

# Diferenças na adaptabilidade de carreira em função da escolaridade e situação laboral

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel<sup>1</sup>

Gustavo Henrique Martins

Ana Paula Salvador

## RESUMO

A adaptabilidade de carreira é um construto psicossocial que se refere aos recursos do indivíduo para lidar com as tarefas de transição de carreira. O objetivo deste estudo foi verificar se há diferenças nos quatro recursos de adaptabilidade de carreira em relação ao sexo, escolaridade, situação laboral e relações de trabalho. A amostra contou com 890 participantes, com idades entre 18 e 67 anos ( $M = 33,98$ ;  $DP = 10,49$ ), sendo 66,4% do sexo feminino. Para a coleta de dados foram utilizados um questionário sociodemográfico e a Escala de Adaptabilidade de Carreira. Os resultados sugerem que há diferenças significativas em relação as variáveis abordadas, com exceção do sexo. Pessoas com maior nível de escolaridade, que estejam empregadas e que possuam uma relação de trabalho como trabalhadores liberais, apresentam maiores níveis de adaptabilidade de carreira. Desta forma, este estudo indica que a adaptabilidade de carreira está relacionada positivamente com desfechos da carreira, o que sugere que intervenções capazes de promover adaptabilidade de carreira, poderão estar indiretamente contribuindo para uma maior empregabilidade dos clientes.

*Palavras-chave:* orientação profissional e de carreira; desemprego; trabalhadores.

## ABSTRACT

### Differences in career adaptability according to education and employment status

Career adaptability is a psychosocial construct that refers to an individual's resources to handle career transition tasks. The aim of this study was to verify if there are differences in the four career adaptability features in relation to gender, educational level, employment status and work regime. The sample consisted of 890 participants, aged between 18 and 67 years ( $M = 33.98$ ;  $SD = 10.49$ ), being 66.4% female. For data collection, a sociodemographic questionnaire and the Career Adaptability Scale were used. The results suggest there are significant differences regarding the variables approached, except for gender. Since people with higher education levels, who are employed and who have a working regime as liberal workers, have higher levels of career adaptability. Thus, this study indicates that career adaptability is positively related to career outcomes, suggesting that interventions capable of promoting career adaptability may indirectly contribute to greater employability of clients.

*Keywords:* vocational guidance; unemployment; workers.

## Sobre os autores

R. A. M. A.  
<https://orcid.org/0000-0002-3921-8547>  
Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
ambielram@gmail.com

G. H. M.  
<https://orcid.org/0000-0002-5125-2553>  
Universidade São Francisco  
gustavoh.martins95@gmail.com

A. P. S.  
<https://orcid.org/0000-0001-5277-1657>  
Universidade São Francisco  
salvador.anapaula@outlook.com

## Direitos Autorais

Este é um artigo de acesso aberto e pode ser reproduzido livremente, distribuído, transmitido ou modificado, por qualquer pessoa desde que usado sem fins comerciais. O trabalho é disponibilizado sob a licença Creative Commons CC-BY-NC.

<sup>1</sup> Autor de correspondência: Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC-Campinas), Centro de Ciências da Vida, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia. Av. John Boyd Dunlop, s/n | Jd. Ipaussurama Campinas – SP. CEP: 13060-904. Telefone: (19) 3343-6800. E-mail: rodolfo.ambiel@puc-campinas.edu.br



Depois de uma série contínua de quedas na taxa de desemprego, que ocorreu entre os anos de 2004 a 2014, novos aumentos têm sido registrados no Brasil desde 2015, sendo que no primeiro trimestre do ano de 2019 aproximadamente 12% da população economicamente ativa do país estava desempregada, representando cerca de 13 milhões de pessoas (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 2019). Em 2020, sobretudo devido à pandemia da COVID-19 (uma doença causada pelo coronavírus, denominado SARS-CoV-2), a taxa de desocupação chegou a 13,7% (IBGE, 2020). No terceiro trimestre de 2021 a taxa de desocupação reportada foi de 12,6% (IBGE, 2021).

Segundo dados levantados pelo IBGE (2016), entre 2003 e 2015, os homens sempre tiveram um índice menor de desemprego em comparação com as mulheres. Além disso, os dados indicaram também que adultos com mais idade (i.e., 50 anos ou mais) apresentaram uma taxa menor de desemprego em comparação com os mais jovens (i.e., 18 a 49 anos). Em relação à escolaridade, foi visto que pessoas com ensino superior completo apresentavam taxa de desemprego menor que aqueles com até o ensino médio completo.

No Brasil há diversas possibilidades de relações de trabalho para que alguém seja empregado, sendo que alguns possibilitam maior flexibilidade de horário (e.g., autônomos e trabalhadores liberais) e outros maior estabilidade no emprego (e.g., celetistas e funcionários públicos). Nesse sentido, Ribeiro (2015) investigou os padrões de construções de carreira contemporâneas, a partir de uma amostra composta por 40 trabalhadores urbanos da cidade de São Paulo. Por meio do seu estudo, o autor identificou que os trabalhadores anseiam por construções de carreira, que permitam estabilidade e flexibilidade. Esses dados significam que os trabalhadores que antes escolhiam seus trabalhos por serem flexíveis ou estáveis, atualmente estão preferindo trabalhos que combinem essas duas possibilidades.

Dado que as configurações de trabalho do século XXI têm se mostrado cada vez mais instáveis e flexíveis, obrigando os trabalhadores a se adaptarem as constantes mudanças que tendem a ocorrer em suas carreiras, a adaptabilidade de carreira aparece como uma competência fundamental para que o trabalhador tenha sucesso nessas situações de transições ocupacionais (Savickas et al., 2009). A adaptabilidade é definida como os recursos do indivíduo para lidar com as tarefas do desenvolvimento profissional, com as transições ocupacionais e com os traumas pessoais que, em algum grau, alteram a integração do indivíduo com a sociedade (Savickas, 2013).

Este construto não consiste em focar somente nos aspectos individuais ou sociais envolvidos no processo de construção de carreira, mas sim, focar na relação entre indivíduo e sociedade. Em outras palavras, trata-se de um construto psicossocial e autorregulatório, que representa a capacidade

de enfrentamento que o indivíduo tem sobre as expectativas da sociedade (aspecto social), além de como ele responde a essas expectativas (aspecto individual). Portanto, ambos os aspectos, social e individual, influenciam os níveis de adaptabilidade de carreira do indivíduo, mas também são influenciados por ela (Savickas, 2013).

A adaptabilidade compreende quatro recursos, sendo eles preocupação, controle, curiosidade e confiança. A preocupação consiste no indivíduo encarar a carreira em uma perspectiva temporal, considerando ser importante se preparar para o futuro e colocando em prática os cursos de ações necessárias para se alcançar o que se planeja. Controle expressa-se pela crença e sentimento do indivíduo em assumir-se a si próprio como o principal responsável pela sua carreira, além da competência na tomada de decisões. A curiosidade por sua vez compreende a exploração que o indivíduo faz sobre si e sobre o ambiente, obtendo o melhor ajuste entre ambos, para que assim consiga realizar suas escolhas com mais objetividade e realismo. Por fim, a confiança refere-se à antecipação de sucesso que o indivíduo faz sobre a sua capacidade de enfrentar e superar os obstáculos educacionais e profissionais, realizando escolhas adequadas. Sendo assim, indivíduos com alta adaptabilidade são aqueles que são preocupados com o seu futuro profissional, possuem controle pessoal acerca da sua carreira, exploram possibilidades pessoais e ambientais, e continuam confiantes para persistir em suas aspirações (Savickas, 2013).

A Escala de Adaptabilidade de Carreira (*Career Adapt-Abilities Scale – CAAS*) é o instrumento para avaliação da adaptabilidade de carreira mais utilizado, o qual contou com a participação de pesquisadores de 18 países no seu processo de construção e ainda continua atraindo a atenção de pesquisadores ao redor do mundo (Avram et al., 2019; Farsen et al., 2017; Rudolph et al., 2017). A CAAS é composta por 24 itens divididos igualmente nas quatro dimensões da adaptabilidade, sendo todas as precisões consideradas satisfatórias (Savickas & Porfeli, 2012). No Brasil a CAAS foi traduzida e adaptada por Teixeira et al. (2012) e posteriormente revista por Audibert e Teixeira (2015), sendo constatada a mesma estrutura fatorial da versão internacional da escala, indicando índices de precisão, medidos pelo Alfa de Cronbach, satisfatórios e que variaram de 0,83 (controle) a 0,89 (confiança).

Alguns pesquisadores estrangeiros tiveram como foco de seus estudos a relação entre as dimensões de adaptabilidade de carreira e a situação laboral dos seus participantes. Koen et al. (2010) verificaram as diferentes estratégias utilizadas para a busca de emprego, avaliando a adaptabilidade de carreira de 248 holandeses desempregados. A partir desse estudo, os autores constataram que uma estratégia exploratória (curiosidade) focada aumentou o número de ofertas de emprego, porém a utilização de estratégia exploratória diminuiu a qualidade de emprego percebida pelos participantes oito meses

depois. Além disso, as dimensões controle e confiança predisseram positivamente uma maior qualidade no emprego. Por sua vez, Maggiori et al. (2013), na Suíça, investigaram os níveis de adaptabilidade de carreira de 2002 adultos empregados e desempregados. Os resultados indicaram que os participantes desempregados e os mais seguros com o trabalho obtiveram maiores médias nas dimensões da CAAS em comparação com os empregados inseguros com seus trabalhos. Os autores notaram também que os recursos de adaptabilidade explicaram de forma positiva o bem-estar profissional e geral.

Por fim, Tiadinyane e Van der Merwe (2016) buscaram determinar a relação entre adaptabilidade de carreira e engajamento no trabalho contando com a participação de 131 funcionários de uma companhia de seguros da África do Sul. Os resultados indicaram uma correlação significativa e positiva entre o engajamento e a adaptabilidade, em especial com a dimensão confiança. Adicionalmente, uma metanálise de 90 estudos que utilizaram a CAAS, apontou que a adaptabilidade de carreira está negativamente correlacionada com intenção de abandonar o emprego ( $r = -0,30$ ) e positivamente correlacionada com empregabilidade ( $r = 0,54$ ), idade ( $r = 0,03$ ) e escolaridade ( $r = 0,08$ ), não sendo significativas as correlações com sexo (Rudolph et al., 2017).

Contudo, embora a situação laboral (emprego/desemprego) seja do interesse da Psicologia do trabalho como um todo, no Brasil há poucos estudos que tiveram esse tema como foco de suas investigações. Os resultados dos estudos brasileiros encontrados indicaram que os desempregados apresentaram valores de universalismos e benevolência e os empregados apresentaram valores de segurança (Gondim et al., 2010). Por sua vez, os fatores predominantes de enfrentamento do desemprego foram a religiosidade e o planejamento, sendo que níveis educacionais menores e idades avançadas aumentavam a utilização de estratégias religiosas (Bendassolli et al., 2015).

Além disso, Assunção et al. (2017) sugerem características dos indivíduos que apresentam maior risco de afastamento temporário ou definitivo do trabalho, a saber, ser do sexo feminino, mais velho, ter baixa escolaridade, ser solteiro, divorciado ou viúvo, não ter moradia estável, serem pacientes internados ou tratados antes dos 18 anos de idade, o número de internações ao longo da vida, possuir diagnóstico de transtorno mental grave e baixo consumo de álcool e drogas. Por fim, outro estudo evidenciou que os beneficiários do Programa Bolsa Família apresentaram de 7% a 10% menos risco de desligamento em comparação com os não beneficiários do mesmo programa (Santos et al., 2017).

Sendo assim, nota-se ainda a existência de uma lacuna na literatura brasileira a respeito de possíveis variáveis, especialmente de carreira, que estejam relacionadas com a situação laboral. Nessa direção, este estudo teve como objetivo verificar as diferenças de média das dimensões de adaptabilidade

de carreira em relação ao sexo, escolaridade, situação laboral e relações de trabalho. As hipóteses para esse estudo são: H1) o sexo não diferenciará os níveis de adaptabilidade de carreira (Cammorosano et al., 2019; Ladeira et al., 2019; Rudolph et al., 2017); H2) pessoas com maior escolaridade apresentarão maior adaptabilidade de carreira (Rudolph et al., 2017); H3) pessoas empregadas apresentarão maior adaptabilidade de carreira que pessoas desempregadas (Chan & Mai, 2015; Maggiori et al., 2013; Omar, 2018; Rudolph et al., 2017; Koen et al., 2010; Tiadinyane & Van der Merwe, 2016) e H4) pessoas com relações de trabalho mais flexíveis (trabalhadores liberais) apresentarão mais adaptabilidade de carreira que pessoas com relações de trabalho mais estáveis (celetista e funcionários públicos; Savickas, 2013).

## MÉTODO

### PARTICIPANTES

Participaram desta pesquisa 890 pessoas, sendo 591 mulheres (66,4%) e 299 homens (33,6%), com idades entre 18 e 67 anos ( $M = 33,98$ ;  $DP = 10,49$ ), provenientes de diversos estados brasileiros. Destes, no momento da pesquisa, 260 pessoas (29,2%) relataram estar desempregadas e 630 (70,8%) disseram que estavam trabalhando. Dos que estavam trabalhando, 47,6% eram trabalhadores celetistas, 34% eram profissionais liberais e 18,4%, funcionários públicos. Quanto à escolaridade, na amostra geral, 141 pessoas (15,8%) tinham ensino básico (até o ensino médio completo), 431 (48,4%) ensino superior (estavam cursando ou tinham a graduação completa) e 318 (35,7%) pós-graduação (tinham pós-graduação *Lato Sensu* ou *Stricto Sensu* completa).

### INSTRUMENTOS

Questionário sociodemográfico. Visava levantar informações a respeito dos participantes, em relação a sexo (1 = mulher; 2 = homem), idade, estado de moradia atual, escolaridade (1 = até ensino médio completo; 2 = ensino superior cursando ou completo; 3 = pós-graduação *Lato Sensu* ou *Stricto Sensu* cursando ou completa), condição laboral (1 = desempregado; 2 = trabalhando) e relações de trabalho (1 = funcionário público; 2 = celetista; 3 = profissional liberal; 4 = desempregado). O funcionário público refere-se àqueles indivíduos concursados em qualquer esfera, municipal, estadual ou federal. O celetista é aquele que possui carteira de trabalho assinada e possui seus direitos e deveres trabalhistas garantidos por lei. Por fim, o trabalhador liberal, em geral, não possui seus direitos trabalhistas assegurados, sendo estes representados nesta amostra pelos trabalhadores autônomos e pelos indivíduos que vivem de serviços temporários (popularmente conhecidos como pessoas que fazem "bicos").

Escala de Adaptabilidade de Carreira (Audibert & Teixeira, 2015; Teixeira et al., 2012). Versão brasileira da *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS, Savickas & Porfeli, 2012). Composta por 24 itens, divididos igualmente em quatro dimensões, denominadas Preocupação, Controle, Curiosidade e Confiança. A escala conta com estudos de validade no Brasil em amostras de estudantes universitários (Audibert & Teixeira, 2015) e trabalhadores (Carvalho et al., 2017; Zacher et al., 2015). Procedimentos de coleta de dados

Os dados desta pesquisa tratam-se de subamostras de três projetos de pesquisas orientados pelo primeiro autor. Todos foram devidamente aprovados por um Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos ([informação suprimida para não identificar o(s) autor(es)]). As coletas foram realizadas de maneira on-line, por meio de formulário estruturado na plataforma *Google Forms* e a divulgação se deu por meio de correspondências eletrônicas e divulgação em redes sociais, em grupos específicos de pessoas em busca de emprego. Todos os participantes concordaram com um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e as coletas levaram em torno de 25 minutos, uma vez que cada projeto incluiu outros instrumentos não utilizados nesta pesquisa.

## ANÁLISE DE DADOS

Foram realizadas análises estatísticas descritivas para descrição da amostra. Em seguida, testamos a relação entre as variáveis sociodemográficas e a adaptabilidade de carreira por meio da correlação de Pearson. Analisamos a consistência interna das dimensões da CAAS por meio do coeficiente Alfa de Cronbach. Para verificar as diferenças de médias entre grupos, foram utilizados os testes *t* de Student e o *d* de Cohen, além da Análise de Variância (ANOVA), com prova *post-hoc* de Tukey. Para interpretação das correlações e tamanhos de efeito, seguimos os pontos de corte estabelecidos por Cohen (1992): *r* entre 0,10 e 0,29 são fracas, *r* entre 0,30 e 0,49 são moderadas e *r* igual ou acima de 0,50 são fortes; *d* entre 0,20 e 0,49 são pequenos, *d* entre 0,50 e 0,79 são médios e *d* igual ou acima de 0,80 são grandes. Os dados foram analisados por meio do programa estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 25.

## RESULTADOS

A seguir, os resultados deste estudo são demonstrados. Inicialmente, são apresentadas as estatísticas descritivas, fi-

**Tabela 1. Estatísticas descritivas e correlações entre as variáveis**

	M (DP)	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Idade	33,98(10,49)	1							
2. Sexo	1,34(0,47)	0,02	1						
3. Escolaridade	2,20(0,69)	0,23**	-0,10**	1					
4. Situação laboral	1,71(0,45)	0,22**	0,14**	0,29*	1				
5. Preocupação	3,94(0,77)	-0,12**	0,03	0,19**	0,11**	(0,87)			
6. Controle	4,09(0,70)	0,08*	0,01	0,16**	0,12**	0,65**	(0,85)		
7. Curiosidade	3,93(0,75)	0,04	0,01	0,10**	0,09*	0,66**	0,76**	(0,89)	
8. Confiança	4,21(0,72)	0,07*	0,03	0,11**	0,12**	0,61**	0,73**	0,76**	(0,92)

Nota. \* $p \leq 0,05$ ; \*\* $p \leq 0,01$ ; Os valores entre parênteses na diagonal indicam o Alfa de Cronbach das dimensões da CAAS; Sexo = 1: mulher e 2: homem; Escolaridade = 1: até ensino médio completo, 2: ensino superior cursando ou completo, 3: pós-graduação lato sensu ou stricto sensu cursando ou completa; Situação laboral = 1: desempregado e 2: trabalhando.

dedignidade e correlações entre todas as variáveis, além de serem mencionadas análises de diferença de média em relação à sexo, situação laboral, escolaridade e relações de trabalho. A Tabela 1 mostra as estatísticas descritivas e as correlações.

Na Tabela 1, observa-se que a idade dos participantes deste estudo esteve relacionada de forma negativa, significativa e fraca magnitude com a dimensão Preocupação da CAAS. Tal variável também se apresentou relacionada positivamente com escolaridade, bem como pode-se constatar que pessoas

que estavam trabalhando apresentaram maior idade. Em relação ao sexo, observou-se que mulheres apresentaram maior escolaridade, sendo o oposto verificado referente a situação laboral, na qual os homens apresentaram-se mais empregados que mulheres. Quanto à escolaridade, dentre as variáveis sociodemográficas, esta foi a variável na qual se observou o maior coeficiente de correlação, sendo que pessoas empregadas demonstraram maiores níveis de escolaridade. Cabe destacar que escolaridade e situação laboral foram as duas variáveis sociodemográficas mais associadas às dimensões da adaptabilidade, positivamente, com coeficientes entre 0,09 e 0,19. Em relação às correlações entre as dimensões da CAAS, conforme esperado, as correlações foram positivas com coeficientes fortes, indicando a consistência do construto avaliado. Também se destacam os excelentes níveis de consistência interna observados nas dimensões do instrumento.

Visando verificar possíveis diferenças na adaptabilidade de carreira entre pessoas de diferentes sexos, situação laboral, relações de trabalho e escolaridade, foram realizadas análises de diferença de média (teste *t* de Student e ANOVA). Em relação aos sexos, não foram observadas diferenças significativas ( $p > 0,35$ ) para nenhuma das dimensões da CAAS. Em seguida, foram verificadas as diferenças das médias nas dimensões da CAAS referentes ao grau de escolaridade, os quais os dados

**Tabela 2. ANOVA e prova post-hoc de Tukey para as dimensões da CAAS em relação à escolaridade**

Dimensões	F	Escolaridade	n	Subconjuntos	
				1	2
Preocupação**	21,689	Ensino Básico	141	3,57	
		Ensino Superior	431	3,97	
		Pós-Graduação	318	4,07	
Controle**	12,805	Ensino Básico	141	3,83	
		Ensino Superior	431	4,07	
		Pós-Graduação	318	4,19	
Curiosidade**	5,149	Ensino Básico	141	3,77	
		Ensino Superior	431	3,92	
		Pós-Graduação	318	4,01	
Confiança**	5,606	Ensino Básico	141	4,05	
		Ensino Superior	431	4,20	4,20
		Pós-Graduação	318	4,29	

Nota. *gl* = 2; \*\* $p \leq 0,01$ .

são apresentados a seguir, na Tabela 2.

Como observado na Tabela 2, foram constatadas diferenças em todas as dimensões da CAAS com as pessoas de grau de escolaridade menor (Ensino Básico) se diferenciando das pessoas com Ensino Superior e Pós-Graduação. Isto revela que quanto maior o grau de escolaridade da pessoa, maiores são os seus níveis de adaptabilidade. Na Tabela 3, a seguir,

**Tabela 3. Teste *t* de Student das dimensões da CAAS em relação à situação laboral**

Dimensões	Média (DP) Desempregados	Média (DP) Empregados	t	d'
Preocupação	3,18 (0,87)	4,00 (0,71)	3,315**	0,24
Controle	3,94 (0,80)	4,13 (0,65)	3,764**	0,28
Curiosidade	3,83 (0,86)	3,97 (0,70)	2,560**	0,19
Confiança	4,08 (0,81)	4,26 (0,68)	3,566**	0,26

Nota. \*\* $p \leq 0,01$ .

são apresentados os resultados da comparação das médias da adaptabilidade de carreira em relação à situação laboral.

Os resultados da Tabela 3 revelam diferenças estatisticamente significativas nas quatro dimensões da adaptabilidade de carreira ao comparar os grupos de empregados e desempregados. Em todas as dimensões analisadas o grupo de empregados apresentou médias superiores ao grupo de desempregados. A seguir, na Tabela 4, são apresentadas as diferenças de médias das dimensões da CAAS em relação ao relações de trabalho.

Nota-se diferenças em todas as dimensões da adaptabilidade de carreira, com os desempregados pontuando menos e se diferenciando dos profissionais liberais (sempre com as maiores médias). Além disso, os funcionários públicos também se diferenciaram, pontuando mais na dimensão Controle quando comparados aos desempregados. Este resultado demonstra que maiores níveis de adaptabilidade de carreira estão relacionados à pessoa estar trabalhando, sobretudo como funcionário público ou trabalhador liberal.

## DISCUSSÃO

O objetivo deste estudo foi verificar se há diferenças nos quatro recursos de adaptabilidade de carreira em relação ao

**Tabela 4.** ANOVA e prova post-hoc de Tukey para as dimensões da CAAS a partir dos grupos formados pelas relações de trabalho

Dimensões	F	Relações de trabalho	n	Subconjuntos	
				1	2
Preocupação**	5,357	Desempregado	260	3,81	
		Celestina	300	3,94	3,94
		Funcionário público	116	3,99	3,99
		Trabalhador liberal	214		4,09
Controle**	5,793	Desempregado	260	3,94	
		Celestina	300	4,09	4,09
		Funcionário público	116		4,14
		Trabalhador liberal	214		4,20
Curiosidade*	3,117	Desempregado	260	3,83	
		Celestina	300	3,92	3,92
		Funcionário público	116	3,99	3,99
		Trabalhador liberal	214		4,03
Confiança**	6,104	Desempregado	260	4,07	
		Celestina	116	4,21	4,21
		Funcionário público	300	4,22	4,22
		Trabalhador liberal	214		4,36

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

sexo, escolaridade, situação laboral e relações de trabalho. Os resultados encontrados corroboraram as hipóteses levantadas. Inicialmente foi visto que as mulheres tendem a apresentar maior nível de escolaridade quando comparadas aos homens. Por outro lado, notou-se mais homens empregados em comparação com as mulheres. O que sugere que mesmo com maiores níveis educacionais, as mulheres podem estar trabalhando menos horas que os homens e dedicando-se mais às atividades sem remuneração, tais como os cuidados de familiares e os afazeres domésticos (Saraiva et al., 2018). Sendo essa menor taxa de desemprego dos homens em comparação com as mulheres também evidenciadas nos dados do IBGE (2016), com as mulheres apresentando maior risco de afastamento do trabalho (Assunção et al., 2017).

A idade e o nível de escolaridade relacionaram-se positivamente com situação laboral, indicando que quanto mais velho e quanto maior o nível educacional menor a chance de o indivíduo estar desempregado. Resultados semelhantes foram encontrados por McArdle et al. (2007) e Assunção et al.

(2017), bem como na metanálise realizada por Rudolph et al. (2017) e nos dados do IBGE (2016). Corroborando a literatura e a H1 deste estudo, foi constatado que homens e mulheres não se diferenciam em relação as dimensões da adaptabilidade de carreira (Cammarosano et al., 2019; Ladeira et al., 2019; Rudolph et al., 2017).

A respeito da escolaridade, situação laboral e relações de trabalho foram encontradas diferenças estatisticamente significativas em todas as dimensões da adaptabilidade de carreira. No que diz respeito a escolaridade, o grupo com maior nível educacional (superior e pós-graduação) tendeu a pontuar mais em todas as dimensões, corroborando a H2. Dessa forma, indivíduos que possuem maior nível de escolaridade tendem a apresentar maior preocupação com seu futuro profissional, tomam melhores decisões e se assumem como responsáveis pelo rumo de sua carreira, exploram a si e aos seus ambientes e se sentem capazes para enfrentar seus desafios. Estes resultados também foram apontados pela metanálise de Rudolph et al. (2017).

A partir desses resultados, pode-se levantar ao menos duas hipóteses explicativas para esse fenômeno. Ter maiores níveis de escolaridade implica dizer que as pessoas tiveram mais oportunidades de desenvolvimento de competências relacionadas a carreira e ao trabalho, uma vez que, sobretudo nos níveis mais altos o desemprego é menos frequente. Portanto, uma explicação possível é que ao relacionar-se com os pares em contextos que demandam lidar com transições e situações de trabalho, as competências de adaptabilidade são colocadas à prova e os comportamentos relacionados às competências são exercitados, fortalecendo-os.

De forma complementar, outra hipótese para se explicar esses resultados é que as competências de adaptabilidade demandam certa flexibilidade cognitiva para considerar e planejar aspectos a curto e longo prazo, bem como habilidades metacognitivas para refletir sobre os próprios comportamentos e pensamentos. Portanto, considerando que maiores níveis de escolaridade implicam em maior desenvolvimento cognitivo, pode-se hipotetizar que condições cognitivas elevadas podem contribuir para o desenvolvimento de competências de adaptabilidade de carreira (Rudolph et al., 2017).

Ao encontro do hipotetizado na H3, quando comparados os níveis de adaptabilidade de carreira em indivíduos em situação de desemprego com empregados, observou-se que os que estavam empregados tendem a possuir maiores níveis de adaptabilidade de carreira, resultado semelhante foi encontrado por Maggiori et al. (2013). Estudos sugerem que o alto nível de adaptabilidade de carreira é preditor negativo da intenção de abandonar o emprego (Chan & Mai, 2015; Omar, 2018; Rudolph et al., 2017) e positivamente relacionada com busca de emprego, empregabilidade, engajamento no trabalho e bem-

-estar geral e no trabalho (Koen et al., 2010; Maggiori et al., 2013; Rudolph et al., 2017; Tiadinyane & Van der Merwe, 2016). Dessa forma, altos níveis de adaptabilidade de carreira sugerem que o trabalhador possui mais recursos e competências que o permitirá lidar de forma bem-sucedida com os desafios da carreira (Savickas, 2013).

Ao considerar as relações de trabalho, de forma geral, foi constatado que os indivíduos desempregados tendem a apresentar menores níveis de adaptabilidade de carreira quando comparados com trabalhadores liberais. Ponderando a caracterização das relações de trabalho, entende-se que os trabalhadores liberais precisam estar em constante movimento, nivelando suas necessidades pessoais com as exigências e oportunidades que o contexto laboral oferece (Savickas, 2013). Nesse sentido, é possível que essa demanda por uma maior adaptação às atividades profissionais contribua para um aumento dos recursos de adaptabilidade de carreira que são indispensáveis para um bom desenvolvimento profissional, ou no caso, manutenção do trabalho. Esse resultado corroborou a H4 elaborada para este estudo, que previa que pessoas com relações de trabalho mais flexíveis apresentariam mais adaptabilidade de carreira que pessoas com relações mais estáveis ou sem trabalho.

No estudo suíço publicado por Maggiori et al. (2013), os trabalhadores seguros com sua situação laboral e até mesmo os desempregados, apresentaram maiores níveis de adaptabilidade que os trabalhadores inseguros, indicando evidências que contrastam com os resultados apontados no presente estudo. Os autores indicaram que independente da situação laboral, estar seguro, ou seja, considerar baixo o risco de ser demitido ou perder o trabalho, é o que contribui para maiores níveis de adaptabilidade de carreira. Porém, ao considerar as relações de trabalho do contexto brasileiro, pode-se teorizar que os trabalhadores liberais, são mais inseguros com sua situação laboral em comparação com os funcionários públicos e celetistas. Sendo que a segurança fornecida pelas relações de trabalho celetistas, e sobretudo, pelo funcionalismo público, pode ter acomodado os trabalhadores e diminuído assim o desenvolvimento ou manutenção dos níveis de adaptabilidade. Tal diferença evidenciada neste estudo sugere que no contexto brasileiro, a necessidade de ajustamento às demandas do mercado de trabalho, impostas aos trabalhadores liberais, parece estar mais relacionada a níveis elevados de adaptabilidade de carreira, em comparação com as garantias fornecidas pelas relações de trabalho (i.e., segurança).

Embora o presente estudo não tenha avaliado o nível de segurança com o emprego percebido, este estudo avançou com a compreensão de como as diferentes relações de trabalho podem influenciar os níveis de adaptabilidade dos sujeitos. Sugere-se que estudos futuros controlem variáveis como percepção do empregado sobre o risco de desemprego, sua satisfação

com o emprego e suas condições de trabalho decente, tendo em vista que essas variáveis podem também impactar na adaptabilidade das pessoas para além das suas situações laborais.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Antes de concluir, é importante fazer uma reflexão sobre os resultados deste estudo. Há um aparente paradoxo refletido pelo dado de que desempregados pontuaram menos em adaptabilidade, que é: o desemprego foi causa da baixa adaptabilidade ou a baixa adaptabilidade foi causa do desemprego? Obviamente que a multifatorialidade do fenômeno do desemprego não está sendo desconsiderada aqui e o paradoxo tangencia apenas as variáveis abordadas neste estudo, que não foi experimental tampouco longitudinal. Contudo, a reflexão se dá pois, ao se considerar a natureza psicossocial da adaptabilidade de carreira, pode se afirmar que os recursos não são traços estáveis de funcionamento, mas suscetíveis às situações e condições contextuais, micro e macroeconômicas. Dessa forma, ao serem atingidos por uma situação de ruptura de sua condição laboral, pode instalar-se um cenário de pessimismo e reduzido bem-estar geral, impactando, por conseguinte, as percepções acerca de suas competências.

Por outro lado, sobretudo em um mercado de trabalho complexo como o do Brasil, pessoas que ao longo da vida tenham desenvolvido de forma pouco elaborada as competências de adaptabilidade podem ter maiores dificuldades em lidar com as transições ou perceberem de forma tardia os impactos cotidianos de crises econômicas, por exemplo, e consequentemente, terem maiores dificuldades de manter-se em seus trabalhos. Sendo assim, sugere-se que novas pesquisas sejam conduzidas nesse sentido, a fim de investigar com maior detalhamento como adaptabilidade de carreira se relaciona com a situação laboral dos sujeitos e em qual sentido preditivo.

Algumas limitações deste estudo devem ser mencionadas, como o fato de não ter sido controlado o tempo que a pessoa estava desempregada e se ela estava buscando emprego no momento da pesquisa. Essas variáveis podem ter atribuído algum viés à amostra e que devem ser cuidadas em estudos futuros. Além disso, a coleta ocorreu de forma on-line, prejudicando o acesso a públicos menos favorecidos em termos de escolaridade, emprego e renda. Portanto, sugere-se que novas pesquisas sejam realizadas com públicos diversos para verificar se esse padrão geral obtido neste estudo se replica. Ainda, ao se abordar sobretudo pessoas em condição socioeconômica mais precárias, seria importante inserir a avaliação das percepções sobre o trabalho decente, em referência à pesquisa de Duffy et al. (2016).

O presente estudo contribui com dados empíricos de como

escolaridade, situação laboral e relações de trabalho podem diferenciar os níveis de adaptabilidade de carreira das pessoas. Como visto aqui, pessoas com maior nível de escolaridade, que estejam empregadas e que possuam uma relação de trabalho como trabalhadores liberais, apresentam maiores níveis de adaptabilidade de carreira. Mais uma vez a adaptabilidade de carreira demonstrou estar relacionada positivamente a desfechos de carreira, como maior escolaridade e estar empregado. Portanto, intervenções de carreira que visem a promoção dos recursos de adaptabilidade, poderão facilitar uma maior empregabilidade dos indivíduos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Assunção, A. A., Lima, E. P., Guimarães, M. D. C. (2017). Transtornos mentais e inserção no mercado de trabalho no Brasil: um estudo multicêntrico nacional. *Cadernos de Saúde Pública*, 33(3), 1-14. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00166815>
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203041069009>
- Avram, E., Burtaverde, V., & Zanghiescu, A.-Șerban. (2019). The incremental validity of career adaptability in predicting academic performance. *Social Psychology of Education*, 22, 867-882. <https://doi.org/10.1007/s11218-019-09505-6>
- Bendassolli, P. F., Coelho-Lima, F., Carlotto, M. S., Nüssle, F. S., & Ferreira, I. M. (2015). Estratégias utilizadas pelos trabalhadores para enfrentar o desemprego. *Revista Colombiana de Psicologia*, 24(2), 347-362. <https://doi.org/10.15446/rcp.v24n2.44416>
- Cammarosano, M., Melo-Silva, L. L., & Oliveira, J. E. B. (2019). Validity Evidence of the CAAS in Brazilians with Higher Education. *Psico-USF*, 24(2), 287-298. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712019240206>
- Carvalho, L. D. F., Moreira, T. D. C., & Ambiel, R. A. M. (2017). Relações entre adaptabilidade de carreira e traços patológicos da personalidade em trabalhadores brasileiros. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(3), 159-164. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.3.12931>
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.05.005>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63, 127-148. <https://doi.org/10.1037/cou0000140>
- Farsen, T. C., Fiorini, M. C., & Bardagi, M. P. (2017). Análises psicométricas de instrumentos validados em diversos contextos: o caso da escala de adaptabilidade de carreira.  *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 10(2), 162-175. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v10n2/03.pdf>
- Gondim, S. M. G., Estramiana, J. L. A., Luna, A. F., Oliveira, T. S. S., & Souza, G. C. (2010). *destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa 2003-2015*. [http://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Mensal\\_de\\_Emprego/Evolucao\\_Mercado\\_Trabalho/retrospectiva2003\\_2015.pdf](http://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/Evolucao_Mercado_Trabalho/retrospectiva2003_2015.pdf)
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2019). *PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 12,3% e taxa de subutilização é 25,0% no trimestre encerrado em maio de 2019*. <https://censoagro2017.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/24908-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-3-e-taxa-de-subutilizacao-e-25-0-no-trimestre-encerrado-em-maio-de-2019>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2020). *PNAD - COVID19*. <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/trabalho.php>
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2021). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua). Terceiro Trimestre de 2021*. [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact\\_2021\\_3tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2021_3tri.pdf)
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 126-139. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>
- Ladeira, M. R. M., Oliveira, M. C. D., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. D. C. (2019). Adaptabilidade de carreira e empregabilidade na transição universidade-trabalho: Mediação das respostas adaptativas. *Psico-USF*, 24(3), 583-595. <https://dx.doi.org/10.1590/1413-82712019240314>
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 437-449. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J., & Hall, D. (2007). Employability during Unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247-264. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- Omar, S. (2018). The Influence of Career Adaptability and Work Happiness on ICT Professionals' Intention to Leave. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals (IJHCITP)*, 9(1), 23-36. <https://doi.org/10.4018/IJHCITP.2018010102>



- Ribeiro, M. A. (2015). Contemporary patterns of career construction of a group of urban workers in São Paulo (Brazil). *Journal of Vocational Behavior, 88*, 19-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.02.008>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Santos, D. B., Leichsenring, A. R., Menezes Filho, N., & Mendes-Da-Silva, W. (2017). Os efeitos do programa bolsa família sobre a duração do emprego formal dos indivíduos de baixa renda. *Revista de Administração Pública, 51*(5), 708-733. <https://doi.org/10.1590/0034-7612171851>
- Saraiva, A., Bello, L., & Renaux, P. (2018). No dia da Mulher, estatísticas sobre trabalho mostram desigualdade. *Agência de notícias IBGE*. <https://censoagro2017.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20287-no-dia-da-mulher-estatisticas-sobre-trabalho-mostram-desigualdade>
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. Em S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2ª Ed., pp. 147–183). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.4324/9781315693590-26>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M. E., Guichard, J., ... Van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale – Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 680–685. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>
- Tiadinyane, R., & Van der Merwe, M. (2016). Career adaptability and employee engagement of adults employed in an insurance company: An exploratory study. *Journal of Human Resource Management, 14*(1), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.752>
- Zacher, H., Ambiel, R. A., & Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 164-173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.006>

Data da Submissão: 18/12/20  
Primeira decisão editorial: 10/11/21  
Aceite: 26/01/22