uma vaga de coordenação.

Cenário 5: O relacionamento com o seu chefe não está bom e você já está bastante chateado com a situação. Surgiu uma oportunidade de mudança para um novo emprego, mas a empresa fica muito mais longe de casa.

Cenário 6: Sua empresa foi comprada por outra equipe de gestão e 40% das pessoas foram demitidas. Você permaneceu, mas, com o realinhamento institucional, você será deslocado para uma área na qual você já trabalhou, há mais de cinco anos atrás, e isso fará com que você tenha que reaprender muitos procedimentos.

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

Cenário 8: Sua empresa publicou o balanço anual e a situação não está boa. Para tentar amenizar, ela disponibilizou um plano de demissão voluntária, com alguns benefícios para quem aderir. Se você não aderir voluntariamente, correrá risco de ser demitido nos próximos meses.

Cenário 9: A empresa onde você trabalha fez uma parceria com uma universidade para oferecer aos empregados oportunidades de melhorar a formação, com cursos de graduação e pós-graduação, com até 70% de desconto. Na lista de cursos disponíveis, não há nenhum que seja de seu interesse, mas você sabe que aproveitar essa oportunidade seria bem visto pelos seus superiores.

Cenário 10: Você precisa trocar seu carro, pois ele já está apresentando problemas devido à alta quilometragem rodada. Este seria um bom momento para assumir uma dívida

de até 3 anos de prestações, especialmente considerando que o banco com o qual sua empresa trabalha disponibiliza crédito com taxas baixíssimas para funcionários. Contudo, em caso de saída da empresa durante o financiamento, automaticamente você perderia esse benefício.

Cenário 11: Você está planejando ter um filho no ano que vem, mas você teve uma surpresa ao saber que a empresa está planejando investir na sua formação para que, nos próximos anos, possa assumir mais responsabilidades. Isso demandará de você um tempo grande com cursos, treinamentos e outras atividades de formação.

Cenário 12: Há poucos meses, você foi promovido para um cargo de coordenação, o que, além do orgulho, foi motivo de alívio em sua família, pois isso ajudaria a estabilizar as dívidas. Porém, com o passar do tempo, eles começaram a reclamar de sua ausência em ocasiões familiares importantes por causa do trabalho.

Cenário 13: A relação em seu ambiente de trabalho nunca foi tão ruim. Além dos habituais conflitos com seus colegas, recentemente você recebeu uma acusação de estar “puxando o tapete” em busca de status junto à chefia.

Definição dos padrões de resposta

Após a composição dos cenários, procedeu-se a definição dos padrões de resposta (itens). Para tanto, foram adotadas duas estratégias complementares. Inicialmente, levou-se em conta as resoluções propostas pelos participantes aos cenários, de acordo com suas respostas coletadas anteriormente. Em seguida, as respostas foram analisadas individualmente buscando-se identificar conteúdos que pudessem refletir adequadamente as etapas dos miniciclos. No caso de nenhuma das respostas refletir teoricamente os conteúdos esperados, as respostas então foram adequadas ou novas respostas foram criadas pelo pesquisador.

Uma importante ressalva, nesse ponto, se faz necessária em relação à definição das etapas dos miniciclos. Apesar da dificuldade em se encontrar definições operacionais de cada etapa na literatura, com base nos textos de Alison e Cossette (2001), Savickas (2005) e Glavin e Rehfuss (2005) pode-se constatar que a primeira etapa, chamada originalmente de Crescimento e, posteriormente, de Orientação (Savickas & Porfeli, 2012), diz respeito às experiências anteriores à entrada no mercado de trabalho, mais relacionada com o processo inicial de origem e desenvolvimento da personalidade vocacional da pessoa. Segundo Savickas (2005, p. 49) “o estágio de crescimento ocorre durante a adolescência e adultez jovem com atividades exploratórias que habilitam o indivíduo a fazer escolhas educacionais e vocacionais ajustadas com base em autoconhecimento e em informação ocupacional”. Dessa forma, decidiu-se que essa etapa não estaria incluída na avaliação do instrumento em construção neste trabalho.

Questionário aberto para definição dos padrões de resposta

O instrumento utilizado para a coleta de dados foi composto por um questionário de caracterização, com informações sobre sexo, idade e experiências de trabalho atual e anteriores. Em seguida, os participantes foram instruídos a lerem cada cenário e responderem a pergunta: Se fosse com você, o que faria hoje para resolver essa situação? Também foi solicitado que considerassem a condição atual em seu trabalho. As respostas foram abertas, sem limite de tempo ou de quantidade linhas ou palavras. O instrumento na íntegra pode ser visualizado no Anexo 1.

Procedimentos

Inicialmente, o projeto de pesquisa foi submetido à avaliação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco, tendo sido aprovado com protocolo de número

CAAE 04448312.9.0000.5514 (Anexo 2). Como já mencionado, os participantes foram selecionados a partir da rede de contatos pessoais do pesquisador. Todos foram contatados inicialmente por e-mail, no qual os objetivos e procedimentos da coleta foram informados. Após o aceite, o arquivo foi enviado por e-mail, juntamente com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), sendo solicitado que o mesmo fosse encaminhado de volta, também por e-mail, em um prazo de até 10 dias.

Resultados

Os conteúdos das respostas dos participantes foram analisados semanticamente, buscando-se identificar trechos que operacionalizassem o sentido teórico de cada uma das etapas dos miniciclos. Assim, cada resposta dada pelos participantes foram lidas individualmente, considerando o contexto de cada cenário, e comparadas com a teoria. Em seguida, foram selecionados os trechos que melhor representavam cada uma das quatro etapas para cada cenário, que em alguns casos foram adaptados semântica ou teoricamente. Por fim, quando nenhuma das respostas correspondiam teoricamente ao que se buscava, ou nos casos em que as respostas das pessoas eram inconclusivas ou redundantes, foram criadas respostas pelo pesquisador com base nas asserções teóricas ou livremente inspiradas nas soluções dos participantes. As próximas Tabelas descrevem as respostas na íntegra, iniciando-se pelo cenário 1 (Tabela 2)

Tabela 2. Respostas referentes ao cenário 1.

Você é funcionário de uma empresa e recebeu dela uma proposta para fazer uma viagem para a Europa, a trabalho. Porém, se você aceitar, precisará ficar na mesma empresa por, pelo menos, mais cinco anos.	
Participantes	Respostas
P1	Aceitaria a proposta da viagem independente do tempo que precisasse ficar, pois além de gostar do que faço, nesse tempo ganharia cultura, mais conhecimento e crescimento profissional.
P2	Considerando que estou muito satisfeita com meu atual emprego, pois é exatamente a área que eu gostaria de atuar, eu aceitaria a proposta.
P3	Eu aceitaria somente se a proposta estivesse atrelada a um plano de carreira para esse período que, no caso de não cumprimento por parte da empresa, não me impediria de deixar o emprego antes desses cinco anos.
P4	Eu não aceitaria. Existem dois motivos para isso: o tempo comprometido seria longo demais e a empresa não pode requerer um compromisso desse tipo do funcionário.
P5	Provavelmente aceitaria. A menos que a viagem a trabalho fosse muito curta e não justificasse o compromisso.
Itens para o instrumento	
Exploração	Essa seria uma boa oportunidade para crescer pessoal e profissionalmente, desenvolver meu interesse e minhas habilidades na função que estou exercendo.
Estabelecimento	O tempo do compromisso poderia ajudar a me consolidar no trabalho.
Gerenciamento	Como pretendo me manter em meu trabalho por mais alguns anos, essa proposta seria interessante.
Desengajamento	Não pretendo ficar mais tanto tempo no meu emprego atual.

As soluções propostas pelos participantes 1 e 2 foram adaptadas para a composição das respostas relativas à Exploração e Gerenciamento, respectivamente. Nas demais soluções, não se observou diretamente relação com as etapas e, portanto, as repostas propostas foram compostas pelo pesquisador. A Tabela 3 mostra as repostas ao cenário 2.

Tabela 3. Respostas referentes ao cenário 2.

Na avaliação anual da empresa, seu chefe lhe aponta três metas a serem atendidas no próximo ano. Mas, para atingi-las, você precisará se esforçar para mudar algumas atitudes em relação aos colegas e à chefia.	
Participantes	Resposta
P1	Deixaria claro para meu chefe que tentaria uma mudança de comportamento para atingir as metas, com conversa e flexibilidade de todos.
P2	Com certeza aceitaria o desafio e faria o possível para alcançar todas as metas estabelecidas.
P3	Antes do aceite, se eu julgasse essas metas injustas com a equipe, eu tentaria as renegociar. No caso de uma negativa, eu aceitaria e só me empenharia para as cumprir até onde julgasse possível, deixando claro para a equipe o posicionamento da empresa, e se percebesse que essa posição me prejudicasse profissionalmente, buscaria uma recolocação em outra empresa.
P4	Se a mudança de atitudes requerida for relativa a melhorar a mim mesma em termos compatíveis com minhas próprias crenças e valores não vejo problema algum e com certeza me engajaria no processo de mudança e de perseguição das metas. Caso contrário, não poderia assumir as metas da empresa como sendo minhas.
P5	Eu procuraria entender estas atitudes e se estivessem enquadradas com meus valores éticos, com certeza me esforçaria.
Itens para o instrumento	
Exploração	Eu procuraria entender essas exigências e se avaliasse que a mudança fosse possível, com certeza me esforçaria.
Estabelecimento	Eu me esforçaria para atingir essas metas, entendendo que isso aumentaria a probabilidade de me estabilizar no emprego.
Gerenciamento	Se isso for necessário para a manutenção do meu trabalho, eu aceitaria o desafio.
Desengajamento	A necessidade de me esforçar para mudar alguma atitude indica que talvez eu precise de uma mudança de ares.

No cenário 2, a resposta do participante 5 sofreu apenas uma pequena adaptação para compor o item de Exploração. Já em Estabilização, embora nenhum participante tenha relacionado sua solução diretamente com se estabilizar no trabalho, a resposta de P2 se aproximou disso e ajudou na construção do item. No mais, as composições foram baseadas na teoria. A Tabela 4 mostra as soluções propostas para o cenário 3.

Tabela 4. Respostas referentes ao cenário 3.

Você e mais dois colegas são chamados para participar de uma seleção interna para uma vaga de um nível acima da qual você se encontra no momento. Isso implicaria abdicar de horas de convívio familiar e de lazer, pois na nova função não haveria hora marcada para entrada e saída.	
Participantes	Resposta
P1	Só aceitaria a proposta se fosse um objetivo e realização profissional coisa que eu já buscasse antes, na minha área, se tivesse a certeza que daria conta, pois acho que as coisas devem ser bem feitas, caso contrario, não trocaria meus momentos particulares. Precisa existir equilíbrio entre trabalho e lazer.
P2	Considerando que estou no início de minha carreira, e, que este é o momento para se esforçar mais e abdicar de algumas coisas que gosto para ir em busca de estabilidade profissional, eu participaria da seleção.
P3	Se fosse uma situação temporária ou que visse oportunidade de melhorá-la com o tempo, possivelmente aceitaria. Se fosse um cargo que necessita dessa dedicação constantemente, não aceitaria.
P4	No meu atual momento de vida já não poderia participar de um processo como esse, pois não teria condições de arcar com esses compromissos.
P5	Eu procuraria saber que nível de abdicção seria este. Atualmente dou muito valor ao convívio familiar e abriria mão de muito pouco neste sentido.
Itens para o instrumento	
Exploração	Eu procuraria esclarecer por quanto tempo eu precisaria me dedicar assim pelo trabalho.
Estabelecimento	Considero que este é o momento ideal para abrir mão de algumas coisas para ir em busca de minha estabilidade.
Gerenciamento	Como penso em me manter nessa empresa por mais algum tempo, esse esforço pode ser válido.
Desengajamento	Como não pretendo permanecer por muito tempo na empresa, não me candidataria a vaga.

No cenário 3, a solução proposta por P2 foi utilizada quase literalmente como o item de Estabelecimento, enquanto que a de P3 e P5 auxiliaram na construção de Exploração. Os demais itens foram compostos com base na teoria. As respostas dadas ao cenário 4 estão apresentadas na Tabela 5.

Tabela 5. Respostas referentes ao cenário 4.

Você recebeu uma proposta de emprego de outra empresa, com salário mais alto e plano de carreira. Atualmente, você exerce uma cargo de gerência, mas na nova proposta, ocuparia uma vaga de coordenação.	
Participantes	Resposta
P1	Só aceitaria se o trabalho atual estivesse estagnado e eu desgastada melo mesmo.
P2	Principalmente pelo plano de carreira, me arriscaria a essa nova oportunidade.
P3	Primeiramente eu faria uma análise da empresa, tentando contato com pessoas que trabalham ou já trabalharam nela para saber se o plano de carreira realmente funciona, e também de sua posição no mercado para saber se está em crescimento ou enfrentando alguma crise. Se enxergasse um cenário favorável, aceitaria a proposta.
P4	Se o trabalho for mais interessante, desafiador e motivador do que o atual eu aceito sem dúvida alguma.
P5	O que me importaria seria a minha qualidade de vida e as perspectivas, não o cargo. Como estou satisfeito com o emprego atual, que tem um ótimo equilíbrio entre qualidade de vida e salário, não sairia com pouca diferença deste salário.
Itens para o instrumento	
Exploração	Eu tentaria fazer contato com outras pessoas que trabalham ou já trabalharam lá para saber se o plano de carreira realmente funciona.
Estabelecimento	Percebo que estou bem consolidado na minha função atual, não vejo motivos para sair.
Gerenciamento	Estou satisfeito em meu emprego atual e vejo boas perspectivas futuras aqui.
Desengajamento	É a oportunidade que estou esperando para deixar meu emprego atual.

Um trecho da resposta de P3 foi praticamente usada de forma literal para a composição do item de Exploração, bem como a resposta de P5 auxiliou a construção dos itens de Estabelecimento e Gerenciamento. Em Desengajamento, embora as respostas de P1, P2 e P4 sejam relacionadas a esta etapa, considerou-se que o uso de condicionantes como estagnação, desgaste, o foco no plano de carreira e o caráter motivador da oportunidade, expressos nas soluções, poderiam tornar o item muito específico, optando-se, portanto, pela redação de uma possibilidade mais ampla. A Tabela 6 mostra o cenário 5.

Tabela 6. Respostas referentes ao cenário 5.

O relacionamento com o seu chefe não está bom e você já está bastante chateado com a situação. Surgiu uma oportunidade de mudança para um novo emprego, mas a empresa fica muito mais longe de casa.	
Participantes	Resposta
P1	Aceitaria a proposta. Não existe pior coisa que levantar para trabalhar sem ter vontade de ao menos falar bom dia para o colega ao lado. Não dá certo, e te faz mal, deixa de lado o que te faz mal e vá atrás do que te faz bem.
P2	Se esta empresa que fica mais longe oferecer boas condições de trabalho, salário e plano de carreira, eu mudaria.
P3	Não trocaria de emprego até receber uma proposta onde salário, cargo, qualidade de vida (distância) e plano de carreira me satisfizessem, mesmo não estando bem com o emprego atual.
P4	Se a maior distância é o único parâmetro “contra” na lista de prós e contras com relação ao novo emprego eu aceitaria a oportunidade.
P5	Se acho que não há perspectiva de melhorar e que não vou conseguir administrar, a ponto de estar me estressando, talvez mudasse. Como trabalho muito perto de casa atualmente, eu me esforçaria muito para resolver a situação com o meu chefe.
Itens para o instrumento	
Exploração	Procuraria discutir para compreender a situação com meu chefe e, ao mesmo tempo, buscar informações sobre a outra possibilidade.
Estabelecimento	Neste momento, resolver as pendências com meu chefe poderia ser interessante, me ajudando a demonstrar que posso assumir responsabilidades maiores.
Gerenciamento	Embora o clima não esteja bom, a distância também não me agrada. Portanto, vou aguardar uma melhor oportunidade chegar enquanto administro a situação por aqui.
Desengajamento	Na situação atual, trabalhar mais longe certamente será melhor.

No cenário 5, a solução proposta por P1 foi resumida para a formulação do item de Desengajamento. No mesmo sentido, as contribuições de P3 e P5 foram adaptadas para a composição do item de Gerenciamento. Nos demais, a base foi teórica. A seguir, o cenário 6 é discutido (Tabela 7).

Tabela 7. Respostas referentes ao cenário 6.

Sua empresa foi comprada por outra equipe de gestão e 40% das pessoas foram demitidas. Você permaneceu, mas, com o realinhamento institucional, você será deslocado para uma área na qual você já trabalhou, há mais de cinco anos atrás, e isso fará com que você tenha que reaprender muitos procedimentos.	
Participantes	Resposta
P1	Não vejo problemas em reaprender algo.
P2	Eu mudaria para esta outra área e daria o meu melhor para aprender os novos procedimentos, mas, se mesmo assim não me adaptasse, começaria a buscar outro emprego.
P3	Não vejo problemas em reaprender, é sempre um estímulo para melhorar o que já se fez. Não ficaria satisfeito caso fosse movido para uma área que não tenho mais interesse.
P4	Reaprender procedimentos é muito legal e não seria isso que me faria partir dessa situação. Porém, resta ainda avaliar se o trabalho daquela área continua motivador para mim. Pode ser que se trate de uma das áreas onde não tenho mais interesse em trabalhar.
P5	Não vejo nenhum problema nisto. Seria até um desafio interessante.
Itens para o instrumento	
Exploração	Eu buscaria avaliar se a nova área ainda é interessante e motivadora para mim.
Estabelecimento	Eu faria o possível para me readaptar na função, pois seria um caminho para me estabilizar na empresa, mesmo com as mudanças.
Gerenciamento	Já que não há outra opção por hora, minha manutenção na empresa depende de minha dedicação para reaprender as tarefas.
Desengajamento	Ficarei na nova função enquanto procuro algo melhor.

Com exceção de P2, as respostas dos demais foram concordantes quanto ao fato de reaprender algo ser algo positivo. As soluções propostas por P3 e P4 foram úteis na formulação de Exploração, especialmente ao tocante da verificação da continuidade de interesse pela área. Os demais itens foram formulados a partir da teoria. A Tabela 8, a seguir, mostra as respostas no cenário 7.

Tabela 8. Respostas referentes ao cenário 7.

Recentemente, outro chefe assumiu a gerência de seu setor e você está percebendo que algumas ideias dele não combinam com muitos de seus valores e crenças. Porém, ele é mais aberto a novos projetos e você poderá ter a chance de, finalmente, colocar em prática um projeto que há muito tempo você tem.	
Participantes	Resposta
P1	Aproveitaria essa abertura do novo chefe não só para tentar colocar em prática o projeto, mas para tentar entrar em sintonia com o mesmo, só assim o trabalho funcionará bem.
P2	Eu iria pontuar e apresentar minhas idéias e valores sempre que possível enquanto coloco em prática meu projeto tão esperado.
P3	Se há essa oportunidade, colocaria esses projetos em prática e tentaria aos poucos negociar estes valores e tentar abrir espaço para meu modo de trabalho. Caso chegasse numa situação de conflito que não me permitisse evoluir, pensaria numa recolocação.
P4	Depende de que tipo de valores e crenças estão em questão. Há alguns que são inegociáveis como a ética e o respeito, por exemplo, e há outros menos rígidos no contexto, como o aprendizado contínuo e a inovação. Esses podem ser praticados em outro tempo e espaço e não precisam estar ligados diretamente ao ambiente de trabalho.
P5	Desde que eu não tenha que “me prostituir” nos meus valores e crenças, talvez pudesse continuar. Costumo deixar claro quando não concordo com certas atitudes e decisões.
Itens para o instrumento	
Exploração	É importante esperar mais um pouco e avaliar melhor a possibilidade de um alinhamento das ideias.
Estabelecimento	Se o meu projeto significar uma chance de me consolidar na empresa, eu poderia relevar algumas situações.
Gerenciamento	Fazer uma aliança com ele para que um apoiasse o outro com as metas poderia ser uma boa estratégia para ambos.
Desengajamento	Caso meu projeto não seja aceito, eu poderia tentar colocar meu projeto em prática em várias outras empresas.

No cenário 7, a solução proposta por P1 foi adaptada para compor o item de Gerenciamento, sendo que em todos os demais a construção se deu com base nas descrições teóricas. A Tabela 9 apresenta os resultados referentes ao cenário 8.

Tabela 9. Respostas referentes ao cenário 8.

Sua empresa publicou o balanço anual e a situação não está boa. Para tentar amenizar, ela disponibilizou um plano de demissão voluntária, com alguns benefícios para quem aderir. Se você não aderir voluntariamente, correrá risco de ser demitido nos próximos meses.	
Participantes	Resposta
P1	Correria o Risco e ficaria pra tentar ajudar.
P2	Como ainda sou jovem e estou no início da carreira, eu me demitiria e me empenharia para conseguir outro emprego.
P3	Não aceitaria o plano e trabalharia para melhorar a situação.
P4	Adesão total e imediata.
P5	Eu esperaria.
Itens para o instrumento	
Exploração	Procuraria saber mais sobre o plano de demissão e também conhecer melhor o balanço da empresa antes de me decidir.
Estabelecimento	Eu correria o risco e ficaria para tentar ajudar. Poderia ser uma boa oportunidade para me afirmar na empresa.
Gerenciamento	Não aceitaria o plano de demissão e trabalharia para melhorar a situação.
Desengajamento	Eu aceitaria imediatamente.

Neste cenário, as respostas de P1, P3 e P4 foram aproveitadas quase literalmente como itens de Estabelecimento, Gerenciamento e Desengajamento, respectivamente, sendo que o item de Exploração foi baseado teoricamente. O cenário 9 está relatado na Tabela 10.

Tabela 10. Respostas referentes ao cenário 9.

A empresa onde você trabalha fez uma parceria com uma universidade para oferecer aos empregados oportunidades de melhorar a formação, com cursos de graduação e pós-graduação, com até 70% de desconto. Na lista de cursos disponíveis, não há nenhum que seja de seu interesse, mas você sabe que aproveitar essa oportunidade seria bem visto pelos seus superiores.	
Participantes	Resposta
P1	Escolheria um mais próximo do meu gosto e faria. Pois oportunidades não se desperdiçam, fora que ao decorrer do curso posso me interessar e gostar.
P2	Como não são cursos de minha área e de meu interesse, eu prefiro gastar mais e investir do meu próprio bolso em um curso que seja da minha área de atuação. Lembrando-se que, nenhuma atitude será tomada sem antes explicar o porquê de minha decisão aos meus superiores.
P3	Não aceitaria no caso de uma graduação que necessitasse muito do meu tempo. No caso de uma pós, mesmo em áreas fora do meu interesse, acharia válido fazer o curso.
P4	Não investiria meu tempo e meus 30% em algo que não seja do meu interesse.
P5	Provavelmente eu aproveitaria, e nem seria pela opinião dos superiores, mas para aproveitar a oportunidade de aprender coisas diferentes, com baixo custo.
Itens para o instrumento	
Exploração	Eu procuraria conhecer toda a lista de cursos oferecidos e optaria por um que fosse mais próximo de meus interesses atuais.
Estabelecimento	Se a empresa está oferecendo essa parceria, é por que há demanda de profissionais com esses conhecimentos. Isso poderia ajudar a me consolidar na empresa.
Gerenciamento	Eu faria um dos cursos, buscando atualizar meus conhecimentos.
Desengajamento	Não investiria meu tempo e meu dinheiro em algo que é não é do meu interesse.

No cenário 9, a solução proposta por P1 auxiliou na formulação do item de Exploração, enquanto que P3 e P5 inspiraram o item de Gerenciamento. Por fim, as respostas de P2 e, principalmente, P4 foram usadas como base para a construção do item de Desengajamento. A resposta referente à Estabelecimento foi proposta com base na teoria. O cenário 10 é descrito a seguir (Tabela 11).

Tabela 11. Respostas referentes ao cenário 10.

Você precisa trocar seu carro, pois ele já está apresentando problemas devido à alta quilometragem rodada. Este seria um bom momento para assumir uma dívida de até 3 anos de prestações, especialmente considerando que o banco com o qual sua empresa trabalha disponibiliza crédito com taxas baixíssimas para funcionários. Contudo, em caso de saída da empresa durante o financiamento, automaticamente você perderia esse benefício.	
Participantes	Resposta
P1	Arriscaria e faria esse financiamento se realmente fosse necessário.
P2	Eu me comprometeria a permanecer na empresa até ter condições financeiras para sair e arcar com todas minhas dívidas. Sendo assim, só me desligaria da empresa se fosse demitida ou se tivesse outra porta de entrada para bancar minhas despesas.
P3	Eu aceitaria caso julgasse que teria condições de pagar esta dívida mesmo saindo da empresa e perdendo o desconto, pensando numa possível troca de emprego.
P4	Não assumo dívidas para bens que perdem valor ao longo do tempo.
P5	Eu faria o financiamento. Trabalho sempre na expectativa de continuidade e além disso no caso de saída, eu administraria o problema novo oportunamente.
Itens para o instrumento	
Exploração	Enquanto estou conhecendo os procedimentos da empresa, prefiro não assumir essa dívida.
Estabelecimento	Se eu tivesse alguma garantia de estabilidade ao longo desse tempo, assumiria a dívida.
Gerenciamento	Eu faria o financiamento e se houvesse algum imprevisto, eu procuraria administra-lo conforme o necessário.
Desengajamento	Três anos é muito tempo para continuar no meu emprego atual.

No cenário 10, a resposta de P5 foi adaptada para compor o item de Gerenciamento, enquanto que os demais foram formulados teoricamente. A Tabela 12 mostra as respostas para o cenário 11.

Tabela 12. Respostas referentes ao cenário 11.

Você está planejando ter um filho no ano que vem, mas você teve uma surpresa ao saber que a empresa está planejando investir na sua formação para que, nos próximos anos, possa assumir mais responsabilidades. Isso demandará de você um tempo grande com cursos, treinamentos e outras atividades de formação.	
Participantes	Resposta
P1	Continuaria com meu plano de ter um filho, cursos e treinamentos talvez não atrapalhassem essa vontade, fora que esses próximos anos podem ser próximos ou não.
P2	Se eu realmente acreditar que chegou o momento de ter um filho, eu abriria mão do investimento oferecido pela empresa.
P3	Não mudaria meu plano. Essa situação pode sempre ocorrer numa empresa, e principalmente sem sobreaviso como no caso aqui, acho que temos que ter os planos pessoais e buscar soluções quando uma situação dessas acontece, tentando amenizar o impacto sobre eles.
P4	Antes de tomar qualquer decisão eu verificaria que tipo de apoio familiar e financeiro eu teria para assumir as duas responsabilidades paralelamente.
P5	Eu discutiria a situação com minha Mulher para ver até que ponto poderia manter os planos, de comum acordo com ela, ou adiá-los.
Itens para o instrumento	
Exploração	Eu discutiria a situação com minha família para tentar chegar a um comum acordo sobre os nossos planos.
Estabelecimento	Eu adiaría meus planos pessoais, pensando que no futuro poderei ter melhores condições materiais para ter um filho.
Gerenciamento	Tentar conciliar as duas situações da melhor maneira possível é uma saída para preservar tanto o trabalho quanto a harmonia familiar.
Desengajamento	Se eu realmente acreditar que chegou o momento de ter um filho, eu abriria mão do investimento oferecido pela empresa.

No cenário 11, a solução proposta por P2 foi aproveitada integralmente como item de Desengajamento. Já os itens de Exploração e Gerenciamento foram adaptados das respostas de P3 e P5, respectivamente. Neste cenário, portanto, apenas o item de Estabelecimento foi construído com base na teoria. O cenário 12 é discutido na Tabela 13.

Tabela 13. Respostas referentes ao cenário 12.

Há poucos meses, você foi promovido para um cargo de coordenação, o que, além do orgulho, foi motivo de alívio em sua família, pois isso ajudaria a estabilizar as dívidas. Porém, com o passar do tempo, eles começaram a reclamar de sua ausência em ocasiões familiares importantes por causa do trabalho.	
Participantes	Resposta
P1	Tentaria de alguma forma ficar mais tempo com eles, reduzindo minha carga horaria, por exemplo, tirar um fim de semana para a família, tentaria conciliar um equilíbrio entre ambos.
P2	Eu explicaria aos meus familiares que é apenas uma fase e faria o possível para estar mais presente em casa, planejando melhor meu tempo e minhas atividades no trabalho.
P3	Eu veria a situação como um alerta para que algo esteja errado, e buscaria dentro da empresa uma forma de diminuí-la. Eu acredito que trabalho extra constante por longos períodos diminui a produtividade da pessoa, atrapalhando tanto profissionalmente como pessoalmente.
P4	É comum que tudo que tem bônus, traga algum ônus. Eu faria uma análise sobre a situação em um contexto mais amplo e avaliaria as possibilidades tanto de mostrar à minha família que se gostam do bônus também têm que arcar com o ônus, quanto consideraria novas possibilidades de atuação profissional, que pudessem manter o nível financeiro com um ritmo de trabalho mais controlado.
P5	Pediria paciência a todos e iria pesar até que ponto minha qualidade de vida foi prejudicada, para talvez procurar alternativa.
Itens para o instrumento	
Exploração	Eu procuraria saber se essa condição de trabalho se manteria ainda por muito tempo.
Estabelecimento	Eu tentaria explicar aos meus familiares que a minha permanência na empresa dependia de uma maior dedicação ao trabalho.
Gerenciamento	Eu explicaria aos meus familiares que é apenas uma fase e faria o possível para estar mais presente em casa, planejando melhor meu tempo e minhas atividades no trabalho.
Desengajamento	Se eu percebesse que o trabalho estava me afastando de minha família, eu privilegiaria o convívio familiar e buscaria outra colocação que possibilitasse isso.

A solução proposta por P2 no cenário 12 foi utilizada na íntegra como item de Gerenciamento, enquanto que a resposta de P4 inspirou a composição do item de Estabelecimento. Os demais itens foram construídos com base na teoria. O último cenário é apresentado na Tabela 14.

Tabela 14. Respostas referentes ao cenário 13.

A relação em seu ambiente de trabalho nunca foi tão ruim. Além dos habituais conflitos com seus colegas, recentemente você recebeu uma acusação de estar “puxando o tapete” em busca de status junto à chefia.	
Participantes	Resposta
P1	Chamaria quem começou o boato e conversaria da melhor maneira possível, inclusive com o chefe junto. Tentaria resolver o assunto.
P2	Agiria de forma sincera e honesta esclarecendo os possíveis equívocos e pensamentos errôneos sobre minha pessoa. Defenderia meu caráter e minhas idéias, e, se depois de tudo isso não houver mudança e as acusações continuarem, começaria a procurar outro emprego.
P3	Eu tentaria esclarecer a situação com essas pessoas direta ou indiretamente, através de seus superiores. Acredito que quando essa situação passa de uma ou duas pessoas para todo time é insustentável, mesmo que se alcance o cargo desejado.
P4	Acusação absolutamente injusta, com certeza. Porém, se ela veio, é porque o ambiente já não me serve na forma em que está e eu já estaria tomando providências para me mover dali.
P5	Tentaria esclarecer e resolver estes conflitos, entender o motivo de tais acusações. Sempre fui muito leal com meus colegas, por isso estou raciocinando que as acusações seriam infundadas e, portanto fáceis de ser esclarecidas. Se realmente eu ficasse convencido de que tenho culpa nos conflitos, com certeza tentaria mudar minhas atitudes.
Itens para o instrumento	
Exploração	Tentaria entender o motivo de tais acusações e esclarecer a situação.
Estabelecimento	Eu ficaria muito preocupado, pois essa situação poderia barrar meus planos na empresa.
Gerenciamento	A melhor forma de resolver a situação é chamar todos os envolvidos, ter uma conversa franca e tentar chegar a melhor resolução possível do conflito.
Desengajamento	Isso é um sinal de que o ambiente não me serve mais e, por isso, já é hora de buscar novas oportunidades.

No cenário 13, a resposta de P5 foi adaptada e resumida para a criação do item de Exploração. Já as respostas de P1, P2 e P3 apresentam uma linha em comum, relacionada à resolução da situação por meio de diálogos com os envolvidos, tendo sido base para o item de Gerenciamento. Por fim, a resposta de P4 embasou o item de Desengajamento. A opção relativa à Estabelecimento foi composta com base na teoria.

Portanto, nesta etapa foram descritos os procedimentos de formulação dos cenários, bem como a definição dos padrões de respostas, feita com base nas resoluções propostas

pelos participantes, bem como baseando-se na teoria. Pode-se perceber que houve certo equilíbrio entre o aproveitamento das respostas e a formulação de novos itens com base na teoria. A próxima etapa terá como objetivo verificar a pertinência do que foi construído até agora, com base na análise de especialistas e de pessoas com as características predefinidas.

ETAPA 2 – ANÁLISE DE JUÍZES E ESTUDO PILOTO

2.1 Análise de juízes

Após a formulação dos cenários e do padrão de resposta, o material foi submetido à análise de juízes, visando avaliar a pertinência teórica e a clareza na compreensão das instruções, dos cenários e dos itens.

Método

Participantes

Os juízes selecionados para este trabalho foram três psicólogos, todos do sexo masculino, com idades entre 27 e 32 anos ($M=30,3$; $DP=2,9$). No momento da pesquisa eram todos doutorandos em psicologia na área de concentração de avaliação psicológica. Eles defenderam o mestrado entre 2007 e 2011, com previsão de defesa do doutorado em 2014. Todos atuavam como docentes em instituições de ensino superior, públicas e particulares, nos níveis de graduação e/ou pós-graduação.

Instrumento

Foi encaminhado para os participantes um formulário contendo instruções para a tarefa, bem como solicitando informações sociodemográficas, tais como sexo, idade, informações sobre a formação acadêmica e atividades profissionais atuais. O formulário também continha uma introdução sobre processo de adaptação de carreira bem como uma descrição de cada etapa dos miniciclos, a saber, Exploração, Estabelecimento, Gerenciamento e Desengajamento. Por fim, foram apresentadas as tarefas de classificação, divididas em duas partes. Na primeira, os juízes deveriam classificar os itens independentemente dos cenários e, na segunda, os itens eram apresentados dentro dos

cenários, em ordens alternadas. Foi salientado que as duas classificações deveriam ser independentes, ou seja, os juízes não deveriam procurar coerência entre as repostas da parte 1 com a parte 2, mas basear-se exclusivamente no conteúdo dos itens e nas descrições teóricas. Também foi informado que, na segunda parte, cada item deveria ser classificado como uma das etapas.

Procedimentos

Os participantes foram contatados por e-mail, no qual eram explicados os objetivos da pesquisa e a tarefa a ser realizada. Após o aceite, o formulário foi enviado, também por e-mail, juntamente com o arquivo do TCLE, o qual deveria ser impresso, assinado e entregue pelos juízes ao pesquisador. Foi combinado o prazo de sete dias para a devolução da tarefa, que foi cumprido por todos os participantes. Após a devolução, todos os dados foram tabulados em planilha eletrônica (SPSS 20) e analisados em termos de frequência de concordância entre os juízes.

Resultados

Inicialmente, as respostas de cada juiz foram comparadas por meio do teste de Kappa, com as respostas esperadas, chamado de gabarito. Os coeficientes serão interpretados de acordo com a sugestão de Landis e Koch (1977), que classificam os valores como indicativos de nenhuma concordância (iguais a 0), concordância pobre (0 – 0,20), concordância razoável (0,20 – 0,39), concordância moderada (0,40 – 0,59), concordância substancial (0,60 – 0,79) e concordância quase perfeita (0,80 – 1,00). A Tabela 15 mostra o resultado.

Tabela 15. Coeficiente de Kappa, comparando os juízes com o gabarito.

		Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3
Gabarito	Kappa	0,95	0,95	0,80
	<i>p</i>	0,000	0,000	0,000

Como pode-se observar, os coeficientes obtiveram concordâncias quase perfeitas, sendo que os juízes 1 e 2 se destacaram, com níveis de 0,95. Como o Kappa é um índice que permite avaliar apenas a concordância entre pares, ou seja, entre juízes ou de juízes com um gabarito, adotou-se o procedimento sugerido por Light (1971), no qual a média dos Kappas obtidos pode ser um índice adequado para se conhecer a concordância geral. Nesse sentido, a concordância geral dos juízes com o gabarito foi de 0,90 (DP=0,09). A seguir, na Tabela 16, pode-se encontrar a concordância entre os juízes em relação à primeira parte da tarefa, ou seja, a classificação dos itens independentemente dos cenários.

Tabela 16. Coeficiente de Kappa entre juízes em relação à primeira parte.

		Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3
Juiz 1	Kappa	-	-	-
	<i>p</i>	-	-	-
Juiz 2	Kappa	0,40	-	-
	<i>p</i>	0,000	-	-
Juiz 3	Kappa	0,42	0,31	-
	<i>p</i>	0,000	0,000	-
Média		0,38		

Nota-se que a concordância, tanto entre juízes quanto na média, foi razoável ou moderada. É importante salientar que, nessa avaliação, era esperado um baixo nível de concordância, uma vez que, fora do contexto dos cenários muitos itens podem perder o sentido. Exemplo disso é o de número 26 (Anexo 3), cujo conteúdo é “Eu aceitaria imediatamente”, que não permite uma classificação fora do contexto do cenário no qual está incluído. A próxima Tabela (17), mostra a concordância entre os juízes para a segunda parte da tarefa (itens dentro dos cenários).

Tabela 17. Coeficiente de Kappa entre juízes em relação à segunda parte.

		Juiz 1	Juiz 2	Juiz 3
Juiz 1	Kappa	-	-	-
	p	-	-	-
Juiz 2	Kappa	0,90	-	-
	p	0,000	-	-
Juiz 3	Kappa	0,85	0,74	-
	p	0,000	0,000	-
Média			0,83	

Quando consideradas as concordâncias dos juízes em relação à classificação dos itens no contexto dos cenários, verifica-se que os coeficientes Kappa aumentaram sensivelmente, sendo que a concordância geral entre os três participantes pode ser classificada como quase perfeita. Da mesma forma que a baixa concordância era esperada na primeira parte, um aumento da concordância também era esperada na segunda. Esse resultado destaca uma situação importante, relacionada com a importância da contextualização dos itens que, quando inseridos nos cenários, tomam um sentido diferente, inclusive do ponto de vista teórico.

Visando detalhar essa análise, buscou-se identificar em quais itens houve discordância entre os juízes. Na Tabela 18, são visualizados apenas os itens que não obtiveram 100% de concordância.

Tabela 18. Itens que não obtiveram concordância perfeita entre os juízes em relação ao gabarito.

Cenário	Item	Gabarito	F	%
4	Percebo que estou bem consolidado na minha função atual, não vejo motivos para sair	Estabelecimento	1	33,3
4	Estou satisfeito em meu emprego atual e vejo boas perspectivas futuras aqui	Gerenciamento	1	33,3
5	Procuraria discutir para compreender a situação com meu chefe e, ao mesmo tempo, buscar informações sobre a outra possibilidade	Exploração	1	33,3
5	Na situação atual, trabalhar mais longe certamente será melhor	Desengajamento	2	66,7
11	Eu explicaria aos meus familiares que é apenas uma fase e faria o possível para estar mais presente em casa, planejando melhor meu tempo e minhas atividades no trabalho	Gerenciamento	2	66,7
11	Eu tentaria explicar aos meus familiares que a minha permanência na empresa dependia de uma maior dedicação ao trabalho	Estabelecimento	2	66,7
12	Tentaria entender o motivo de tais acusações	Exploração	2	66,7
12	A melhor forma de resolver a situação é chamar todos os envolvidos, ter uma conversa franca e tentar chegar a melhor resolução possível do conflito	Gerenciamento	2	66,7
13	Eu adiaria meus planos pessoais, pensando que no futuro poderei ter melhores condições materiais para ter um filho	Estabelecimento	2	66,7
13	Tentar conciliar as duas situações da melhor maneira possível é uma saída para preservar tanto o trabalho quanto a harmonia familiar	Gerenciamento	2	66,7

Em dois itens do cenário 4 e em um do cenário 5 verificou-se que apenas um juiz respondeu de acordo com o gabarito, sendo que nos demais apenas um juiz não concordou com os outros, classificando os itens de forma diferente ao esperado. Nota-se que a etapa do miniciclo que mais apresentou inconsistência foi Gerenciamento, com quatro itens, seguido por Estabelecimento, Exploração e Desengajamento, com três, dois e um item, respectivamente. Uma observação importante que pode ser inferida a partir desta Tabela é que, dos 52 itens analisados (quatro itens multiplicados por 13 cenários), em 42 (ou 82%) os juízes tiveram concordância absoluta. Em que pese a pequena quantidade de juízes participantes desta etapa do estudo, pode-se considerar este um bom resultado.

Com base nesses resultados e também em comentários acerca dos conteúdos dos itens por parte dos juízes, procedeu-se uma análise teórica dos mesmos que resultou na reformulação de itens e na exclusão de um cenário. Assim, o item de estabelecimento do cenário 4, que originalmente era “Percebo que estou bem consolidado na minha função atual, não vejo motivos para sair” foi alterado para “Percebo que ainda tenho muito a crescer nesta empresa e acho que estou me preparando para assumir responsabilidades maiores”, mudando o sentido do mesmo de uma situação de estabelecimento já conquistada, que poderia ser confundida com uma situação de gerenciamento, para uma condição a ser atingida no futuro. O outro item, referente a Gerenciamento, teve seu conteúdo alterado de “Estou satisfeito em meu emprego atual e vejo boas perspectivas futuras aqui” para “Estou satisfeito em meu emprego atual e pretendo permanecer aqui”. Neste caso, ao contrário do anterior, originalmente o item fazia alusão ao futuro, sendo na nova versão procurou-se fazer menção a um processo presente de manutenção da posição.

O cenário 12 foi excluído pois considerou-se, a partir da observação de um dos juízes, que o mesmo dava um foco excessivo no aspecto familiar e secundário ao organizacional, podendo se constituir como fonte de viés. Apesar do cenário 11 também ter uma conotação familiar importante, a decisão demandada pelo cenário é em relação ao trabalho em si.

2.2 Estudo piloto

A partir das definições realizadas anteriormente, esta parte do presente estudo teve como objetivo verificar a clareza das instruções, dos cenários e dos itens, tendo como participantes pessoas com características semelhantes às aquelas traçadas como critérios de inclusão para a amostra. A seguir, o método e os resultados serão descritos.

Método

Participantes

Responderam à pesquisa 23 pessoas, sendo 16 (69,6%) do sexo feminino e sete (30,4%) do sexo masculino, com idades entre 23 e 50 anos ($M=31,09$; $DP=6,24$). A maior parte tinha curso superior completo ($n=11$, 47,8%), enquanto nove pessoas (39,1%) tinham pós-graduação completa e três pessoas (13%) estavam cursando pós-graduação. Os participantes relataram que estavam em seus empregos atuais entre três e 132 meses (equivalente a 11 anos), com média de 48,87 meses ($DP=39,72$).

Instrumento

Versão preliminar da escala Ciclos de Adaptação de Carreira (Ambiel & Noronha, 2013).

A versão preliminar do instrumento possui 12 cenários, que os respondentes deveriam avaliar segundo sua condição profissional atual e escolher dentre as quatro opções aquela que representasse a melhor resolução para a situação. Os itens estão dispostos nos cenários de forma aleatória, ou seja, em cada cenário, a ordem da etapa dos miniciclos que cada item avalia está disposta de forma diferente. Além disso, também havia questões sobre características pessoais e relativas à experiências de trabalho, bem como um espaço para comentários, críticas e sugestões.

O instrumento foi operacionalizado em uma plataforma *on line*, que permitiu aos participantes responder à distância. A plataforma utilizada foi o site *Survey Monkey* (www.surveymonkey.com), que permite a criação e manutenção de questionários e instrumentos de pesquisa, bem como compartilhamento do *link* para usuários a partir de diferentes bases, tais como redes sociais e e-mails. Este site também possibilita ao pesquisador selecionar uma entre diversas interfaces gráficas disponíveis, além de questionários com vários formatos de resposta.

Procedimentos

Inicialmente, foram enviados convites para 36 pessoas da rede de contatos pessoais do pesquisador que, no momento da pesquisa, estavam trabalhando em empresas particulares, com carteira assinada, independentemente de sexo, idade ou escolaridade. Para essas pessoas foi enviado um e-mail padrão, informando os objetivos da pesquisa e com um *link* de acesso ao instrumento, onde também poderia ser encontrado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Ainda neste e-mail, era solicitado que não encaminhassem o *link* para outras pessoas, uma vez que haviam sido selecionados por conta de algumas características pessoais.

Do total de convidados, após cinco dias, 14 pessoas haviam completado a pesquisa. Após esse prazo, o convite foi reenviado e outras nove pessoas responderam, sendo que, no total, o *link* ficou aberto por 15 dias. Portanto, a taxa de retorno foi de 64%. A resposta ao instrumento só era possível após o respondente ler e concordar com o TCLE, no qual eram retomados os objetivos da pesquisa e assegurada a confidencialidade dos dados.

Resultados

Com finalidade exploratória, foram verificados os padrões de resposta com base na frequência e média dos participantes em relação aos itens dos cenários. Além disso, os comentários e sugestões foram analisados buscando perceber a necessidade de alterações nas instruções, cenários ou itens. A Tabela 19 mostra as estatísticas descritivas dos padrões de resposta.

Tabela 19. Estatísticas descritivas na versão preliminar do instrumento.

	N	Mínimo	Máximo	Média	DP
Exploração	23	3	10	6,65	1,90
Estabelecimento	23	0	4	1,35	1,19
Gerenciamento	23	0	6	3,13	1,71
Desengajamento	23	0	3	0,87	0,92

Para se computar as variáveis, levou-se em conta a classificação dos itens de cada cenário, considerando um ponto para o item marcado e zero para os demais. Portanto, a pontuação poderia variar de zero a 12. Como pode-se verificar na referida Tabela, a maior média foi relacionada com os itens de Exploração, seguida por Gerenciamento, Estabelecimento e Desengajamento, com a menor média. Possivelmente, a pequena quantidade de participantes desta parte do estudo tenha contribuído para a discrepância nas pontuações mais extremas. Contudo, levanta uma possibilidade de análise para próxima etapa, buscando verificar se, em uma amostra mais estendida e diversificada, o mesmo padrão de distribuição das pontuações será observada.

Já a respeito dos comentários dos participantes, dos 23 apenas três pessoas fizeram alguma observação sobre o instrumento. Um deles, solicitou acesso aos dados pesquisa posteriormente, enquanto os outros dois fizeram os seguintes comentários:

R., 36 anos, sexo masculino: “Podem existir outras opções para algumas respostas, nesse caso selecionei a que mais se aproxima do que penso sobre a questão”;

C., 40 anos, sexo masculino: “Teve um ou dois que eu não vi alternativas para responder. Ocorre que eu gostaria muito de me aposentar onde estou porém há coisas ocorrendo que não me agradam. Então fiquei dividido ao responder, porém outras questões eu vivi e vivo e foi muito interessante. Parabéns pelas perguntas”.

Assim, considerou-se que, nas instruções do instrumento, não foi informada a possibilidade de que a vivência atual da pessoa não estivesse claramente descrita em ao

menos uma das quatro possibilidades de resposta dos cenários. Portanto, julgou-se necessária a alteração das instruções, com a inclusão da seguinte informação: “Caso nenhuma das alternativas descreva exatamente sua situação atual, marque a que mais se aproxima”. Não houve manifestação de dúvida ou outros comentários sobre os cenários ou sobre os itens.

ETAPA 3 – ESTUDOS DE VALIDADE DA ESCALA CICLOS DE ADAPTAÇÃO DE CARREIRA

Esta etapa teve como objetivo verificar as evidências de validade da escala Ciclos de Adaptação de Carreira, mais especificamente evidências baseadas na nas relações com variáveis sociodemográficas e com construtos relacionados (habilidades de adaptação e entrenchamento de carreira). A seguir estão apresentados método e resultados.

Método

Crítérios de inclusão e exclusão na amostra

Para a composição da amostra, foram incluídas apenas pessoas maiores de 18 anos que estivessem, no momento da pesquisa, trabalhando em empresas particulares, com carteira assinada, com qualquer tempo no emprego atual e independentemente de escolaridade, cargos ou funções. Esse perfil foi traçado buscando-se dispor de dados de pessoas que pudessem experimentar, com maior probabilidade, situações de transição em suas carreira e, por esse motivo, funcionários públicos concursados ou trabalhadores autônomos ou empresários não foram incluídos.

Preparação do banco de dados

Para se chegar a amostra final, o banco baixado do site passou por uma análise prévia buscando-se inconsistência que pudessem comprometer a qualidade dos dados. A coleta fechou com 458 pessoas e como todas as questões foram programadas para serem obrigatórias, não houve *missings*. Contudo, do total, 32 pessoas (7%) iniciaram mas não concluíram a pesquisa, tendo sido excluídas, restando 426 participantes. Outras duas

peças foram excluídas, pois informaram que, no momento da pesquisa eram empresários e, portanto, não se enquadravam na pesquisa.

Por fim, 20 pessoas foram excluídas do banco pois responderam de forma diferente do solicitado em pelo menos dois dos três itens de controle que foram inseridos nos instrumentos. Tais itens tinham como conteúdo uma solicitação direta ao participante para que respondesse a uma alternativa em específico, e o objetivo era averiguar possíveis padrões aleatórios de resposta. Maiores detalhes serão fornecidos em Instrumentos. Interessante notar que, desses 20, apenas três pessoas não atenderam à solicitação em dois itens, sendo que o restante não atendeu à solicitação nos três itens de controle. Portanto, a amostra final foi constituída por 404 pessoas, cujas características serão detalhadas a seguir.

Participantes

A amostra deste estudo foi constituída por 404 pessoas, sendo 283 (70%) do sexo feminino e 121 (30%) do sexo masculino e com idades variando entre 18 e 65 anos ($M=30,59$; $DP=9,31$). Os participantes relataram que começaram a trabalhar entre 9 e 40 anos de idade, sendo que a média foi em 30,59 anos de idade. Quando perguntados sobre a quantidade de experiências de trabalho ao longo da vida, a maior parte ($n=71$, 17,6%) relatou estar na terceira experiência, enquanto 64 pessoas (15,8% do total) disseram que estão na quarta experiência e 57 (14,1%) estão na quinta experiência. Vale destacar também que 24 pessoas (5,9%) estavam em sua primeira experiência de trabalho e 26 pessoas (6,5%) já tinham 10 ou mais experiências de trabalho ao longo da vida. É importante notar que a pergunta se relacionava a experiências de trabalho e não empregos, portanto é possível que, embora atualmente os participantes fossem empregados com carteira assinada, alguns deles já tenham tido outros tipos de trabalho.

Em relação ao tempo de permanência nos trabalhos, a maior parte relatou estar no emprego atual entre 1 e 3 anos (n=114, 28,2%), seguidos por aqueles que estão há menos de seis meses (n=64, 15,8%) e entre 7 meses e 1 ano (n=47, 11,6%). Por outro lado, as menores frequências foram observadas no grupo que está entre 15 e 20 anos (n=10, 2,5%), 20 e 30 anos (n=11, 2,7%) e mais que 30 anos no mesmo emprego (n=1, 0,2%). Em relação ao tempo de duração das experiências de trabalho, a maioria dos participantes (n=270, 66,9%) relatou que as experiências mais curtas duraram até um ano, enquanto que os maiores períodos em um mesmo trabalho, para a maioria da amostra, durou entre 1 e 5 anos (n=204, 50,5%).

No momento da pesquisa, 284 participantes (70,3%) relataram estar empregados no comércio ou em empresas de prestação de serviços e 120 (29,7%) eram trabalhadores de indústrias. Dos que trabalhavam em comércio ou empresas prestadoras de serviço, a maior parte (n=148) estava alocada em grandes empresas, com mais de 100 empregados, seguidos por aqueles de pequenas empresas, entre 10 e 49 empregados (n=58). Ainda nesse grupo, a maior parte (n=69, 24,5%) relatou ter renda mensal variando de R\$ 1.236,00 e 2.055,00.

Quanto aos que trabalhavam em indústrias, a maioria (n=64) era contratada por aquelas de grande porte (mais de 500 empregados), seguidos por indústrias médias (de 100 a 499 empregados). Quanto aos salários, a maior parte (n=30, 25,2%) afirmou receber no momento da pesquisa R\$ 6.447,00 ou mais, seguidos por aqueles que recebiam entre R\$ 1.236,00 e R\$ 2.055,00 (n=29, 24,4%). A Tabela 20 mostra a distribuição de cargos por tipo de empresa.

Tabela 20. Distribuição de cargos por tipo de empresa.

	Tipo de empresa		Total	
	Comércio/serviços	Indústria		
Cargo atual				
	Estagiário	9	4	13
	Auxiliar ou ajudante	44	13	57
	Operacional 1/2 oficial	2	2	4
	Operacional oficial	6	1	7
	Operacional assistente	11	7	18
	Operacional técnico	11	6	17
	Assistente	5	5	10
	Analista trainee	4	1	5
	Analista júnior	26	14	40
	Analista pleno	27	17	44
	Líder	15	6	21
	Encarregado	9	8	17
	Coordenador	29	9	38
	Supervisor	6	6	12
	Gerente	22	11	33
	Diretor	5	1	6
	Outros	28	9	37
	Professor universitário	25	0	25
Total		284	120	404

Observa-se que, considerando a amostra total, a maior parte da amostra afirmou trabalhar como auxiliar ou ajudante, seguidos por analistas pleno e júnior. Quando se considera apenas os trabalhadores do comércio ou prestação de serviços, a maior parte também se declarou como auxiliar ou ajudante, enquanto que na indústria, a maior concentração foi em analista pleno.

Deve-se notar que a categoria “professor universitário” não constava originalmente na lista de hierarquias, tendo sido extraída da categoria “outros” pois foi a maior frequência de indicações abertas. Também foram encontrados em “outros”, embora com baixa frequência, as ocupações de secretária, comprador e nutricionista. A Tabela 21 mostra a frequência de escolaridade da amostra.

Tabela 21. Escolaridade da amostra.

	Frequência	%
Ensino Fundamental completo	1	0,2
Cursando Ensino Médio	2	0,5
Ensino Médio completo	14	3,5
Ensino Superior incompleto	21	5,2
Cursando Ensino Superior	112	27,7
Ensino Superior Completo	95	23,5
Pós-graduação incompleta	14	3,5
Cursando Pós-graduação	38	9,4
Pós-graduação completa	107	26,5

A Tabela 21 evidencia que mais que 50% da amostra deste estudo estava cursando ou já havia concluído um curso superior, com frequência importante também de pós graduandos ou graduados. Interessante notar que, quando perguntados se atuavam em sua área de formação, 70,3% dos participantes (n=284) afirmaram que sim. Contudo, em resposta a uma outra pergunta do questionário de identificação, 64,1% dos que atuavam em sua área de formação responderam que enviaram currículos nos últimos três meses candidatando-se a vagas disponíveis, na mesma empresa ou em outras. Dentre aqueles que afirmaram não trabalhar em sua área de formação, uma pequena maioria (51,7%) afirmou não ter se candidatado a vagas nos últimos três meses. A Tabela 22 a seguir informa sobre o estado de nascimento e onde viveram e estudaram por mais tempo.

Tabela 22. Distribuição geográfica dos participantes.

	Estado onde nasceu		Estado onde viveu a maior parte da vida		Estado onde estudou por mais tempo	
Alagoas - AL	1	0,2	1	0,2	1	0,2
Amazonas - AM	0	0	1	0,2	1	0,2
Bahia - BA	8	2,0	5	1,2	4	1,0
Ceará - CE	1	0,2	0	0	1	0,2
Espírito Santo - ES	1	0,2	0	0	0	0
Goiás - GO	3	0,7	2	0,5	1	0,2
Mato Grosso - MT	1	0,2	0	0	0	0
Mato Grosso do Sul - MS	2	0,5	1	0,2	1	0,2
Minas Gerais - MG	27	6,7	23	5,7	26	6,4
Pará - PA	1	0,2	0	0	0	0
Paraíba - PB	1	0,2	2	0,5	2	0,5
Paraná - PR	12	3,0	14	3,5	15	3,7
Pernambuco - PE	1	0,2	0	0	0	0
Rio de Janeiro - RJ	12	3,0	8	2,0	8	2,0
Rio Grande do Sul - RS	4	1,0	1	0,2	1	0,2
Rondônia - RO	1	0,2	0	0	0	0
Santa Catarina - SC	2	0,5	2	0,5	2	0,5
São Paulo - SP	326	80,7	343	84,9	336	83,2
Tocantins - TO	0	0	1	0,2	1	0,2
Dados faltantes	0	0	0	0	4	1,0
Total	404	100,0	404	100,0	404	100,0

A Tabela 22 evidencia que a amostra deste estudo é predominantemente do estado de São Paulo, considerando as três variáveis, embora deva ser levado em conta o fato de todas as regiões brasileiras foram representadas. Complementando essa informação, a maior parte da amostra relatou que viveu a maior parte do tempo dos últimos 10 anos em cidades entre 100.001 até 500.000 habitantes (n=141, 34,9%), seguidos por habitantes de cidades com mais de 1.000.000 de moradores (n=123, 30,4%).

Instrumentos

A seguir serão descritos os instrumentos utilizados nesta etapa do estudo. Da mesma

forma que já relatado por ocasião do estudo piloto, a coleta foi realizada *on line*, por meio de formulário desenvolvido para este fim específico no site www.surveymonkey.com.

Questionário de identificação

Desenvolvido especificamente para este estudo, teve como finalidade coletar dados para a caracterização da amostra em termos socioeconômicos, laborais e geográficos. Foi composto no total por 22 itens que levantaram informações sobre sexo, e-mail, idade atual, idade com que começou a trabalhar, quantidade de experiências que já teve ao longo da vida, tempo de emprego atual e com menor e maior permanência, cargo atual, se trabalha atualmente na área de formação, se enviou currículo nos últimos três meses, tipo de empresa, tamanho da empresa, renda atual, nível de escolaridade atual, estado em que nasceu, que passou a maior parte da vida e que estudou por mais tempo e, por fim, tamanho da cidade onde morou por mais tempo nos últimos 10 anos. Também havia uma pergunta sobre quanto o participante se considera feliz em seu trabalho atual, com cinco possibilidade de resposta, quais sejam, “muito infeliz”, “infeliz”, “nem feliz, nem infeliz”, “feliz” e “muito feliz”. Contudo, provavelmente por um erro de programação do site, apenas as respostas das pessoas que trabalhavam em comércio ou empresas prestadoras de serviços foram computadas, fato que só foi notado no momento que a planilha foi baixada do site. Na última página do formulário, havia um espaço perguntando de quem o participante havia recebido o convite para participar da pesquisa, uma vez que, diferentemente do estudo piloto, os participantes eram encorajados a encaminhar o link para outras pessoas que se enquadrassem no perfil. Também havia um espaço para tecer comentários, críticas ou sugestões.

Escala Ciclos de Adaptação de Carreira (Ambiel & Noronha, 2013).

A escala, em desenvolvimento neste estudo, foi formada por 12 cenários, que continham uma vinheta descrevendo situações que as pessoas podem vivenciar no trabalho e quatro itens sugerindo soluções para a situação dada. Cada item, conforme descrito anteriormente, é relativo a uma das etapas dos miniciclos, que são Exploração, Estabelecimento, Gerenciamento e Desengajamento.

Antes de começar a responder ao instrumento propriamente dito, as seguintes instruções eram dadas:

“A seguir, você encontrará algumas situações (cenários) que podem ocorrer ao longo da carreira das pessoas. É possível que você já tenha passado por algumas delas, mas não por outras. Após a leitura de cada cenário você deve marcar uma das opções que melhor represente sua opinião sobre qual seria a melhor resolução para a situação, tendo em mente o seguinte: se fosse com você, o que faria HOJE para resolver essa situação?”

Tente se imaginar na situação, LEVANDO EM CONTA SUA CONDIÇÃO ATUAL DE TRABALHO. Considere, por exemplo, se está satisfeito hoje com sua colocação profissional, se está buscando novas oportunidades, se está próximo da aposentadoria, se você está iniciando agora em novo trabalho, entre outras.

Portanto, sua tarefa é pensar em como está se sentindo atualmente em seu trabalho e, a partir disso, marcar uma opção que lhe pareça a mais adequada para resolver as situações, supondo que as mesmas estivessem acontecendo com você. É possível que nenhuma das opções seja exatamente adequada para você. Se isso ocorrer, procure pensar qual das opções mais se aproxima da sua realidade atual.” Essa versão das instruções já está alterada em decorrência das sugestões dadas pelos participantes no estudo piloto.

O instrumento contou também com um item de controle para verificação da atenção do respondente na participação na pesquisa. Este item consistiu no cenário excluído a partir dos resultados da análise de juízes, com uma modificação: no final da descrição do cenário

foi incluída a frase “Esse cenário é apenas para verificar se você está atento à tarefa. Por favor, marque a segunda opção de cima para baixo”. No item correspondente à instrução, constava a seguinte informação: “Eu estou marcando este item porque essa solicitação foi feita no enunciado”. Esse cenário não foi considerado nas análises do instrumento.

Escala de Entrincheiramento de Carreira (EEC - Carson, Carson & Bedeian, 1995; Magalhães, 2008a).

A EEC avalia os motivos de imobilização do trabalhador em determinada posição ocupacional, o que pode ocorrer devido à percepção de limitação de alternativas de carreira, à evitação da perda de investimentos e a custos emocionais associados à mudança de ocupação. O instrumento é composto por 12 itens, em formato likert de cinco pontos, relativos ao grau de concordância com os itens, e foi validado para o Brasil por Magalhães (2008), tendo sido encontrada estrutura fatorial, semelhante ao modelo original, com três fatores, de quatro itens cada, explicando um total de 54,07% da variância. Os fatores foram nomeados como Investimento de Carreira, Limitação de alternativas e Custos emocionais. A precisão foi verificada por meio de coeficiente Alfa de Cronbach, com valores iguais a 0,75, 0,72 e 0,71, respectivamente. Para fins deste estudo, foi adicionado um item de controle, para fins de verificação (Esta é uma questão de verificação. Por favor, marque a opção 'concordo'), que não foi incluído nas análises.

Career Adapt-Abilities Scale-Brazilian Form (CAAS-Brasil – Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães & Duarte, 2012).

A CAAS-Brasil é a versão brasileira do instrumento desenvolvido pelo *Career Adaptability Research Team*, organizado por Mark L. Savickas e formado por pesquisadores de 18 países, incluindo o Brasil. O processo de construção iniciou-se em

2008 sendo que em 2012 um número especial do *Journal of Vocational Behaviour* publicou os resultados dos estudos transculturais com o instrumento. A CAAS é formada por 24 itens, divididos em quatro subescalas, intituladas preocupação, controle, curiosidade e confiança, que foram obtidas por análises conduzidas com os dados de 13 países.

Na versão brasileira, o instrumento foi aplicado de forma *on line* em 908 pessoas (71,5% do sexo feminino) com média de idade em 28,6 anos. Dois itens (um de controle e um de confiança) não foram incluídos nas análises com a versão brasileira, embora os mesmo apareçam instrumento disponibilizado no apêndice do artigo. Os resultados da análise fatorial confirmatória evidenciaram que a estrutura da CAAS internacional se aplicou também à amostra brasileira, com índices de precisão variando de 0,76 a 0,82 para os fatores e 0,91 para a medida geral. Foram verificadas as correlações com personalidade, com destaque para as obtidas com Conscienciosidade, com coeficientes entre 0,31 e 0,53.

Para fins deste estudo, foi utilizada a versão com 24 itens. Também foi incluído um item de controle, “Esta é uma questão de verificação. Por favor, marque o número 3”.

Procedimentos

Ao acessar a pesquisa, após a primeira página ressaltando o convite para a participação e os critérios de inclusão, o participante acessava o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), no qual eram explicados os objetivos da pesquisa e assegurada a confidencialidade dos dados. No final, havia a informação, “se você concorda com esse Termo de Consentimento, clique em ‘concordo’ para prosseguir com a resposta ao instrumento”. No caso da pessoa não concordar, a pesquisa era encerrada e no caso de concordância com o termo, era dada continuidade na pesquisa. Em média, a pesquisa levou 30 minutos para ser completada e a ordem era sempre a mesma, qual seja, questionário de identificação, escala Ciclos de Adaptação de Carreira, EEC e CAAS-Brasil.

Estratégias de coleta de dados

Foram utilizadas duas estratégias distintas para se atingir o público alvo do estudo. A primeira, intitulada acessibilidade específica, foi adotada diretamente pelo pesquisador enquanto que a segunda, *snowball*, foi levada a cabo pelos próprios participantes. A seguir ambas serão relatadas com maiores detalhes.

Uma parte dos participantes do estudo foram contatados por e-mail ou por redes sociais (*Linkedin* e *Facebook*), quando visualizavam um convite para a participação na pesquisa, com a descrição do perfil necessário (critérios de inclusão), mas sem o *link* para a pesquisa. Apenas após a pessoa responder afirmativamente ao convite, o pesquisador enviava outro e-mail com o endereço eletrônico. Isso se deu buscando-se exercer controle sobre os respondentes, no sentido de se buscar, minimamente, garantir que os interessados de fato teriam as características desejadas e que aqueles que expressassem o desejo de participar, poderiam fazê-lo de forma completa. Esta estratégia foi intitulada por Nosek, Banaji e Greenwald (2002) como acessibilidade específica (*specific accessibility*).

Na última página da pesquisa, havia um convite para que o participante fornecesse o contato ou encaminhasse o *link* diretamente para outras pessoas com as mesmas características. Essa estratégia de coleta de dados é chamada de *snowball sampling* (amostragem de bola de neve). Segundo van Meter (1990) tal estratégia foi originalmente utilizada por pesquisadores de ciências sociais para se pesquisar amostras de difícil acesso. Assim, ao entrevistar uma pessoa com alguma característica específica, tal como drogaditos (van Meter, 1990), se solicitava a indicação de outra pessoa com a mesma característica.

Mais tarde, com o avanço das coletas de dados por meio da internet, essa estratégia começou a ser adotada levando-se em conta a facilidade da proliferação da pesquisa por e-mail e, mais recentemente, pelas redes sociais. Bradley (1999) e Koo e Skinner (2005) relatam que, pela internet, essa estratégia pode acontecer tanto por meio da indicação de

contatos ao pesquisador como com o encaminhamento do convite, por parte dos próprios participantes, para outras pessoas com o perfil desejado. A Tabela 23 mostra a frequência de participantes deste estudo em relação à estratégia de coleta de dados.

Tabela 23. Frequência de participantes em relação à estratégia de coleta de dados.

	F	%
Acessibilidade específica	145	35,9
<i>Snowball</i> – 1ª geração	227	56,2
<i>Snowball</i> – 2ª geração	24	5,9
Não informado	8	2,0
Total	404	100,0

Neste estudo, 35,9% dos participantes relataram ter recebido o convite para a pesquisa diretamente do pesquisador, na estratégia intitulada como acessibilidade específica. Em seguida, 56,2% da amostra recebeu o convite dos primeiros participantes, o que foi intitulado como *snowball* de primeira geração, enquanto que 5,9% da amostra foi classificada como *snowball* de segunda geração, ou seja, que receberam os convites daqueles da primeira. Por fim, apenas 2,0% (n=8) da amostra não informou a origem do convite.

Resultados

Os resultados do estudo serão divididos em três partes. Na primeira, as estatísticas descritivas e índices de precisão e ajuste dos instrumentos serão apresentadas. Em seguida, os padrões de resposta na escala Ciclos de Adaptação de Carreira serão verificados. Por fim, serão verificadas evidências de validade baseada nas relações com variáveis sociodemográficas e com construtos relacionados (habilidade de adaptação e entrenchamento de carreira).

Estatísticas descritivas e de ajuste dos instrumentos

Inicialmente, serão apresentados os dados da escala Ciclos de Adaptação de Carreira, seguidos pela EEC e CAAS-Brasil, sendo que os coeficientes de precisão e de ajuste serão apresentados apenas para as duas últimas nessa sessão. A Tabela 24 mostra as frequências de resposta dos participantes aos itens de cada cenário.

Tabela 24. Frequências de respostas aos itens de cada cenário.

	Exploração		Estabelecimento		Gerenciamento		Desengajamento		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Cenário 1	241	59,7	10	2,5	49	12,1	104	25,7	404	100
Cenário 2	246	60,9	61	15,1	78	19,3	19	4,7	404	100
Cenário 3	181	44,8	96	23,8	60	14,9	67	16,6	404	100
Cenário 4	173	42,8	77	19,1	72	17,8	82	20,3	404	100
Cenário 5	159	39,4	98	24,3	100	24,8	47	11,6	404	100
Cenário 6	186	46	100	24,8	45	11,1	73	18,1	404	100
Cenário 7	184	45,5	42	10,4	150	37,1	28	6,9	404	100
Cenário 8	186	46,0	88	21,8	94	23,3	36	8,9	404	100
Cenário 9	264	65,3	20	5,0	55	13,6	65	16,1	404	100
Cenário 10	94	23,3	101	25,0	167	41,3	42	10,4	404	100
Cenário 11	77	19,1	14	3,5	262	64,9	51	12,6	404	100
Cenário 12	130	32,2	67	16,6	155	38,4	52	12,9	404	100
Total/Média %	2121	43,8	774	16	1287	26,6	666	13,6	4.848	100

Nos nove primeiros cenários a predominância de respostas foi em relação ao item de Exploração, sendo que no 9º, a maior porcentagem foi observada, com 65,3% das pessoas respondendo a este item. Nos cenários 10, 11 e 12 as maiores frequências foram observadas para os itens de Gerenciamento, com destaque para o 11, no qual observou-se que 64,9% das pessoas concordaram com o item desta etapa. A maior porcentagem obtida por Estabelecimento foi no cenário 10, com 25%, sendo a segunda etapa mais pontuada. Desengajamento teve sua maior porcentagem no cenário 1, com 25,7%, ficando atrás apenas de Exploração.

Assim como havia sido observado no estudo piloto, com uma amostra consideravelmente menor, a maior parte das pessoas, em média, preferem as resoluções relativas à Exploração, na maioria dos cenários. Em seguida, buscando compreender

melhor o padrão de resposta, foram gerados os perfis dos participantes, com base na somatória das respostas aos itens ao longo dos 12 cenários. Assim, as pessoas que tiveram seu perfil classificado como Exploração foram aquelas que concordaram com mais itens dessa etapa ao longo dos cenários, sendo que o mesmo procedimento foi adotado para as demais. Aqueles cujo perfil foi categorizado como empate tiveram duas ou mais etapas dos miniciclos com maior pontuação (Tabela 25).

Tabela 25. Frequência dos perfis.

Perfil	F	%
Exploração	228	56,4
Estabelecimento	24	5,9
Gerenciamento	59	14,6
Desengajamento	39	9,7
Empate	54	13,4
Total	404	100,0

Tomando como critério de análise o padrão de resposta ao longo do instrumento, pode-se perceber que a maioria das pessoas estavam em um momento de Exploração em seus empregos atuais. É interessante notar também que houve uma quantidade importante de pessoas que pontuaram de forma semelhante em duas ou mais etapas, sendo que o empate mais comum foi entre Exploração e Gerenciamento, com 28 casos (51,9%), seguido por pontuações iguais em Exploração, Estabelecimento e Gerenciamento, com nove casos (16,7%). A seguir, a Tabela 26 apresenta as estatísticas descritivas e precisão da Escala de Entrincheiramento de Carreira.

Tabela 26. Estatísticas descritivas da Escala de Entrincheiramento de Carreira.

Fatores	Mínimo	Máximo	Média	DP	Alfa ¹	Alfa ²
Investimento de carreira	4,00	20,00	10,51	3,63	0,87	0,75
Limitação de alternativas	4,00	19,00	9,73	2,64	0,72	0,72
Custos emocionais	4,00	20,00	11,68	3,39	0,76	0,71

¹: coeficientes encontrados neste estudo; ²: coeficientes relatados por Magalhães (2008).

A Tabela 26 evidencia que apenas o fator Limitação de alternativas não atingiu o máximo possível, que era 20, sendo que os dois outros fatores tiveram pontuações com amplitude entre as pontuações mínimas e máximas possíveis. Em relação às médias, o fator Custos Emocionais foi o que mais se aproximou do ponto médio (12). Quanto à precisão, observou-se que os valores encontrados na amostra deste estudo foram, no mínimo, igual ao do estudo de validação (Magalhães, 2008), tal como observado em Limitação de alternativas, sendo que nos dois outros fatores foram superiores, com destaque para o fator Investimento de carreira.

Também buscou-se verificar se a estrutura com três fatores sugerida por Magalhães (2008) se adequava à amostra deste estudo e, para tanto, foi realizada uma análise fatorial confirmatória por meio do software MPlus, sendo que os índices de ajuste foram interpretados segundo a proposta de Hu e Bentler (1999). Embora os itens tenham se agrupado conforme o esperado, com cargas fatoriais adequadas, os índices obtidos indicaram ajuste moderado ao modelo, sendo $\chi^2 = 88,1$, $gl = 33$, $\chi^2/gl = 2,6$ (valores iguais menores que 2,0 são indicativos de bom ajuste); RMSEA = 0,06 (valores iguais ou menores que 0,06 são indicativos de bom ajuste); CFI = 0,97 (valores iguais ou maiores que 0,95 são indicativos de bom ajuste); SRMR = 0,02 (valores iguais ou menores que 0,08 são indicativos de bom ajuste). Portanto, pode-se considerar que apenas o valor de χ^2/gl ficou acima dos valores estabelecidos, embora ainda dentro de uma margem aceitável. Esse valor indica que a matriz de covariância observada não é tão discrepante da matriz modelada quanto deveria para haver um melhor ajuste. A seguir, serão apresentadas as estatísticas descritivas da CAAS-Brasil (Tabela 27).

Tabela 27. Estatísticas descritivas da CAAS-Brasil.

	Mínimo	Máximo	Média	DP	Alfa ¹	Alfa ²	Alfa ³
Preocupação	11	30	23,80	3,53	0,82	0,82	0,77
Controle	13	30	24,56	3,01	0,73	0,75	0,76
Curiosidade	15	30	23,59	3,33	0,79	0,79	0,81
Confiança	18	30	25,63	2,76	0,81	0,78	0,82
Adaptabilidade	72	120	97,58	10,14	0,90	0,90	0,91

¹: coeficientes encontrados neste estudo, com a versão de 24 itens; ²: coeficientes encontrados neste estudo, com a versão de 22 itens; ³: coeficientes relatados por Teixeira e cols. (2012).

Considerando que a CAAS-Brasil é respondida em uma escala tipo *Likert* de cinco pontos, pode-se perceber que em nenhum dos fatores os participantes fizeram a pontuação mínima, enquanto que em todos obteve-se o escore máximo possível. As médias também ficaram entre o ponto médio e a pontuação máxima. Em relação à precisão, observa-se que houve estabilidade nos valores obtidos neste estudo em comparação com os dados originais de Teixeira e cols. (2012), apesar de certa flutuação. Interessante notar que, na versão de 22 itens, os fatores Controle e Confiança contaram com cinco ao invés de seis afirmações, sendo que no primeiro houve uma aumento da precisão mesmo com item a menos, enquanto que no outro fator houve diminuição.

Para a CAAS-Brasil também foram rodadas análises fatoriais confirmatórias, usando o mesmo software (MPlus), para as versões com 22 e 24 itens. Para a versão com menos itens, os valores encontrados foram $\chi^2 = 276,6$, $gl = 149$, $\chi^2/gl = 1,86$; RMSEA = 0,04; CFI = 0,96; SRMR = 0,03. Já para o conjunto de 24 itens, os valores foram $\chi^2 = 388,8$, $gl = 186$, $\chi^2/gl = 2,0$; RMSEA = 0,05; CFI = 0,94; SRMR = 0,03. Portanto, ambas as versões apresentaram índices adequados de ajuste, apesar do CFI da versão ter ficado abaixo do valor mínimo (0,95), mas muito próximo. Assim, considerando a equivalência da estrutura e da precisão das versões, neste estudo será sempre adotada a versão completa.

Diferenciação das respostas na Escala Ciclos de Adaptação de Carreira em relação aos perfis

Essa sessão tem como objetivo explorar os padrões de resposta à escala Ciclos de Adaptação de Carreira. A hipótese é que o instrumento possa diferenciar pessoas que estejam em diferentes etapas de seus miniciclos de adaptação de carreira. Portanto, esta escala não tem o objetivo de avaliar traços ou habilidades, mas pontos de vista de pessoas diferentes sobre suas próprias experiências atuais de trabalho e, por isso, é diferente de instrumentos de base fatorial, que buscam compreender um construto latente por meio do agrupamento de itens correlacionados entre si.

Isso justifica a escolha das estratégias adotadas, relatadas a seguir, em busca de se compreender os padrões de resposta do instrumento. Para tanto, utilizou-se os perfis dos participantes em relação à etapa do miniciclo predominante em suas respostas, tais como descritos na Tabela 25. Nas análises seguintes, os participantes classificados no perfil “empate” foram excluídos e, portanto, a amostra é de 350 pessoas.

A primeira análise realizada foi uma ANOVA, com prova *post hoc* de Tukey, fixando como variável independente os perfis dos participantes. As variáveis dependentes foram os 48 itens que compunham as opções de resposta para cada cenário. O objetivo foi verificar se haveria diferenciação dos perfis em razão do item avaliado e o resultado da ANOVA mostrou que em apenas dois dos 48 itens não houve diferença significativa, que foram Exploração do cenário 10 [$F(3,346)=1,736, p=0,159$] e Gerenciamento do cenário 6 [$F(3,346)=1,326, p=0,266$]. A Tabela 28 mostra os resultados da prova *post hoc* de Tukey para Exploração.

Tabela 28. Prova de Tukey para os itens de Exploração.

Cenário	Perfil	Subconjuntos para Alfa = 0,05		
		1	2	3
	Desengajamento	0,15		

1	Gerenciamento		0,58	
	Exploração		0,67	
	Estabelecimento		0,71	
	p	1,000	0,53	
2	Estabelecimento	0,33		
	Gerenciamento	0,37		
	Desengajamento	0,41		
	Exploração		0,75	
p	0,851	1,000		
3	Desengajamento	0,10		
	Gerenciamento	0,15		
	Estabelecimento	0,21		
	Exploração		0,62	
p	0,673	1,000		
4	Desengajamento	0,00		
	Gerenciamento	0,20	0,20	
	Estabelecimento		0,29	
	Exploração			0,58
p	0,141	0,788	1,000	
5	Estabelecimento	0,13		
	Desengajamento	0,13		
	Gerenciamento	0,15		
	Exploração		0,58	
p	0,991	1,000		
6	Desengajamento	0,23		
	Gerenciamento	0,25		
	Estabelecimento	0,33	0,33	
	Exploração		0,58	
p	0,738	0,064		
7	Estabelecimento	0,21		
	Gerenciamento	0,27		
	Desengajamento	0,41	0,41	
	Exploração		0,56	
p	0,198	0,449		
8	Estabelecimento	0,083		
	Gerenciamento		0,36	
	Desengajamento		0,39	
	Exploração		0,58	
p	1,000	0,125		
9	Desengajamento	0,44		
	Estabelecimento	0,46		
	Gerenciamento	0,53	0,53	
	Exploração		0,75	
p	0,789	0,084		
10	Estabelecimento	0,13		
	Desengajamento	0,15		
	Gerenciamento	0,19		
	Exploração	0,27		

	p	0,375	
11	Gerenciamento	0,05	
	Estabelecimento	0,08	
	Desengajamento	0,10	
	Exploração	0,27	
	p	0,070	
12	Estabelecimento	0,08	
	Gerenciamento	0,17	
	Desengajamento	0,23	0,23
	Exploração		0,43
	p	0,424	0,154

Com exceção do cenário 1, em que as pessoas com perfil predominante em Estabelecimento marcaram mais, em todos os outros as maiores médias nos itens de Exploração foram das pessoas com perfil predominante do mesmo tipo. Também deve-se atentar que, além do cenário 10, no 11 também não houve mais que um agrupamento na prova *post hoc*. A Tabela 29 a seguir mostra a prova de Tukey para os itens de Estabelecimento.

Tabela 29. Prova de Tukey para os itens de Estabelecimento.

Cenário	Perfil	Subconjuntos para Alfa = 0,05		
		1	2	3
1	Gerenciamento	0,00		
	Desengajamento	0,00		
	Exploração	0,02		
	Estabelecimento		0,13	
	p	0,894	1,000	
2	Desengajamento	0,05		
	Exploração	0,11		
	Gerenciamento	0,12		
	Estabelecimento		0,46	
	p	0,756	1,000	
3	Desengajamento	0,03		
	Exploração	0,19	0,19	
	Gerenciamento		0,34	
	Estabelecimento			0,67
	p	0,209	0,274	1,000
4	Desengajamento	0,00		
	Exploração	0,17		
	Gerenciamento	0,19		
	Estabelecimento		0,67	

	p	0,073	1,000	
5	Desengajamento	0,05		
	Exploração	0,16	0,16	
	Gerenciamento		0,37	
	Estabelecimento			0,63
	p	0,528	0,051	1,000
6	Desengajamento	0,03		
	Exploração	0,20	0,20	
	Gerenciamento		0,41	0,41
	Estabelecimento			0,50
	p	0,188	0,071	0,697
7	Desengajamento	0,05		
	Exploração	0,09		
	Gerenciamento	0,12		
	Estabelecimento		0,33	
	p	0,723	1,000	
8	Desengajamento	0,03		
	Gerenciamento	0,17		
	Exploração	0,20		
	Estabelecimento		0,67	
	p	0,146	1,000	
9	Desengajamento	0,00		
	Exploração	0,02		
	Gerenciamento	0,03		
	Estabelecimento		0,42	
	p	0,834	1,000	
10	Desengajamento	0,10		
	Exploração	0,23		
	Gerenciamento	0,25		
	Estabelecimento		0,63	
	p	0,318	1,000	
11	Gerenciamento	0,00		
	Desengajamento	0,00		
	Exploração	0,04	0,04	
	Estabelecimento		0,13	
	p	0,684	0,171	
12	Gerenciamento	0,09		
	Desengajamento	0,13		
	Exploração	0,15		
	Estabelecimento		0,58	
	p	0,850	1,000	

Nesta Tabela pode-se perceber que em todos os cenários as pessoas de perfil predominante em Estabelecimento obtiveram médias significativamente maiores dos que os demais. Além disso, em 10 dos 12 cenários as menores médias foram obtidas pelas pessoas

de perfil em Desengajamento. A Tabela 30 mostra os resultados para os itens de gerenciamento.

Tabela 30. Prova de Tukey para os itens de Gerenciamento.

Cenário	Perfil	Subconjuntos para Alfa = 0,05		
		1	2	3
1	Desengajamento	0,05		
	Exploração	0,11		
	Estabelecimento	0,13		
	Gerenciamento	0,22		
	p	0,064		
2	Exploração	0,11		
	Estabelecimento	0,21		
	Desengajamento	0,23		
	Gerenciamento		0,49	
	p	0,452	1,000	
3	Desengajamento	0,03		
	Exploração	0,11		
	Estabelecimento	0,13		
	Gerenciamento		0,37	
	p	0,495	1,000	
4	Estabelecimento	0,00		
	Desengajamento	0,03		
	Exploração	0,15		
	Gerenciamento		0,46	
	p	0,200	1,000	
5	Exploração	0,18		
	Estabelecimento	0,21		
	Desengajamento	0,31		
	Gerenciamento	0,41		
	P	0,058		
6	Estabelecimento	0,04		
	Desengajamento	0,08		
	Exploração	0,10		
	Gerenciamento	0,17		
	p	0,200		
7	Desengajamento	0,21		
	Exploração	0,31		
	Estabelecimento	0,42	0,42	
	Gerenciamento		0,61	
	p	0,138	0,200	
8	Desengajamento	0,08		
	Exploração	0,20	0,20	
	Estabelecimento	0,21	0,21	
	Gerenciamento		0,41	

	p	0,417	0,070	
9	Estabelecimento	0,04		
	Exploração	0,08		
	Desengajamento	0,18	0,18	
	Gerenciamento		0,31	
	p	0,177	0,250	
10	Desengajamento	0,15		
	Estabelecimento	0,25	0,25	
	Exploração		0,45	0,45
	Gerenciamento			0,54
	p	0,780	0,212	0,786
11	Desengajamento	0,51		
	Exploração	0,57		
	Estabelecimento	0,75	0,75	
	Gerenciamento		0,90	
	P	0,077	0,435	
12	Desengajamento	0,23		
	Estabelecimento	0,29		
	Exploração	0,32		
	Gerenciamento		0,66	
	p	0,820	1,000	

A Tabela 30 mostra que em todos os cenários as pessoas com perfil de Gerenciamento pontuaram mais nos itens da mesma categoria, ainda que nos cenários 1, 5 e 6 as diferenças não tenham sido suficientes para causar uma divisão dos grupos. O grupo com perfil de Desengajamento foi o que menos pontuou em sete dos 12 cenários. Os resultados referentes aos itens de Desengajamento são apresentados a seguir (Tabela 31).

Tabela 31. Prova de Tukey para os itens de Desengajamento.

Cenário	Perfil	Subconjuntos para Alfa = 0,05	
		1	2
1	Estabelecimento	0,04	
	Gerenciamento	0,20	
	Exploração	0,21	
	Desengajamento		0,80
	p	0,200	1,000
	Estabelecimento	0,00	

2	Gerenciamento	0,02	
	Exploração	0,02	
	Desengajamento		0,31
	p	0,956	1,000
3	Estabelecimento	0,00	
	Exploração	0,08	
	Gerenciamento	0,14	
	Desengajamento		0,85
p	0,123	1,000	
4	Estabelecimento	0,04	
	Exploração	0,11	
	Gerenciamento	0,15	
	Desengajamento		0,97
p	0,306	1,000	
5	Estabelecimento	0,04	
	Gerenciamento	0,07	
	Exploração	0,08	
	Desengajamento		0,51
p	0,935	1,000	
6	Exploração	0,12	
	Estabelecimento	0,13	
	Gerenciamento	0,17	
	Desengajamento		0,64
p	0,904	1,000	
7	Gerenciamento	0,00	
	Exploração	0,04	
	Estabelecimento	0,04	
	Desengajamento		0,33
p	0,813	1,000	
8	Exploração	0,03	
	Estabelecimento	0,04	
	Gerenciamento	0,07	
	Desengajamento		0,51
p	0,848	1,000	
9	Estabelecimento	0,08	
	Gerenciamento	0,14	
	Exploração	0,15	
	Desengajamento		0,39
p	0,855	1,000	
10	Estabelecimento	0,00	
	Gerenciamento	0,02	
	Exploração	0,05	
	Desengajamento		0,59
p	0,752	1,000	
11	Gerenciamento	0,03	
	Estabelecimento	0,04	
	Exploração	0,12	
	Desengajamento		0,39

	p	0,598	1,000
12	Estabelecimento	0,04	
	Gerenciamento	0,09	
	Exploração	0,11	
	Desengajamento		0,41
	p	0,788	1,000

Observa-se que em todos cenários o grupo com perfil em Desengajamento foi o que mais pontuou em relação ao demais, sempre com diferença significativa. Por outro lado, em oito dos 12 cenários o grupo que menos pontuou foi o de perfil de Estabelecimento.

De forma geral é possível afirmar que os itens de resposta dos cenários estão sendo capazes de discriminar corretamente pessoas de perfis diferentes, sendo a única exceção o item de Exploração do cenário 1. A seguir, serão relatadas análises considerando variáveis sociodemográficas e suas relações com as etapas dos miniciclos de adaptação de carreira.

Evidências de validade baseada nas relações com variáveis sociodemográficas e laborais e com construtos relacionados

Nessa sessão, serão descritos resultados relacionando a escala Ciclos de Adaptação de Carreira com as demais variáveis avaliadas neste estudo, tanto dos outros instrumentos, quanto de condições sociodemográficas. Em algumas análises foram consideradas as pontuações ao longo dos cenários e, em outras, os perfis, tais como descritos anteriormente. Nos casos de análises de correlação, o critério para interpretação dos coeficientes foi o de Sisto (2007). Inicialmente as pontuações totais foram correlacionadas com variáveis idade, quantidade de experiências de trabalho e tempo de emprego atual (Tabela 32).

Tabela 32. Correlação entre pontuações totais e variáveis idade, quantidade de experiências de trabalho ao longo da vida e tempo no emprego atual.

	Idade	Experiências de trabalho	Tempo no emprego atual
Exploração	0,06	0,05	-0,04
Estabelecimento	-0,12*	-0,07	-0,05
Gerenciamento	0,21**	0,07	0,13**
Desengajamento	-0,12*	-0,05	-0,03

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

Esta Tabela evidencia que a correlação com maior coeficiente foi entre idade e pontuação em Gerenciamento, de forma positiva e baixa, sugerindo que quanto maior a idade, mais as pessoas perceberam sua situação no emprego atual como algo a ser preservado, aprendendo novos procedimentos e rotinas de trabalho, ou aguardando que alguma nova oportunidade apareça. Visando especificar esse resultado, a amostra foi dividida em quatro faixas etárias (até 24 anos, de 25 a 28 anos, de 29 a 34 anos e 35 anos ou mais), tendo sido realizada uma ANOVA, que foi significativa [$F(3,400) = 7,175$, $p=0,000$]. A Tabela 33 mostra a prova post hoc de Tukey desse resultado.

Tabela 33. Prova de Tukey para Gerenciamento segundo as faixas etárias.

Faixa etária	Subconjuntos para Alfa = 0,05	
	1	2
De 25 a 28 anos	2,79	
Até 24 anos	3,09	
De 29 a 34 anos	3,11	
Acima de 35 anos		3,79
P	0,455	1,000

Como pode-se observar, o grupo com mais idade se diferenciou de todos os demais, com maior pontuação. Assim, embora deva ser considerada a pequena diferença entre as pontuações, bem como a não linearidade das faixas etárias, é possível afirmar que, nesta amostra, pessoas com mais idade tendem a buscar mais a manutenção de suas posições de trabalho atuais.

Outra variável analisada foi a escolaridade, também por meio de ANOVA. Para fins de análise, foram excluídas as pessoas com ensino fundamental completo ou que estavam cursando ou já havia concluído o ensino médio devido à baixa frequência (no total, 17 pessoas). Houve diferença significativa apenas em Exploração [$F(5,381)=2,994, p=0,012$]. A prova de Tukey pode ser observada na Tabela 34.

Tabela 34. Prova de Tukey para Exploração segundo nível de escolaridade.

Escolaridade	Subconjuntos para Alfa = 0,05	
	1	2
Ensino superior incompleto	4,29	
Cursando pós-graduação	4,87	4,87
Cursando ensino superior	5,04	5,04
Ensino superior completo	5,39	5,39
Pós-graduação completa		5,72
Pós-graduação incompleta		5,86
P	0,204	0,320

Os resultados apontam que houve diferença entre pessoas com ensino superior incompleto, com menores pontuações em Exploração, enquanto que aqueles com pós-graduação completa e incompleta foram os que mais escolheram respostas relativas a Exploração ao longo dos cenários. Também foram verificadas possíveis diferenças entre variáveis geográficas, como estado e tamanho da cidade em que os participantes mais viveram nos últimos 10 anos e não foram encontradas diferenças significativas.

As próximas variáveis exploradas foram relativas ao *status* de trabalho atual, relacionado ao tipo e tamanho da empresa, cargo atual, salário e percepção de felicidade. Verificou-se diferença estatisticamente significativa em relação ao tipo de empresa em Exploração e Desengajamento, sendo que na primeira, os trabalhadores em comércio e prestadoras de serviço obtiveram média de 5,56 contra 5,03 dos trabalhadores de indústrias ($t=2,138; p=0,03$). Já na segunda, os trabalhadores de indústrias obtiveram a média de 2,05, contra 1,52 daqueles que trabalhavam em comércio e prestação de serviços ($t=-2,074;$

$p=0,04$).

Com base nesse resultado, buscou-se comparar os cargos atuais em função do tipo de empresa. Os cargos foram reagrupados, em Estagiários e Auxiliares; Técnicos (cargos operacionais), Analistas, Liderança baixa (líder, encarregado, coordenador e supervisor) e Liderança alta (gerentes e diretores). Verificou-se diferenças significativas apenas em Exploração [$F(4,89)=4,939$; $p=0,001$] e Desengajamento [$F(4,89)=2,683$; $p=0,37$] entre os trabalhadores de indústrias. As provas *post hoc* de Tukey encontram-se a seguir (Tabela 35).

Tabela 35. Prova de Tukey em função do cargo atual, pra Exploração e Desengajamento

Cargos	Exploração		
	Subconjuntos para Alfa = 0,05		
	1	2	
Estagiário e auxiliar	3,07		
Liderança alta	4,70	4,70	
Liderança baixa		5,33	
Analistas		5,72	
Técnico		5,92	
p	0,184	0,464	
Cargos	Desengajamento		
	Liderança baixa	1,07	
	Técnico	1,23	1,2308
	Analistas	1,97	1,97
	Liderança alta	2,20	2,20
	Estagiário e auxiliar		3,40
	P	0,658	0,077

Nesta Tabela se observa que o grupo de estagiários e auxiliares é o que menos pontuou em Exploração e o que mais pontuou em Desengajamento, enquanto que, progressivamente há um aumento nas pontuações de exploração dos grupos de Liderança baixa, Analistas e Técnicos. Em Desengajamento, as menores pontuações foram observadas para o grupo de Liderança baixa.

Os próximos resultados serão apresentados de forma dividida, entre comércio/prestadoras de serviço e indústria relativos ao tamanho das empresas e faixas salariais. Em relação ao tamanhos das indústrias, houve diferença significativa para Exploração [$F(3,101)=5,541$; $p=0,001$] e Estabelecimento [$F(3,101)=6,871$; $p=0,000$]. A Tabela 36 evidencia os resultados.

Tabela 36. Prova de Tukey em relação ao tamanhos das indústrias, para Exploração e Estabelecimento

Tamanho das indústrias	Subconjuntos para Alfa = 0,05	
	1	2
Micro: com até 19 empregados	3,09	
Média: 100 a 499 empregados	4,54	4,54
Pequena: de 20 a 99 empregados	4,77	4,77
Grande: mais de 500 empregados		5,67
P	0,082	0,375
	Estabelecimento	
Média: 100 a 499 empregados	1,54	
Grande: mais de 500 empregados	1,54	
Pequena: de 20 a 99 empregados	1,69	
Micro: com até 19 empregados		3,73
P	0,991	1,000

Em relação à Exploração, percebe-se que pessoas que trabalham em microempresas são as que menos apresentam comportamentos desse tipo, ou seja, que menos buscam ajustar questões particulares às demandas do trabalho, enquanto que os funcionários de grandes empresas são aqueles que mais buscam esse tipo de comportamento. Por outro lado, os trabalhadores de pequenas empresas são os que mais pontuaram em Estabelecimento, ou seja que buscam a estabilidade em sua função ou empresa.

Em relação às faixas salariais, também não houve diferenças significativas entre os trabalhadores de comércio, mas entre os funcionários de indústrias, as diferenças foram observadas em Exploração [$F(4,100)=3,147$; $p=0,018$] e marginalmente significativa em

Desengajamento [$F(4,100)=2,296$; $p=0,064$]. Apesar desta última não ter ficado dentro do nível mínimo de significância, houve separação dos grupos na prova de Tukey e optou-se por comentá-la, conforme Tabela 37.

Tabela 37. Prova de Tukey em relação à faixas salariais nas indústrias, para Exploração e Desengajamento

Faixas salariais	Exploração	
	Subconjuntos para Alfa = 0,05	
	1	2
De R\$ 576,00 a R\$ 1.235,00	3,39	
De R\$ 1.236,00 a R\$ 2.055,00	4,88	4,88
R\$ 6.447,00 ou mais	5,07	5,07
De R\$ 2.056,00 a R\$ 3.416,00	5,22	5,22
De R\$ 3.417,00 a R\$ 6.447,00		6,00
P	0,058	0,465
	Desengajamento	
De R\$ 3.417,00 a R\$ 6.447,00	1,14	
R\$ 6.447,00 ou mais	1,86	1,86
De R\$ 1.236,00 a R\$ 2.055,00	1,96	1,96
De R\$ 2.056,00 a R\$ 3.416,00	2,39	2,39
De R\$ 576,00 a R\$ 1.235,00		3,69
P	0,512	0,144

A Tabela 37 mostra que as pessoas com a menor faixa de salário são as que menos relataram estar em um momento de Exploração e as que mais estão em etapa de Desengajamento. Resultado inverso a esse ocorreu com pessoas com faixa salarial alta, que são as que menos estão em Desengajamento e mais estão em Exploração. Assim como o tamanho da indústria, o salário recebido também é uma variável relacionada ao momento do miniciclo de carreira que a pessoa se percebe, sendo que aquelas pessoas que recebem menores salários estão menos imbricadas em se ajustar às demandas da empresa e mais interessadas em iniciar um processo de transição e de busca de novas oportunidades. Ao contrário, aqueles com salário entre R\$ 3.417,00 a R\$ 6.447,00 estão mais focados em se adaptar às necessidades da empresa e menos considerando possibilidades de mudanças na

carreira no momento.

Outra comparação feita foi em relação a pessoas que trabalham ou não em sua área de formação, e entre grupos que se candidataram ou não a vagas nos últimos três meses. No primeiro caso, diferenças significativas foram observadas em Exploração ($t=2,284$; $p=0,023$) e Desengajamento ($t=-2,939$; $p=0,004$), com maior média para o grupo que atua em sua área de formação em Exploração e, em Desengajamento, as maiores médias foram observadas para o grupo que relatou não trabalhar em sua área de formação. No segundo, houve diferença significativa entre os grupos em Exploração ($t=-3,192$; $p=0,002$), Gerenciamento ($t=-2,794$; $p=0,005$) e Desengajamento ($t=6,073$; $p=0,000$), sendo que nos dois primeiros as maiores médias foram para o grupo que não se candidatou a outras vagas no período, enquanto que em Desengajamento a maior média foi obtida pelo grupo que enviou currículo nos últimos três meses.

O próximo resultado diz respeito à correlação entre a escala Ciclos de Adaptação de Carreira com um item do questionário de identificação, que perguntava “quanto você considera que está feliz em seu trabalho atual?”, cuja resposta era dada em uma escala *Likert* de cinco pontos, variando entre muito infeliz (1) e muito feliz (5). Como já foi mencionado, por um problema do sistema de coleta de dados, tais resultados só foram computados para os trabalhadores de comércio e prestadoras de serviço. O resultado da correlação se encontra na Tabela 38

Tabela 38. Correlação entre as pontuações na escala Ciclos de Adaptação de Carreira com felicidade no trabalho atual.

	Felicidade no Trabalho atual
Exploração	0,17**
Estabelecimento	0,20**
Gerenciamento	0,16*
Desengajamento	-0,45**

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

A Tabela 38 evidencia que as pontuações nas etapas de Exploração, Estabelecimento e Gerenciamento se correlacionaram positivamente e de forma nula ou baixa com felicidade no trabalho atual. Contudo, com Desengajamento, a correlação foi negativa e moderada, mostrando que quanto menos felicidade no trabalho atual as pessoas relataram ter, mais se perceberam em momento de um momento de transição e de busca por novas oportunidades em outras funções ou empresas.

Para explorar esse resultado, foi realizada uma análise multivariada de medidas repetidas (*GLM repeated measure*) para verificar como a percepção de felicidade no trabalho se distribui pelos perfis da escala Ciclos de Adaptação de Carreira. Para tanto, as pontuações referentes à pergunta sobre a felicidade no trabalho atual foram agrupadas, sendo que as pessoas que marcaram as opções 1 (muito infeliz) e 2 (infeliz) formaram o grupo intitulado como “infelizes” (n=27), e os que marcaram as opções 4 (feliz) e 5 (muito feliz) foram agrupados com o nome de “felizes” (n=151). Aqueles que haviam marcado a opção 3 (nem feliz, nem infeliz), mantiveram-se no mesmo grupo (n=67). Assim, esses grupos entraram no modelo como fatores de variância, em relação aos perfis da escala. O resultado foi significativo ($F=6,286; p=0,000$). A Figura 1 ilustra esses resultados.

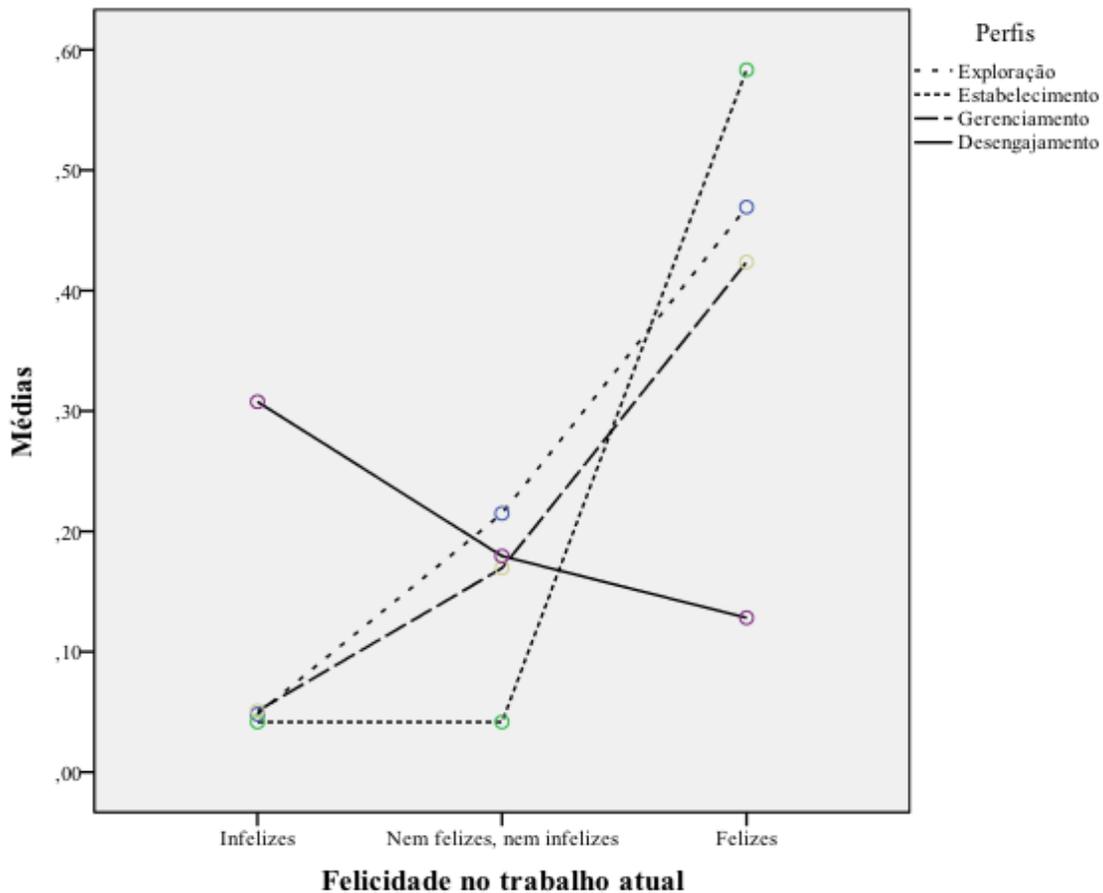


Figura 1. Diferenciação dos perfis em função da felicidade no trabalho atual.

A Figura 1 mostra que os perfis de Exploração e Gerenciamento estão associados aos perfis de felicidade no trabalho, um acompanhando o crescimento do outro. Já o perfil de estabelecimento, que se manteve estável em relação às pessoas infelizes e no meio termo em relação ao trabalho atual, mas aumentaram de forma importante em relação às pessoas felizes, evidenciando que sentir-se feliz no trabalho atual está associado com a tentativa de se estabilizar e consolidar na função atual. Por outro lado, o perfil de Desengajamento mostrou um desempenho bastante diferenciado dos demais, realçando o resultado da correlação anteriormente relatado. Pode-se notar que pessoas infelizes no trabalho estão envolvidas no desengajamento da tarefa atual de forma bastante diferenciada em relação aos demais perfis, sendo o inverso observado em relação às pessoas felizes no trabalho, ou

seja, essas pessoas estavam no momento menos envolvidas em tarefas de desengajamento do que os demais perfis.

A seguir, serão apresentados os resultados com os instrumentos aplicados neste estudo. Inicialmente, serão apresentados os resultados relacionando os desempenhos na escala Ciclos de Adaptação de Carreira e a CAAS-Brasil. Inicialmente, foi realizada uma análise multivariada de medidas repetidas com as pontuações nos fatores da CAAS com os perfis de Exploração, Estabelecimento, Gerenciamento e Desengajamento. A análise demonstrou resultado significativo ($F=2,003$; $p=0,041$) e pode ser melhor observada na Figura 2.

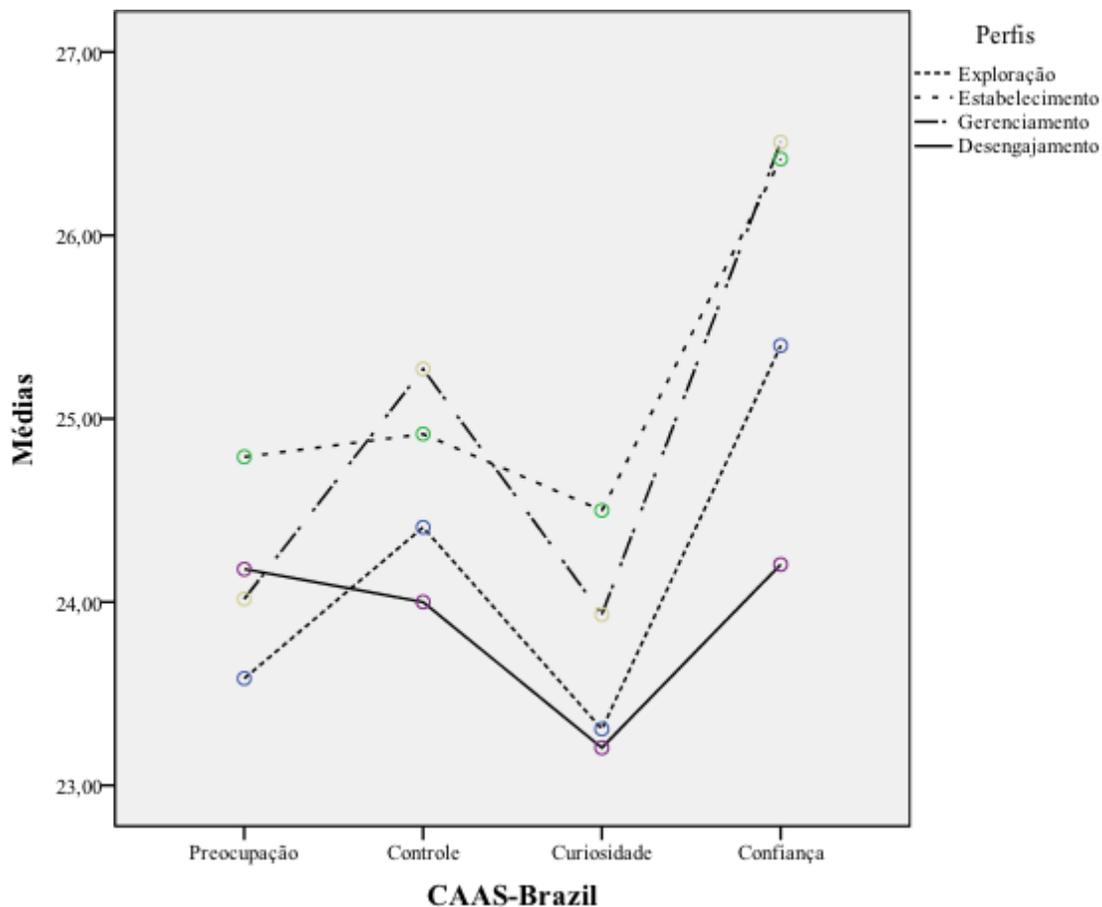


Figura 2. Diferenciação dos perfis em função dos fatores da CAAS-Brasil.

A figura evidencia que os perfis de Exploração e Gerenciamento, embora diferenciados com maiores médias para o segundo, mantiveram um padrão semelhante quanto aos fatores de adaptabilidade. O perfil de Gerenciamento sobressaiu de forma marcante no fator Controle, ou seja, pessoas que predominantemente gerenciam sua situação visando uma continuidade ou preservação na função atual exercem controle de sua própria situação por meio de autodisciplina, esforço e persistência, estando preparado para as demandas futuras.

Outro resultado que merece destaque é relativo ao desempenho das pessoas com perfil de Desengajamento. Com exceção do fator Preocupação, em todos os outros esse perfil teve a menor média e especialmente em Confiança, o que permite afirmar que pessoas que estão em um momento de Desengajamento em seus trabalhos atuais tendem a apresentar baixos níveis de confiança de que podem atingir suas aspirações profissionais. Por fim, importa ressaltar que pessoas em fase de Estabelecimento apresentaram maiores pontuações em Preocupação e Curiosidade, o que significa dizer que pessoas com o objetivo atual de se consolidar em sua ocupação estão mais preocupadas com seu futuro profissional e em busca de possibilidades de atuação e conhecimento em diferentes papéis e cenários futuros.

Em relação à EEC, também foi realizada uma análise multivariada, considerando os escores na EEC com os perfis dos ciclos de adaptação, porém o resultado não foi significativo ($F=1,299$; $p=0,256$). Em seguida, levando-se em conta que o processo de entrenchamento de carreira “foi descrito como iniciando com o acúmulo de investimentos numa área de carreira que, por sua vez, gera custos emocionais no caso de mudanças ocupacionais, que por fim resultam na limitação da percepção de alternativas de carreira” (Magalhães, 2008, p. 14), foram gerados perfis, considerando a pontuação mais alta em cada um dos fatores, compreendendo-se que o fator mais pontuado indicaria em

qual dos ‘estágios’ de entrincheiramento a pessoa se encontraria. Foram testadas três configurações, descritas na Tabela 39, que posteriormente foram relacionados com as fases dos miniciclos.

Tabela 39. Perfis de entrincheiramento.

Configuração 1			Configuração 1			Configuração 2		
Fatores	n	%	Fatores	n	%	Fatores	n	%
F1	71	20,3	F1	71	20,3	F1	71	20,3
F2	179	51,1	F2	179	51,1	F2	179	51,1
F3	38	13,2	F1 + F2	19	5,4	F1 + F2	19	5,4
			F3	38	10,9	F3	38	10,9
			F1 + F2 + F3	14	4,0	F1 + F3	15	4,3
						F1 + F2 + F3	14	4,0

F1: Investimento de carreira; F2: Custos emocionais; F3: Limitação de alternativas.

Mesmo tentando análises multivariadas considerando as três configurações de perfis conforme relatado na Tabela 39, não houve qualquer resultado significativo que pudesse sugerir relação entre os instrumentos.

DISCUSSÃO

O presente estudo teve o objetivo geral de construir um instrumento para avaliação das etapas dos miniciclos de adaptação de carreira, além de buscar evidências de validade para o mesmo. De forma geral, pode-se afirmar que os objetivos foram alcançados, embora se devam discutir algumas limitações dos resultados encontrados. Nesse sentido, conforme já mencionado na apresentação, o presente estudo se justificou do ponto de vista da prática uma vez que, conforme asserção de Santos e Melo-Silva (2011), muitos adultos, que já estão arrolados em um carreira, tem buscado processos de orientação com vistas à transição para novos empregos ou mesmo áreas de atuação, sendo observada uma carência de instrumentos que possam auxiliar os psicólogos a promoverem reflexões buscando elucidar o momento de carreira pelo qual o cliente está passando e programar intervenções considerando as necessidades dos mesmos em relação à transição. Do ponto de vista científico, o presente trabalho pode contribuir para as pesquisas na área, refletindo sobre um conceito que apresenta limitação conceitual e empírica, conforme indicação de Oliveira, Melo-Silva e Dela Coleta (2012), além de que tem recebido pouca atenção no contexto internacional, onde os esforços de pesquisa tem se centrado na compreensão das habilidades de adaptação (Savickas & Porfeli, 2012).

Ainda a respeito da possível contribuição para a prática, no final do instrumento havia um campo não obrigatório para comentários e 89 pessoas deixaram alguma mensagem. Embora houvessem algumas com reclamações sobre o tamanho da pesquisa ou com indicações de erros de digitação em alguns itens, a maioria das pessoas relatou que a resposta aos cenários fizeram-nas pensar sobre as próprias decisões e os rumos de suas carreiras, relatando o desejo de ter acesso aos resultados depois de finalizada a pesquisa. Algumas das manifestações dos participantes foram “*Muito produtiva a pesquisa, isso*

mostra a realidade do dia a dia de muitas pessoas”, “parece que pra mim caiu perfeitamente como um modo de refletir sobre meu momento atual” e “são perguntas interessantes que servem não apenas para ajudar com uma pesquisa de doutorado, mas para que possamos parar por alguns minutos e pensar nas atitudes, pensamentos e planejamento sobre o trabalho atual, plano de carreira e desenvolvimento na área educacional”.

Em relação aos resultados, os mesmo serão discutidos pela ordem das etapas descritas. Inicialmente, a amostra do estudo foi definida com base no que Savickas e cols. (2009) intitularam como trabalhadores nucleares e, principalmente, periféricos. Em relação aos primeiros, os autores informam que eles tendem a ocupar funções com alguma estabilidade, ainda que não seja garantida como no caso dos servidores públicos, mas os periféricos seriam trabalhadores mais propensos a vivenciar os miniciclos algumas vezes durante a carreira. É importante notar que tal definição de ‘tipo’ de trabalhador não se dá como uma característica intrínseca da pessoa, mas como uma função de suas experiências de trabalho. Levando isso em conta, a definição por uma amostra que não incluísse funcionários públicos concursados ou trabalhadores autônomos se deu buscando-se garantir a possibilidade de se contar com dados de pessoas sujeitas a transições de carreira.

A respeito do formato do instrumento, a opção pelo uso de cenários foi considerada uma vez que possibilitaria que a pessoa contextualizasse suas respostas em situações simuladas, mas que são factíveis de ocorrerem na vida real. É interessante notar que no estudo para se delimitar os padrões de resposta dos cenários, os mesmos foram aplicados de forma aberta e foi possível observar que algumas das respostas dos participantes representaram bem as etapas dos miniciclos, conforme descritos na teoria. Isso faz levantar uma questão a ser trabalhada em pesquisas no futuro, que é a utilização desses cenários como fonte de narrativas para a compreensão dos miniciclos de forma qualitativa, em

formato de entrevistas semiestruturada, conforme os modelos de Savickas e cols. (2009) e Taber e cols. (2011).

Possivelmente, uma das principais contribuições desta tese foi a apresentação de um instrumento em um formato praticamente inédito no Brasil. Avaliações no formato de julgamentos situacionais, de acordo com Lievens, Peeters e Schollaert (2008), possibilitam que as pessoas sejam avaliadas em condições que podem simular experiências semelhantes pelas quais já passaram, e assim, poderão responder de acordo com conteúdos previamente aprendidos; ou situações pelas quais ainda não passaram, nas quais possam antecipar seus sentimentos, atitudes e comportamentos. Em estudos futuros, novos cenários e novas possibilidades de respostas deverão ser produzidos, considerando outras situações, contextos e populações.

Sobre a análise de juízes, duas considerações devem ser feitas. Uma é em relação à pequena quantidade de participantes, apenas três. Com uma quantidade reduzida a probabilidade de concordância aumenta, como de fato ocorreu, uma vez que foi observada uma concordância quase perfeita entre eles e o gabarito (Landis & Koch, 1977). Ao lado disso, os juízes convidados para participar eram doutorandos com experiência de pesquisa em avaliação psicológica e construção de instrumentos, mas não em orientação de carreira. Portanto, considerando essas condições como limitações deste estudo, em ocasiões futuras novos estudos de validade de conteúdo devem ser realizados, contando com a colaboração de mais juízes, doutores e com experiência específica na área.

Apesar dessa limitação, uma outra visão sobre o resultado é que as definições propostas ficaram adequadas para se avaliar os itens construídos anteriormente. Uma consideração importante a esse respeito é que os itens relativos a cada etapa do miniciclo, como foram construídos especificamente como proposta de solução para os cenários, ficaram sem sentido quando analisados individualmente. Isso fica claro quando se

comparam as análises realizadas com os dois formatos. No estudo piloto, ainda na etapa 2, se percebeu que não houve necessidade de mudanças estruturais no instrumento, apenas em relação às instruções.

Em relação à terceira etapa, percebeu-se que a maioria dos participantes (55,6%) estavam em seus empregos atuais há três anos ou menos, ao passo que apenas 5,4% estavam no mesmo emprego há 15 anos ou mais. A maioria dos participantes também relatou que os empregos que mais haviam durado ficaram entre um e cinco anos, sendo que, a despeito da média de idade na casa dos 30 anos, cerca de metade da amostra já contabilizava entre três e cinco experiências de trabalho. Esses dados são coerentes com as informações de Gonzaga (1998) e Albuquerque e Pero (2009), mostrando que especialmente pessoas jovens, com até 10 anos de carreira, tendem a enfrentar uma quantidade razoável de transições e mudanças de emprego. Os dados de transições dessa amostra também estão de acordo com a definição de Kim e Hall (2012), de que os miniciclos duram aproximadamente entre três e cinco anos.

A respeito dos resultados propriamente ditos, verificou-se que a Escala de Enrincheiramento de Carreira (EEC) mostrou-se adequada à amostra do presente estudo, tanto do ponto de vista da precisão quanto da estrutura fatorial. Os coeficientes Alfa de Cronbach reportados por Magalhães (2008a) foram próximos, porém um pouco abaixo dos encontrados neste estudo, considerando os fatores Investimento de Carreira e Custos Emocionais. Além disso, os fatores sugeridos no estudo de adaptação do instrumento ao Brasil (Magalhães, 2008a) também foram observados nesta tese, com índices relativamente adequados, de acordo com os critérios de Hu e Bentler (1999). No mesmo sentido, os dados relativos à CAAS-Brasil também indicaram a possibilidade de utilização do instrumento com a amostra deste estudo, com índices adequados de precisão, bem como de adequação da estrutura fatorial. Nesse caso, se considerou que a versão com 24 itens, levando em

conta a equivalência, tanto dos índices de precisão quanto da AFC.

Este tipo de verificação da estrutura e da precisão dos instrumentos a serem utilizados nas pesquisas tem aparecido como prática cada vez mais frequentes na literatura internacional, mesmo não sendo esse o objetivo do estudo. Exemplos disso são os estudos de Verbruggen (2012) e Hess e cols. (2012) que relataram índices de precisão e de análise fatorial confirmatória das escalas que utilizaram para atingir seus objetivos. Esse procedimento tende a aumentar a confiabilidade dos dados do estudo, além de promover dados de validade para os instrumentos em amostras diversas.

Nesse sentido, a escala construída neste estudo teve seus padrões de resposta verificados por meio da verificação da discriminação dos itens em relação aos perfis em cada etapa dos miniciclos. Dos 48 itens, três mostram-se com problemas de discriminação, que foram o de Exploração do cenário 10 e de Gerenciamento do cenário 6, nos quais não se observou diferença significativa, e o item de Exploração do cenário 1, que não diferenciou os grupos com perfis de Gerenciamento, Exploração e Estabelecimento. É interessante notar que nenhum desses itens apresentou problemas na categorização dos juízes, com 100% de concordância entre eles, bem como não geraram dúvidas durante o estudo piloto. Futuramente, estes itens deverão ser revistos e retestados para nova verificação de seu funcionamento.

Também é importante discutir que, da mesma forma que os itens, na maioria, foram capazes de discriminar os perfis das etapas para os quais foram redigidos, nas análises referentes a duas etapas observou-se também um padrão invertido. Isto é, em Estabelecimento, notou-se que em 10 dos 12 cenários as menores médias foram obtidas por pessoas do perfil de Desengajamento. Esse achado é coerente teoricamente, uma vez que, enquanto um grupo está buscando se firmar em uma posição, o outro está buscando exatamente o contrário, ou seja, oportunidades para deixar o emprego atual. Da mesma

forma, o grupo de Desengajamento foi o que menos pontuou em sete dos 12 cenários de Gerenciamento, sendo que o sentido teórico dessa achado se dá uma vez que um grupo predominantemente procura manter sua posição atual, enquanto outro está em processo de saída ou em busca de novas oportunidades (Super, 1980; Smart & Perterson, 1997; Allison & Cossette, 2001; Savickas, 2005; Glavin & Rehfuss, 2005; Savickas & Porfeli, 2012).

Considerando o aspecto contextual do instrumento, destacado pelo seu formato, os dados sociodemográficos e de histórico laboral dos participantes proporcionaram alguns achados interessantes. Por exemplo, a correlação positiva, embora baixa, encontrada entre a pontuação em Gerenciamento e Idade, especialmente em pessoas acima de 35 anos. A respeito desse resultado, é possível afirmar que, conforme as pessoas vão ficando mais velhas, a preocupação com a manutenção de seu emprego parece ser agravada, possivelmente por conta de maiores compromissos assumidos (financeiros, familiares, etc.), bem como do estreitamento de oportunidades para pessoas com mais idade. Possivelmente, essas pessoas acima de 35 anos já tenham em sua maioria mais que 10 anos de carreira, período inicial crítico no qual há maior frequência de mudanças (Albuquerque & Pero, 2009).

Assim, uma questão a ser respondida em estudos futuros é se a idade é uma variável que influencia a percepção da etapa do miniciclo no qual a pessoa está. Considerando que a questão da faixa etária é algo discutido na literatura de forma importante, desde Super (1980) e que estudos tais como o de Duarte (2000) e Martins (2010) não são concordantes sobre esse aspecto – ainda que tenham utilizado instrumentos com perspectiva diferente daquele desenvolvimento neste estudo – no futuro, a percepção sobre a etapa do miniciclo deverá ser aprofundada em relação à idade, relacionando a variáveis tais como estrutura e relação de dependência familiar em relação ao trabalhador.

Um dado interessante da comparação entre os participantes oriundos dos dois tipos

de empresa analisados neste trabalho é que apenas para aqueles que trabalham em indústrias foram notadas diferenças quanto ao cargo exercido. Tais diferenças se deram em relação à Exploração e Desengajamento sendo, que no primeiro os estagiários e auxiliares ficaram com menor média, enquanto no segundo, o mesmo grupo ficou com o maior resultado. Esses dados parecem fornecer informações complementares. O grupo de estagiários e auxiliares é o que menos está buscando se ajustar às demandas de seu trabalho atual, ao mesmo tempo que são as pessoas que mais estão considerando uma mudança ou transição em suas carreiras. Possivelmente, esse resultado esteja relacionado com uma percepção de que o trabalho atual tem um caráter provisório, de porta de entrada ao mundo do trabalho, que poderá servir como impulso para novas oportunidades ou mesmo uma importância instrumental, servindo como aprendizagem. Um dado que reforça essa hipótese é que nesse grupos estão as pessoas mais jovens da amostra, com média em torno dos 23 anos.

Em relação às estruturas organizacionais, quando se comparam os tamanhos das empresas e as faixas salariais, as diferenças são encontradas apenas para os trabalhadores de indústrias. Quanto ao tamanho da empresa, essa parece ser uma variável contextual importante de influência na etapa do miniciclo que a pessoas vivencia ou, por outro lado, uma caráter limitador de tais etapas. Em geral, empresas pequenas tem um caráter de proximidade maior entre os funcionários e destes com os líderes e até mesmo os proprietários, sendo que em muitos casos, há inclusive um aspecto familiar. Contudo, são empresas que não oferecem grandes oportunidades de desenvolvimento, por conta das limitações econômicas. Por outro lado, empresas de grande porte tendem a estimular certa competitividade entre os próprios funcionários ao possibilitar o vislumbramento de oportunidades de ascensão profissional, com o oferecimento de bônus, promoções e outros benefícios, muitas vezes atrelados à qualidade de seu desempenho. Portanto, possivelmente,

os participantes deste estudo que trabalhavam em empresas de pequeno porte sentiam-se, em seu emprego atual, menos compelidos a se engajar em tarefas que operacionalizassem e permitissem colocar em prática suas preferências profissionais, ao mesmo tempo que percebiam a necessidade de manter-se estável na função. Por outro lado, talvez devido à maior competitividade e oportunidades, aqueles que trabalhavam em grandes empresas buscavam mais ajustar seus próprios interesses, valores e crenças com as necessidades da empresa.

De forma semelhante, as faixas salariais também se relacionaram a percepção da etapa do miniciclo, sendo que aqueles com menores salários escolheram menos os itens de Exploração como melhor resolução dos cenários, enquanto que aqueles com a segunda maior faixa salarial foram os que mais escolheram itens desta etapa. Quando se trata de Desengajamento, a situação se inverte, sendo que aqueles com menores salários são os que mais buscam oportunidades para deixar o emprego atual. Quando se leva em conta essa variável, possivelmente esteja envolvido um aspecto motivacional, que faz com que pessoas com salários mais baixos busquem menos se alinhar com as demandas de seu emprego atual e busquem outras oportunidades. Por outro lado, as pessoas com a segunda maior faixa salarial possivelmente percebiam que ainda há espaço para crescer no emprego atual, e por isso não consideram a possibilidade de desengajar e procurar se ajustar às demandas. Resultados semelhantes foram relatados por Magalhães (2008b), no qual as pessoas menos entrincheiradas percebiam possibilidades de mudança, eram mais comprometidas com a organização por conta da valorização obtida por meio de recompensas, tais como o próprio salário. A pesquisa de van Dam (2005) também mostrou resultado na mesma direção, mostrando que pessoas que percebem uma boa relação custo-benefício em seu emprego atual, são menos concordantes com a possibilidade de mudanças.

É interessante notar que os processos de desengajamento parecem ser salientes

quando se relacionam com aspectos da carreira que podem ser avaliados de forma subjetiva, tais como a percepção de possibilidade de desenvolvimento ou à satisfação com o salário recebido. Também em relação à felicidade percebida no trabalho atual, a correlação negativa e moderada encontrada vai ao encontro do fato de que pessoas que não trabalham em sua área de atuação terem pontuado mais também em desengajamento. A saída nessas situações parece mesmo ser a busca por novas oportunidades de trabalho, em outras empresas ou funções, o que fica claro neste estudo ao se verificar que pessoas que relataram ter se candidatado a outras vagas nos últimos três meses, por meio de envio de currículo, também tiveram preferência por itens que sugeriam soluções relacionadas ao desengajamento (Klehe & cols., 2011).

Nessa direção, as diferenças das pontuações nos fatores da EEC e da CAAS-Brasil em relação aos perfis dos miniciclos, as hipóteses que foram levantadas inicialmente foram parcialmente suportadas, em relação às habilidades de adaptação, mas refutadas em relação ao entrincheiramento. Sobre este último construto, apesar de várias tentativas de exploração dos resultados, não foi encontrado nenhum resultado significativo. É interessante que, como mencionado na introdução, os conceitos de entrincheiramento e das etapas dos miniciclos são relacionados, embora inversamente, uma vez que um privilegia as motivações que levam as pessoas a se resignarem em suas condições atuais de trabalho, e as etapas descrevem movimentos de transição. Ainda assim, considerando que, por exemplo, a etapa de Estabelecimento envolve um aspecto de consolidação, poderia se esperar alguma relação, mas não foi o observado.

Contudo, considerando as habilidades de adaptação de carreira, as diferenças encontradas das pontuações entre os perfis foram bastante interessantes. Percebeu-se que, conforme esperado, pessoas com perfil de Estabelecimento apresentaram altas pontuações em Preocupação e em Confiança, ao passo que pessoas em Gerenciamento pontuaram mais

em Controle e aqueles em Desengajamento apresentam menos Confiança. Por outro lado, resultados que foram hipotetizados mas não se concretizaram dizem respeito à Preocupação, sendo que era esperado uma maior pontuação de Exploração, que acabou tendo a menor, e Desengajamento, tendo sido este o único no qual pessoas com esse perfil não tiveram a menor pontuação.

Ainda assim, conforme Savickas e Porfeli (2012), os conceitos de habilidades e processo de adaptação (*adaptabilities* e *adapting*), além de dividirem o mesmo prefixo do ponto de vista semântico, também compartilham aspectos teóricos em comum. Conceitualmente, Savickas e Porfeli (2012) definem que a adaptabilidade está relacionada com recursos de autorregulação para lidar e resolver problemas com transições e tarefas de desenvolvimento vocacional. No mesmo sentido, as etapas dos miniciclos, entendidas como o processo de adaptação, operacionalizam os passos que um indivíduo vivencia ao longo de uma experiência de trabalho, à qual o mesmo precisa se adaptar para angariar melhores níveis de desenvolvimento e satisfação.

Assim, com base nos resultados, pode-se sugerir uma integração maior entre os dois conceitos, do ponto de vista empírico, visando proporcionar, inclusive, melhores condições de intervenção. Conforme Savickas e cols. (2009), os processos de orientação e aconselhamento de carreira para os novos formatos de carreira disponíveis desde o início do século XXI, tem por objetivo auxiliar o cliente a implementar uma trajetória projetada de forma a integrar diversos aspectos da vida. Para tanto, o desenvolvimento das habilidades de adaptação configura-se como uma das principais ferramentas para lidar com as turbulências que podem afetar uma carreira.

Com base nos resultados deste estudo, pode-se levantar que, por exemplo, para pessoas em fase de Desengajamento, intervenções visando ao aumento dos níveis de Curiosidade, que marcadamente aparecem como baixos para pessoas desse perfil, pode ser

uma estratégia interessante, com possíveis desdobramentos inclusive na Confiança, uma vez que, por meio de uma curiosidade mais aguçada, pessoas que estão em busca de novas oportunidades podem visualizar soluções que até então ainda não tinham percebido. Em pessoas com um perfil de Estabelecimento, considerando que estão em busca de estabilidade em seu trabalho atual, para além da Preocupação e Confiança, importantes para esse fim, o desenvolvimento de atitudes de Controle, tornando-se responsável por seu próprio desempenho e esforço, também poderia se constituir como uma ferramenta adicional no processo de implementação de seus objetivos de carreira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme já mencionado, os objetivos que haviam sido traçados para este trabalho foram alcançados. Pode-se afirmar que os resultados aqui dispostos podem ser considerados como importantes do ponto de vista da prática, uma vez que tem potencial para proporcionar reflexões importantes a respeito dos processos de transição de carreira de clientes de orientação de carreira, e também do ponto de vista científico, por estudar um conceito – ou rol de conceitos – que, embora conte com muita discussão teórica, apresenta pouca produção de pesquisa empírica disponível.

Contudo, seria muita pretensão afirmar que o instrumento aqui proposto está acabado. Muito longe disso, esta tese apresenta os estudos iniciais de construção e validação, uma vez que se testou aqui um formato de instrumento pouco usual na literatura sobre instrumentos de avaliação no Brasil, além de, como já mencionado, versar sobre um conceito sobre o qual se conta com raros estudos empíricos e poucas definições teóricas objetivas.

Essa, aliás, foi uma dificuldade encontrada ao longo da construção deste trabalho. A ausência de conceituações objetivas sobre as etapas que compõem os miniciclos de adaptação de carreira exigiu um esforço de se juntar diversas referências para a composição de definições que auxiliassem na operacionalização do construto.

Outra consideração importante a se fazer é a respeito do formato de coleta de dados utilizado na tese. As coletas *on line*, sem dúvida, oferecem uma série de benefícios para os pesquisadores, tais como o barateamento e simplificação do processo, uma vez que as volumosas impressões em papel deixam de ser necessárias e já se pode contar com servidores gratuitos para hospedagem das pesquisas. Além disso o tempo com tabulação dos dados é extinto, uma vez que os serviços proporcionam o *download* de planilhas com

todos os dados coletados. Ainda, a vantagem da velocidade na coleta dos dados e a possibilidade de acesso a amostras geograficamente distantes é algo bastante sedutor. Contudo, a “viralização” das pesquisas, por meio de compartilhamentos do *link* por e-mail ou rede sociais, faz com que se tenha menos controle da amostra e da condição da pesquisa, podendo ter repercussões nos resultados.

Para tanto, o desenvolvimento de estratégias buscando controlar esses aspectos é importante. Por exemplo, neste estudo, se deu bastante importância para a verificação da clareza das instruções e do instrumento em si, tanto na análise de juízes quanto no estudo piloto, uma vez que não haveria a possibilidade de tirar dúvidas no momento da aplicação. Além disso, a inclusão de itens de controle, tais como os utilizados nos instrumentos da terceira etapa deste estudo, também podem ser considerados meios de exercer controle sobre a situação da coleta de dados.

Para pesquisas futuras com a escala Ciclos de Adaptação de Carreira, sugere-se que a mesma seja aplicada em forma de entrevista semiestruturada e também em amostras diversas, tais como em funcionários públicos e trabalhadores autônomos, que não foram abordados nesta pesquisa. Além disso, a retomada da análise de juízes se faz importante, a fim de que possíveis inconsistências no formato ou redação dos itens possam ser revistas. Outra pesquisa que se sugere é relativa a influência da faixa etária na percepção da etapa do miniciclo que a pessoa está vivenciando no momento. Para além da faixa etária, também devem ser controlados aspectos relacionados a aspectos familiares, tais como quantidade de dependentes e responsabilidades domésticas/familiares.

REFERÊNCIAS

- Albuquerque, L. S. G., & Pero, V. (2009). *Mobilidade de emprego entre os jovens brasileiros*. Encontro ANPED.
- Allison, C. J., & Cossette, M. (2007). *Three theories of Career Development and Choice*. Lynnwood: Edmonds Community College.
- Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2013). Escala Ciclos de Adaptação de Carreira. Em desenvolvimento.
- Andrade, G. A. (2009). *Carreira tradicional versus carreira proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a profissão, carreira e emprego*. Dissertação de mestrado. Belo Horizonte: Universidade FUMEC.
- Arthur, M., Inkson, K., & Pringle, J. (1999). *The new careers: Individual action and economic change*. Londres: Sage.
- Balbinotti, M. A. A. (2004). *Inventário de preocupações de carreira para adultos – IPC*. Relatório técnico não publicado.
- Balbinotti, M.A.A. (2003). A noção transcultural de maturidade vocacional na teoria de Donald Super. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16(3), 561-473.
- Bonitz, V. S., Larson, L. M., & Armstrong, P. I. (2010). Interests, self-efficacy, and choice goals: An experimental manipulation. *Journal of Vocational Behavior* 76 (2010) 223–233
- Bradley, N. (1999) Sampling for Internet Surveys. An examination of respondent selection for Internet research. *Journal of the Market Research Society*, 41(4) pp. 387-395.
- Carson, K. D. & Carson, P. P. (1997). Career entrenchment: A quiet march toward occupational death? *Academy of Management Review*, 11(1), 63-75.

- Carson, K. D., Carson, P. P., Phillips, J. S. & Roe, C. W. (1996). A career entrenchment model: Theoretical development and empirical outcomes. *Journal of Career Development, 22*(4), 273-286.
- Chiochetta, J. C., Hatakeyama, K., & Leite, M. L. G. (2004). *Evolução histórica da indústria brasileira: desafios, oportunidades e formas de gestão*. Trabalho apresentado no XXXII Congresso Brasileiro de Ensino de Engenharia. Brasília: DF.
- Del Corso, J., & Rehfuss, M. C. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 334–339
- Duarte, M. E. (2000). A Avaliação da Adaptabilidade da Carreira em Adultos Trabalhadores Portugueses. *RIDEP, 9*(1), pp. 12-21.
- Glavin, K. & Rehfuss, M. (2005). *Vocopher: A web-library of free career inventories*. Presented at the American Counseling Association Annual Convention, Atlanta, GA.
- Gonzaga, G. (1998). Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil. *Revista de Economia Política, 18*(1).
- Guichard, J. (2005). Life-long self-construction. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 5*, 111–124.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 1-13.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2004). Psychological success: when the career is calling. *Journal of Organizational Behaviour, 25*, 1-22.
- Hall, D. T., & Mirvis, P. H. (1996). The new protean career: Psychological success and the path with a heart. Em D. T. Hall (org), *The career is dead—long live the career: A relational approach to careers* (pp. 15–45). San Francisco: Jossey-Bass.
- Hess, N., Jepsen, D. M., & Dries, D. (2012). Career and employer change in the age of the

- 'boundaryless' career. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 280–288
- Hoare, S., Day, A., & Smith, M. (1998). The development and evaluation of situations inventories. *Selection & Development Review*, 14(6), 3-8.
- 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, 547-594.
- Holland, J. L. (1996). Exploring Careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406.
- Hu, L. -T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1–55,
- Kilimnik, Z. M., Castilho, I. V., & Sant'Anna, A. S. (2006). Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: Metáforas de carreira e de competências. *Comportamento organizacional e gestão*, 12(2), 257-280
- Kim, N., & Hall, D. T. (2012). Protean career model and retirement. Em M. Wang (org), *The Oxford Handbook of Retirement*. Oxford University Press. 656 p.
- Koo, M., & Skinner, H. (2005). Challenges of Internet Recruitment: A Case Study with Disappointing Results. *Journal of Medical Internet Research*, 7(1).
- Kuo-lin, W. (2007). Reconsideration of adaptability to contemporary career development theories in Japan. *The Economic Journal of TCUE*, 50. 167-177.
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33, 159-174.

- Lassance, M. C. P. (2010). *Saliência de papel, valores de trabalho e tarefas de desenvolvimento de carreira*. Tese de doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Lievens, F., Peeters, H., & Schollaert, E. (2008). Situational judgment tests: a review of recent research. *Personnel Review*, 37(4), pp.426 - 441
- Light, R. J. (1971) Measures of response agreement for qualitative data: Some generalizations and alternatives. *Psychological Bulletin*, 76(5), 365–377.
- Magalhães, M. O. (2008a). Propriedades psicométricas da versão brasileira da Escala de Entrincheiramento na Carreira. *Psico-USF*, 13(1), 13-19.
- Magalhães, M. O. (2008b). Generatividade e vínculos com a carreira e a organização: Problematizando as bases do comprometimento organizacional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), pp. 67-80.
- Martins, A. F. C. (2010). Preocupações de carreira e adaptabilidade: estudo exploratório com uma amostra de candidatos a sargentos e oficiais do exército português. Dissertação de mestrado integrado em psicologia. Universidade de Lisboa.
- McDaniel, M. A., & Nguyen, N. T. (2001). Situational Judgement Tests: A review of practice and constructs assessed. *International journal of selection and assessment*, 9(1/2), 103-113.
- Nosek, B. A., Banaji, M. R., & Greenwald, A. G. (2002). E-Research: Ethics, Security, Design, and Control in Psychological Research on the Internet. *Journal of Social Issues*, (58)1, pp. 161-176.
- Rabelo, I. S., Alves, G. A. S., Ambiel, R. A. M., Pacanaro, S. V., & Leme, I. F. S., (2012). Indicador de julgamento de liderança: manual técnico. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Reid, H., & West, L. (2011). “Telling tales”: Using narrative in career guidance. *Journal of Vocational Behavior* 78, 174–183

- Ribeiro, M. A., & Coropos Uvaldo, M. C. C.(2007). Frank Parsons: Trajetória do pioneiro da orientação vocacional, profissional e de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 8(1), pp. 19 – 31.
- Savickas, M. L. (1994). Donald Edwin Super: the career of a planful explorer. *The Career Development Quarterly*.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*.
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Sisto, F. F. (2007). Delineamento correlacional. Em M. N. Baptista & D. C. Campos. *Metodologia de pesquisa em ciências: análises quantitativa e qualitativa*. 296 p. Rio de Janeiro: LTC
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185–190.
- Super, D. E. (1955). The dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers College Record*, 57, 151–163.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.

- Super, D. E. (1977). Vocational Maturity in Mid-Career. *Vocational Guidance Quarterly*, 25(4), 294-302.
- Super, D. W. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298
- Super, D. E. (1984). Career and life development. Em D. Brown & L. Brooks (orgs.), *Career choice and development* (pp. 192–234). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Em D. Brown, L. Brooks, & Associates (orgs.), *Career choice and development* (pp. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. & Knasel, E. (1979). Development of a model, specifications, and sample items for measuring career adaptability (vocational maturity) in young blue-collar workers. Cambridge: National Institute for Careers Education and Counseling
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9, 194-201.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. Em D. Brown, L. Brooks & Associates (orgs.), *Career Choice and Development* (pp. 121-178). San Francisco: Jossey Bass.
- Super, D. E., Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1988). *Adult Career Concerns Inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Taber, B. J., Hartung, P. J., Briddick, H., Briddick, W. C., & Reh fuss, M. C. (2011). Career Style Interview: a contextualized approach to career counseling. *Career Development Quarterly*, 59(3).
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E.

- (2012). Career Adapt-Abilities Scale—Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*.
- Ute-Christine Klehe, U. C., Zikic, J., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. E. (2011). Career adaptability, turnover and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 217–229.
- van Meter, K. M. (1990). Methodological and Design Issues: Techniques for Assessing the Representatives of Snowball Samples. Em E. Y. Lambert, *The Collection and Interpretation of Data from Hidden Populations*. Washington: National Institute on Drug Abuse.

ANEXOS

Anexo 1 - Questionário aberto para definição dos padrões de resposta
TERMO DE CONSENTIMENTO ESCLARECIDO (1ª via)

Construção e Estudos Psicométricos da escala Ciclos de Adaptação de Carreira – Etapa 1.A

Eu (seu nome):

RG:

abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supra-citado, sob a responsabilidade dos pesquisadores Rodolfo Augusto Matteo Ambiel e Ana Paula Porto Noronha, do programa de Pós-graduação Stricto Sensu (doutorado) em Psicologia da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é construir a escala Ciclos de Adaptação de Carreira;
- 2- Durante o estudo, responderei algumas perguntas abertas sobre aspectos relacionados à carreira, com duração aproximada de 20 minutos;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4- A resposta a este procedimento não causa riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem desconforto emocional;
- 5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: 11 - 24548981;
- 8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Rodolfo Augusto Matteo Ambiel, sempre que julgar necessário pelo telefone 11 - 4534-8019;
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Loca:

Data:

Assinatura do participante:

Assinatura do pesquisador: Rodolfo Augusto Matteo Ambiel

TERMO DE CONSENTIMENTO ESCLARECIDO (2ª via)

Construção e Estudos Psicométricos da escala Ciclos de Adaptação de Carreira – Etapa 1.A

Eu (seu nome):

RG:

abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supra-citado, sob a responsabilidade dos pesquisadores Rodolfo Augusto Matteo Ambiel e Ana Paula Porto Noronha, do programa de Pós-graduação Stricto Sensu (doutorado) em Psicologia da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é construir a escala Ciclos de Adaptação de Carreira;
- 2- Durante o estudo, responderei algumas perguntas abertas sobre aspectos relacionados à carreira, com duração aproximada de 20 minutos;
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4- A resposta a este procedimento não causa riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem desconforto emocional;
- 5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: 11 - 24548981;
- 8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Rodolfo Augusto Matteo Ambiel, sempre que julgar necessário pelo telefone 11 - 4534-8019;
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Loca:

Data:

Assinatura do participante:

Assinatura do pesquisador: Rodolfo Augusto Matteo Ambiel

Questionário de caracterização

Sexo:

Idade:

Qual o seu nível de escolaridade atualmente?

Qual é o seu emprego atual?

Você considera que trabalha atualmente em sua área de formação?

Há quanto tempo está em seu emprego atual?

Quantos empregos você já teve ao longo da vida?

No emprego em que você mais permaneceu, quanto tempo ficou?

Após a leitura de cada cenário você deve responder à pergunta: Se fosse com você, o que faria hoje para resolver essa situação? Tente se imaginar na situação, **levando em conta sua condição de trabalho atual**. Considere, por exemplo, se está satisfeito hoje com sua colocação profissional, se está buscando novas oportunidades, se está próximo da aposentadoria, se você está iniciando agora em novo trabalho, entre outras possibilidades.

Portanto, sua tarefa é pensar em como está se sentindo atualmente em seu trabalho e, a partir disso, dar uma resolução para as situações a seguir, supondo que as mesmas estivessem acontecendo com você. As respostas devem ser escritas, nesse mesmo documento, logo após os cenários, no local identificado. Escreva o quanto achar necessário.

No final, há um espaço para comentários. Pede-se a gentileza de comentar caso não tenha compreendido algo ou alguma sugestão para novos cenários.

Obrigado!

Cenário 1.

Você é funcionário de uma empresa e recebeu dela uma proposta para fazer uma viagem para a Europa, a trabalho. Porém, se você aceitar, precisará ficar na mesma empresa por, pelo menos, mais cinco anos.

Resposta:

Cenário 2.

Na avaliação anual da empresa, seu chefe lhe aponta três metas a serem atendidas no próximo ano. Mas, para atingi-las, você precisará se esforçar para mudar algumas atitudes em relação aos colegas e a chefia.

Resposta:

Cenário 3.

Você e mais dois colegas são chamados para participarem de uma seleção interna para uma vaga de um nível acima da qual você se encontra no momento. Isso implicaria abdicar de horas de convívio familiar e de lazer, pois na nova função não haveria hora marcada para entrada e saída.

Resposta:

Cenário 4.

Você recebeu uma proposta de emprego de outra empresa, com salário mais alto e plano de carreira. Atualmente, você exerce uma cargo de gerência, mas na nova proposta, ocuparia uma vaga de coordenação.

Resposta:

Cenário 5.

O relacionamento com o seu chefe não está bom e você já está bastante chateado com a situação. Surgiu uma oportunidade de mudança para um novo emprego, mas a empresa fica muito mais longe de casa.

Resposta:

Cenário 6.

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

Resposta:

Cenário 7.

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

Resposta:

Cenário 8.

Sua empresa publicou o balanço anual e a situação não está boa. Para tentar amenizar, ela disponibilizou um plano de demissão voluntária, com alguns benefícios para quem aderir. Se você não aderir voluntariamente, correrá risco de ser demitido nos próximos meses.

Resposta:

Cenário 9.

A empresa onde você trabalha fez uma parceria com uma universidade para oferecer aos empregados oportunidades de melhorar a formação, com cursos de graduação e pós-graduação, com até 70% de desconto. Na lista de cursos disponíveis, não há nenhum que seja de seu interesse, mas você sabe que aproveitar essa oportunidade seria bem visto pelos seus superiores.

Resposta:

Cenário 10.

Você precisa trocar seu carro, pois ele já está apresentando problemas devido à alta quilometragem rodada. Este seria um bom momento para assumir uma dívida de até 3 anos de prestações, especialmente considerando que o banco com o qual sua empresa trabalha disponibiliza crédito com taxas baixíssimas para funcionários. Contudo, em caso de saída da empresa durante o financiamento, automaticamente você perderia esse benefício.

Resposta:

Cenário 11.

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

Resposta:

Cenário 12.

Há poucos meses, você foi promovido para um cargo de coordenação, o que, além do orgulho, foi motivo de alívio em sua família, pois isso ajudaria a estabilizar as dívidas. Porém, com o passar do tempo, eles começaram a reclamar de sua ausência em ocasiões familiares importantes por causa do trabalho.

Resposta:

Cenário 13.

A relação em seu ambiente de trabalho nunca foi tão ruim. Além dos habituais conflitos com seus colegas, recentemente você recebeu uma acusação de estar “puxando o tapete” em busca de status junto à chefia.

Resposta:

Comentários:

Anexo 2 - Protocolo do Comitê de Ética em Pesquisa

Plataforma Brasil - Ministério da Saúde

Universidade São Francisco-SP**PROJETO DE PESQUISA**

Título: CONSTRUÇÃO E ESTUDOS PSICOMÉTRICOS DA ESCALA CICLOS DE ADAPTAÇÃO DE CARREIRA**Área Temática:****Pesquisador:** Rodolfo Augusto Matteo Ambiel**Versão:** 1**Instituição:** Universidade São Francisco-SP**CAAE:** 04448312.9.0000.5514

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

Número do Parecer: 42345**Data da** 21/06/2012**Apresentação do Projeto:**

A fundamentação teórica e as pesquisas empíricas recuperadas na literatura estrangeira e nacional estão congruentes com o método proposto. O projeto prevê a participação de 450 pessoas com 18 anos ou mais e será realizado em etapas distintas. Elas incluem desde a análise de juízes com respeito aos itens da escala, sua análise semântica e, posteriormente sua aplicação em 400 universitários.

Objetivo da Pesquisa:

Construir uma escala para avaliar os Ciclos de Adaptabilidade de Carreira.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Não há riscos ou benefícios

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

O objetivo previsto, bem como a hipótese levantada são passíveis de análise pelo delineamento proposto.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos foram apresentados de acordo com as exigências do CEP.

Recomendações:

não há

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O projeto atende as normativas estabelecidas para a realização de pesquisas com seres humanos.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

Após discussão o colegiado deliberou pela aprovação do projeto de pesquisas na reunião ordinária do dia 21/06/2012.

Anexo 3 - Formulário para análise de juízes

Itatiba, março de 2013.

Caro(a) colega,

Você está recebendo um formulário contendo itens de um instrumento em construção para avaliar ciclos de adaptação de carreira e também uma breve descrição teórica sobre o construto avaliado.

Sua tarefa será avaliar a pertinência dos itens de acordo com a descrição teórica oferecida.

Na Parte 1, há uma lista de 52 afirmações que devem ser avaliadas individualmente e sua tarefa é marcar nos espaços a qual dos conjuntos de comportamentos (1, 2, 3 ou 4) a afirmação se refere.

Na parte 2, as mesmas afirmações estão relacionadas a 13 cenários (quatro afirmações por cenário), que são situações que as pessoas podem experimentar ao longo de seu desenvolvimento profissional. Os itens deverão ser novamente avaliados, de acordo com as instruções específicas.

Lembre-se que as avaliações da parte 1 e da parte 2 são independentes e devem ser realizadas sem que a resposta a parte 2 ocasione mudanças nas respostas dadas previamente na parte 1.

Obrigado!

Rodolfo A. M. Ambiel
(19) 9296-1443
ambielram@gmail.com

Identificação

Sexo:

Idade:

Formação acadêmica (graduação – curso, instituição e ano):

Mestrado (instituição, área, área de concentração, ano da defesa, título da dissertação):

Doutorado (instituição, ano previsto para defesa, título do projeto/tese):

Atividades profissionais (descreva sucintamente as atividades profissionais que você desenvolve atualmente):

Definição teórica

O processo de adaptação, de acordo com Savickas e Porfeli (2012), consiste em dominar tarefas de desenvolvimento profissional, lidar com transições ocupacionais e se ajustar às contingências de trabalho. Segundo essa visão, tal processo é fomentado por cinco conjuntos de comportamentos, que formam um ciclo de adaptações que tende a se repetir periodicamente à medida que novas mudanças são demandadas pelo ambiente, nos chamados miniciclos. Os conjuntos de comportamentos adaptativos são Orientação, Exploração, Estabilização, Gerenciamento e Desengajamento.

Orientação: está relacionado com atividades exploratórias que buscam favorecer o desenvolvimento da personalidade vocacional do indivíduo, ou seja, um momento inicial do processo, que possibilita que o sujeito explore informações sobre si mesmo e sobre o mundo do trabalho buscando um ajuste entre as duas partes. Esse conjunto tem sido compreendido não como uma etapa dos miniciclos, mas como um estágio prévio de desenvolvimento das preferências profissionais.

(1) **Exploração:** envolve o ajuste dos interesses, valores e crenças da pessoa com as demandas do mundo do trabalho, ou de um trabalho em específico, por meio de busca de informações de diferentes meios. Na exploração, podem estar envolvidos também comportamentos de cristalização (engajamento em tarefas que operacionalizem suas preferências), especificação (redução das possibilidades de trabalho ou em um trabalho em específico, relacionando-se ao desenvolvimento da identidade) e implementação (colocar em prática as preferências).

(2) **Estabelecimento:** nessa etapa, a pessoa tem o objetivo de se tornar estável em um dado trabalho ou ocupação específica, e pode envolver os processos de estabilização (tornar-se estável a partir da adaptação à cultura da organização), consolidação (consolidar-se em uma posição na empresa, atendendo tanto questões pessoais quanto interpessoais) e avanço (ganho de promoção na organização, mostrando-se capaz de assumir responsabilidades maiores).

(3) **Gerenciamento:** o indivíduo gerencia a situação para continuar na posição que ocupa, mantendo-se atualizado com novos desenvolvimentos e rotinas de trabalho inovadoras, visando sua preservação na empresa ou função, com foco na maneira com que o indivíduo procura manter sua posição. Pode estar relacionado com características de manutenção da condição atual de forma ativa ou passiva, ou seja, apenas esperando para que uma nova situação apareça (aposentadoria, nova oportunidade de trabalho, etc.). O gerenciamento também pode ter um caráter de atualização com novos conhecimentos ou rotinas ou ainda a busca proativa por novas formas de lidar com tarefas e rotinas cotidianas.

(4) **Desengajamento:** é o processo pelo qual uma pessoa desengaja de um emprego visando a transição para outro emprego ou situação de carreira. Nessa etapa o indivíduo se prepara para deixar o emprego e começa a desacelerar as atividades enquanto distribui suas responsabilidades para outros trabalhadores. Durante o período de desengajamento, a pessoa pode explorar novos interesses e oportunidades em outras posições e ocupações, com um caráter transicional, ou, se estiver em um momento avançado do ciclo vital, se preparar para a aposentadoria.

A avaliação dos itens a seguir deve levar em conta o seguinte critério:

Exploração = 1

Estabelecimento = 2

Gerenciamento = 3

Desengajamento = 4

Parte 1

Leia atentamente as afirmações a seguir e anote um “X” no espaço correspondente (1, 2, 3 ou 4) a sua avaliação quanto a pertinência teórica. Caso você tenha dúvidas, marque na que mais se aproxima.

	1	2	3	4
1. Eu procuraria entender essas exigências e se avaliasse que a mudança fosse possível, com certeza me esforçaria.				
2. Eu procuraria esclarecer por quanto tempo eu precisaria me dedicar assim pelo trabalho.				
3. Percebo que estou bem consolidado na minha função atual, não vejo motivos para sair.				
4. Não pretendo ficar mais tanto tempo no meu emprego atual.				
5. Essa seria uma boa oportunidade para crescer pessoal e profissionalmente, desenvolver meu interesse e minhas habilidades na função que estou exercendo.				
6. É a oportunidade que estou esperando para deixar meu emprego atual.				
7. Se isso for necessário para a manutenção do meu trabalho, eu aceitaria o desafio.				
8. A necessidade de me esforçar para mudar alguma atitude indica que talvez eu precise de uma mudança de ares.				
9. O tempo do compromisso poderia ajudar a me consolidar no trabalho.				
10. Considero que este é o momento ideal para abrir mão de algumas coisas para ir em busca de minha estabilidade				
11. Como penso em me manter nessa empresa por mais algum tempo, esse esforço pode ser válido				
12. Como não pretendo permanecer por muito tempo na empresa, não me candidataria a vaga				
13. Eu tentaria fazer contato com outras pessoas que trabalham ou já trabalharam lá para saber se o plano de carreira realmente funciona				
14. Como pretendo me manter em meu trabalho por mais alguns anos, essa proposta seria interessante.				
15. Ficarei na nova função enquanto procuro algo melhor.				
16. Na situação atual, trabalhar mais longe certamente será melhor.				
17. Procuraria discutir para compreender a situação com meu chefe e, ao mesmo tempo, buscar informações sobre a outra possibilidade.				
18. Eu faria o financiamento e se houvesse algum imprevisto, eu procuraria administra-lo conforme o necessário.				
19. Embora o clima não esteja bom, a distância também não me agrada. Portanto, vou aguardar uma melhor oportunidade chegar enquanto administro a situação por aqui.				
20. É importante esperar mais um pouco e avaliar melhor a possibilidade de um alinhamento das ideias.				
21. Eu buscaria avaliar se a nova área ainda é interessante e motivadora para mim.				
22. Três anos é muito tempo para continuar no meu emprego atual.				
23. Já que não há outra opção por hora, minha manutenção na empresa depende de minha dedicação para reaprender as tarefas				

24. Estou satisfeito em meu emprego atual e vejo boas perspectivas futuras aqui.				
25. Eu me esforçaria para atingir essas metas, entendendo que isso aumentaria a probabilidade de me estabilizar no emprego.				
26. Eu aceitaria imediatamente.				
27. Fazer uma aliança com ele para que um apoiasse o outro com as metas poderia ser uma boa estratégia para ambos.				
28. Caso meu projeto não seja aceito, eu poderia tentar colocar meu projeto em prática em várias outras empresas.				
29. Se eu tivesse alguma garantia de estabilidade ao longo desse tempo, assumiria a dívida.				
30. Eu correria o risco e ficaria para tentar ajudar. Poderia ser uma boa oportunidade para me afirmar na empresa.				
31. Eu faria um dos cursos, buscando atualizar meus conhecimentos.				
32. Se o meu projeto significar uma chance de me consolidar na empresa, eu poderia relevar algumas situações.				
33. Eu procuraria conhecer toda a lista de cursos oferecidos e optaria por um que fosse mais próximo de meus interesses atuais.				
34. Se a empresa está oferecendo essa parceria, é por que há demanda de profissionais com esses conhecimentos. Isso poderia ajudar a me consolidar na empresa.				
35. Eu faria o possível para me readaptar na função, pois seria um caminho para me estabilizar na empresa, mesmo com as mudanças				
36. Não investiria meu tempo e meu dinheiro em algo que é não é do meu interesse.				
37. Enquanto estou conhecendo os procedimentos da empresa, prefiro não assumir essa dívida.				
38. Procuraria saber mais sobre o plano de demissão e também conhecer melhor o balanço da empresa antes de me decidir.				
39. Neste momento, resolver as pendências com meu chefe poderia ser interessante, me ajudando a demonstrar que posso assumir responsabilidades maiores.				
40. Não aceitaria o plano de demissão e trabalharia para melhorar a situação.				
41. Tentar conciliar as duas situações da melhor maneira possível é uma saída para preservar tanto o trabalho quanto a harmonia familiar.				
42. Eu tentaria explicar aos meus familiares que a minha permanência na empresa dependia de uma maior dedicação ao trabalho.				
43. Tentaria entender o motivo de tais acusações.				
44. Se eu percebesse que o trabalho estava me afastando de minha família, eu privilegiaria o convívio familiar e buscaria outra colocação que possibilitasse isso.				
45. Eu explicaria aos meus familiares que é apenas uma fase e faria o possível para estar mais presente em casa, planejando melhor meu tempo e minhas atividades no trabalho.				
46. Eu discutiria a situação com minha família para tentar chegar a um comum acordo sobre os nossos planos.				
47. A melhor forma de resolver a situação é chamar todos os envolvidos,				

ter uma conversa franca e tentar chegar a melhor resolução possível do conflito.				
48. Se eu realmente acreditar que chegou o momento de ter um filho, eu abriria mão do investimento oferecido pela empresa.				
49. Eu ficaria muito preocupado, pois essa situação poderia barrar meus planos na empresa.				
50. Eu adiaria meus planos pessoais, pensando que no futuro poderei ter melhores condições materiais para ter um filho.				
51. Eu procuraria saber se essa condição de trabalho se manteria ainda por muito tempo.				
52. Isso é um sinal de que o ambiente não me serve mais e, por isso, já é hora de buscar novas oportunidades.				

Parte 2

As mesmas afirmações avaliadas anteriormente estão alocadas aqui como resoluções de situações (cenários) que podem ocorrer durante o desenvolvimento profissional de uma pessoa. Faça novamente a avaliação, considerando a necessidade de haver uma afirmação para cada uma das quatro categorias. Procure fazer essa avaliação de forma independente da parte 1. Caso alguma resposta não coincida em ambas as partes, não há problemas.

Cenário 1: Você é funcionário de uma empresa e recebeu dela uma proposta para fazer uma viagem para a Europa, a trabalho. No caso de aceitar, deverá permanecer na empresa por, pelo menos, mais cinco anos.

	1	2	3	4
Não pretendo ficar mais tanto tempo no meu emprego atual.				
O tempo do compromisso poderia ajudar a me consolidar no trabalho.				
Como pretendo me manter em meu trabalho por mais alguns anos, essa proposta seria interessante.				
Essa seria uma boa oportunidade para crescer pessoal e profissionalmente, desenvolver meu interesse e minhas habilidades na função que estou exercendo.				

Cenário 2: Na avaliação anual da empresa, seu chefe lhe aponta três metas a serem atendidas no próximo ano. Para atingi-las, você precisará mudar algumas atitudes em relação aos colegas e a chefia.

	1	2	3	4
Eu me esforçaria para atingir essas metas, entendendo que isso aumentaria a probabilidade de me estabilizar no emprego.				
Eu procuraria entender essas exigências e se avaliasse que a mudança fosse possível, com certeza me esforçaria.				
A necessidade de me esforçar para mudar alguma atitude indica que talvez eu precise de uma mudança de ares.				
Se isso for necessário para a manutenção do meu trabalho, eu aceitaria o desafio.				

Cenário 3: Você e mais dois colegas são chamados para participar de uma seleção interna para uma vaga de um nível acima da qual você se encontra no momento. Isso implicaria abdicar de horas de convívio familiar e de lazer, pois na nova função não haveria hora marcada para entrada e saída.

	1	2	3	4
Eu procuraria esclarecer por quanto tempo eu precisaria me dedicar assim pelo trabalho.				
Como não pretendo permanecer por muito tempo na empresa, não me candidataria a vaga				
Como penso em me manter nessa empresa por mais algum tempo, esse esforço pode ser válido				
Considero que este é o momento ideal para abrir mão de algumas coisas para ir em busca de minha estabilidade				

Cenário 4: Você recebeu uma proposta de emprego de outra empresa, com salário mais alto e plano de carreira. Atualmente, você exerce uma cargo de gerência, mas na nova proposta, ocuparia uma vaga de coordenação, ou seja, um nível abaixo do atual.

	1	2	3	4
É a oportunidade que estou esperando para deixar meu emprego atual.				
Percebo que estou bem consolidado na minha função atual, não vejo motivos para sair.				
Eu tentaria fazer contato com outras pessoas que trabalham ou já trabalharam lá para saber se o plano de carreira realmente funciona				
Estou satisfeito em meu emprego atual e vejo boas perspectivas futuras aqui.				

Cenário 5: O relacionamento com o seu chefe não está bom e você está bastante chateado com a situação. Surgiu uma oportunidade de mudança para um novo emprego, mas a empresa fica distante de casa.

	1	2	3	4
Neste momento, resolver as pendências com meu chefe poderia ser interessante, me ajudando a demonstrar que posso assumir responsabilidades maiores				
Procuraria discutir para compreender a situação com meu chefe e, ao mesmo tempo, buscar informações sobre a outra possibilidade.				
Na situação atual, trabalhar mais longe certamente será melhor.				
Embora o clima não esteja bom, a distância também não me agrada. Portanto, vou aguardar uma melhor oportunidade chegar enquanto administro a situação por aqui.				

Cenário 6: Sua empresa foi comprada por outra equipe de gestão e 40% das pessoas foram demitidas. Você permaneceu, mas, com o realinhamento institucional, você será deslocado para uma área na qual você já trabalhou, há mais de cinco anos atrás, e isso fará com que você tenha que reaprender muitos procedimentos.

	1	2	3	4
Eu buscaria avaliar se a nova área ainda é interessante e motivadora para mim.				
Eu faria o possível para me readaptar na função, pois seria um caminho para me estabilizar na empresa, mesmo com as mudanças				

Já que não há outra opção por hora, minha manutenção na empresa depende de minha dedicação para reaprender as tarefas				
Ficarei na nova função enquanto procuro algo melhor.				

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

	1	2	3	4
É importante esperar mais um pouco e avaliar melhor a possibilidade de um alinhamento das ideias.				
Se o meu projeto significar uma chance de me consolidar na empresa, eu poderia relevar algumas situações.				
Fazer uma aliança com ele para que um apoiasse o outro com as metas poderia ser uma boa estratégia para ambos.				
Caso meu projeto não seja aceito, eu poderia tentar colocar meu projeto em prática em várias outras empresas.				

Cenário 8: Sua empresa publicou o balanço anual e a situação não está boa. Para tentar amenizar, ela disponibilizou um plano de demissão voluntária, com benefícios para quem aderir. Se você não aderir voluntariamente, correrá risco de ser demitido nos próximos meses.

	1	2	3	4
Eu correria o risco e ficaria para tentar ajudar. Poderia ser uma boa oportunidade para me afirmar na empresa.				
Eu aceitaria imediatamente.				
Não aceitaria o plano de demissão e trabalharia para melhorar a situação.				
Procuraria saber mais sobre o plano de demissão e também conhecer melhor o balanço da empresa antes de me decidir.				

Cenário 9: A empresa onde você trabalha fez uma parceria com uma universidade para oferecer aos empregados oportunidades de melhorar a formação, com cursos de graduação e pós-graduação com até 70% de desconto. Na lista de cursos disponíveis, não há nenhum que seja de seu interesse, mas você sabe que aproveitar essa oportunidade seria bem visto pelos seus superiores.

	1	2	3	4
Se a empresa está oferecendo essa parceria, é por que há demanda de profissionais com esses conhecimentos. Isso poderia ajudar a me consolidar na empresa.				
Eu procuraria conhecer toda a lista de cursos oferecidos e optaria por um que fosse mais próximo de meus interesses atuais.				
Não investiria meu tempo e meu dinheiro em algo que não é do meu interesse.				
Eu faria um dos cursos, buscando atualizar meus conhecimentos.				

Cenário 10: Você precisa trocar seu carro, pois ele começou a apresentar problemas. Este seria um bom momento para assumir uma dívida de 3 anos de prestações, especialmente

considerando que o banco com o qual sua empresa trabalha disponibiliza crédito com taxas baixíssimas para funcionários. Contudo, em caso de saída da empresa durante o financiamento, automaticamente você perderia esse benefício.

	1	2	3	4
Eu faria o financiamento e se houvesse algum imprevisto, eu procuraria administra-lo conforme o necessário.				
Enquanto estou conhecendo os procedimentos da empresa, prefiro não assumir essa dívida.				
Se eu tivesse alguma garantia de estabilidade ao longo desse tempo, assumiria a dívida.				
Três anos é muito tempo para continuar no meu emprego atual.				

Cenário 11: Há poucos meses, você foi promovido para um cargo de coordenação, o que, além do orgulho, foi motivo de alívio em sua família, pois isso ajudará a estabilizar as dívidas. Porém, com o passar do tempo, eles começaram a reclamar de sua ausência em ocasiões familiares importantes por causa do trabalho.

	1	2	3	4
Se eu percebesse que o trabalho estava me afastando de minha família, eu privilegiaria o convívio familiar e buscaria outra colocação que possibilitasse isso.				
Eu procuraria saber se essa condição de trabalho se manteria ainda por muito tempo.				
Eu explicaria aos meus familiares que é apenas uma fase e faria o possível para estar mais presente em casa, planejando melhor meu tempo e minhas atividades no trabalho.				
Eu tentaria explicar aos meus familiares que a minha permanência na empresa dependia de uma maior dedicação ao trabalho.				

Cenário 12: A relação em seu ambiente de trabalho nunca foi tão ruim. Além dos habituais conflitos com seus colegas, recentemente você recebeu uma acusação de estar “puxando o tapete” em busca de status junto à chefia.

	1	2	3	4
Isso é um sinal de que o ambiente não me serve mais e, por isso, já é hora de buscar novas oportunidades.				
Eu ficaria muito preocupado, pois essa situação poderia barrar meus planos na empresa.				
Tentaria entender o motivo de tais acusações.				
A melhor forma de resolver a situação é chamar todos os envolvidos, ter uma conversa franca e tentar chegar a melhor resolução possível do conflito.				

Cenário 13: Você está planejando ter um filho no ano que vem, mas você teve uma surpresa ao saber que a empresa está planejando investir na sua formação para que, nos próximos anos, possa assumir mais responsabilidades. Isso demandará de você um tempo grande com cursos, treinamentos e outras atividades de formação.

	1	2	3	4
Se eu realmente acreditar que chegou o momento de ter um filho, eu abriria mão do investimento oferecido pela empresa.				
Eu adiaria meus planos pessoais, pensando que no futuro poderei ter				

melhores condições materiais para ter um filho.				
Tentar conciliar as duas situações da melhor maneira possível é uma saída para preservar tanto o trabalho quanto a harmonia familiar.				
Eu discutiria a situação com minha família para tentar chegar a um comum acordo sobre os nossos planos.				

Comentários, críticas e sugestões: