UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS E LETRAS DE RIBEIRÃO PRETO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

MARLIZE PAULO DA SILVA

Inventário de Transições na Carreira: estudo com profissionais graduados

RIBEIRÃO PRETO - SP
2017

MARLIZE PAULO DA SILVA

Inventário de Transições na Carreira: estudo com profissionais graduados

Versão corrigida

(Versão original encontra-se na unidade que aloja o Programa de Pós-Graduação)

Tese apresentada à Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, como parte dos requisitos para obtenção do grau de Doutor em Ciências.

Área de concentração: Psicologia.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Lucy Leal Melo-Silva

RIBEIRÃO PRETO - SP
2017

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo na publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto

Ficha Catalográfica

Silva, Marlice Paulo da.

Inventário de Transições na Carreira: estudo com profissionais graduados. /
Marlice Paulo da Silva; Orientadora Lucy Leal Melo-Silva. - Ribeirão Preto, 2017.
182f. : il. ; 30 cm

Tese (Doutorado) - Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão
Preto/USP. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Área de concentração:
Psicologia.

1. Mudança de carreira.
2. Orientação profissional.
3. Profissionais graduados.
4. Avaliação psicológica.

FOLHA DE APROVAÇÃO

Nome: Silva, M. P. da

Título: Inventário de Transições na Carreira: estudo com profissionais graduados

Tese apresentada à Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de
Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título
de Doutora em Ciências, Área: Psicologia.

Aprovada em: 27/10/2017

Banca Examinadora

Profª. Drª. LUCY LEAL MELO SILVA

Instituição: Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto - USP

Assinatura:_____

Prof. Dr. JOSÉ EGÍDIO BARBOSA OLIVEIRA

Instituição: Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto - USP

Assinatura:_____

Profª. Drª. MARIA CÉLIA PACHECO LASSANCE

Instituição: Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS

Assinatura:_____

Prof. Dr. MAURO DE OLIVEIRA MAGALHÃES

Instituição: Instituto de Psicologia, Universidade Federal da Bahia - UFBA

Assinatura:_____

Prof. Dr. RODOLFO AUGUSTO MATTEO AMBIEL

Instituição: Universidade São Francisco - USF

Assinatura:_____

Ao meu esposo Humberto e à minha mãe
Doris, pelo apoio às incontáveis viagens e
por compartilharem comigo este projeto de
vida e de carreira. Obrigada, amo vocês!

AGRADECIMENTOS

Quando me deparei com o início da minha carreira acadêmica, na época em que prestava prova de seleção para o mestrado em 2010, nem poderia imaginar que chegaria a concluir o Doutorado por esta renomada Universidade. Sou privilegiada e, dessa forma, eu devo agradecer a todos que contribuíram na construção desta trajetória.

À Profa. Dra. Lucy Leal Melo-Silva, minha orientadora, quem me acolheu no Grupo de Pesquisa e que durante um ano me preparou para o ingresso no Doutorado, com inúmeras orientações antes mesmo de me tornar aluna regular do programa. Você exige o melhor dos alunos, mas não aprisiona; reconhece as competências dos orientandos e os ajuda a desenvolvê-las; sabe traçar um plano alternativo quando percebe as limitações; trabalha com profissionalismo e sabe aplicar ciência no contexto das carreiras, tornando nosso aprendizado muito mais interessante. Obrigada por contribuir com o meu crescimento científico e intelectual.

Aos professores e pesquisadores que participaram voluntariamente do processo de adaptação semântica: Prof. Dr. Rodolfo Matteo Ambiel, Prof. Dr. Gilberto Tadeu Shinyashiki, Profa. Dra. Maria Célia Lassance, Profa. Dra. Zélia Miranda Kilimnik, Profa. Dra. Marina Cardoso de Oliveira e Profa. Dra. Marília Cammarosano. Agradeço novamente aos professores Marina e Rodolfo pelas ricas contribuições para o crescimento da tese durante o exame de qualificação. Mais uma vez intensifico meus agradecimentos à Marina, quem carinhosamente me recebeu em Uberaba para ajudar a compreender os dados e direcionar as análises estatísticas. Foram dois dias de extrema dedicação para comigo e compartilhamento de conhecimentos: obrigada!

Aos profissionais que participaram deste estudo voluntariamente, dedicando um pouco do seu tempo e que se permitiram refletir sobre a carreira durante o preenchimento dos questionários.

Aos Programas de Pós-Graduação que ajudaram na replicação desta pesquisa para suas redes de contatos. Sem vocês este trabalho não teria se concretizado.

À Prefeitura Municipal de Maringá e aos colegas de serviço (equipe do CRAS e da Capacitação), os quais compreenderam alguns ajustes no meu horário de trabalho para que fosse possível conciliar ambas as atividades: Trabalho e Doutorado.

Aos colegas que fiz durante esse período participando das reuniões do Grupo de Pesquisa. As trocas foram substanciais para o aperfeiçoamento do meu projeto de pesquisa,

assim como com vocês pude ter a oportunidade de me aproximar de outros estudos na área da Orientação Profissional, abrindo horizontes e contribuindo com o meu aprendizado.

À minha mãe querida Doris! Obrigada pelo suporte emocional e financeiro quando larguei o emprego e fui me preparar para a seleção do mestrado, pelos lanches que colocava na minha mochila de viagem, por ler meus trabalhos, pelas trocas de ideias sobre a pesquisa científica e pelo carinho de sempre.

Ao Humberto, meu esposo, que desde 2005 está ao meu lado, quando ainda éramos estudantes da graduação e nem imaginávamos o quanto a vida de adulto seria cheia de percalços. Foi diante desses tropeços que repensamos nosso projeto de vida e de carreira. Obrigada por estar ao meu lado e por acreditar neste propósito. Estendo este agradecimento a sua família, que tanto me incentivou.

À Oma Úrsula, aos meus irmãos, Anelize e Guilherme e aos meus sobrinhos Marina, Murilo e Letícia. A cada contato com vocês, eu ganhava mais energia para me dedicar a este trabalho.

Às minhas amigas que sempre estiveram presentes e incentivaram este projeto: Carol, Dani, Joicy, Karen e Raquel.

Obrigada!

No fluxo contínuo da vida, o homem sofre muitas mudanças. Chegando, partindo, crescendo, alcançando, falhando. Cada mudança envolve uma perda e um ganho. O ambiente antigo deve ser abandonado, o novo aceito. Pessoas vêm e vão; Um trabalho ser perde, outro começa; Território e bens são adquiridos ou vendidos; Novas habilidades são aprendidas, antigas abandonadas; As expectativas são cumpridas ou as esperanças são destruídas. Em todas essas situações o indivíduo enfrenta a necessidade de desistir de um modo de vida e aceitar outro. Tradução adaptada.

Collin M. Parkes

RESUMO

Silva, M. P. da (2017). *Inventário de Transições na Carreira: estudo com profissionais graduados*. Tese de Doutorado, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo.

Com o advento de mudanças estruturais e tecnológicas no mundo pós-moderno, a partir de meados da década de 1970, expressas pela flexibilização do trabalho, globalização, reestruturação produtiva e a ruptura do padrão do vínculo empregatício, os conceitos e a intervenção no domínio das carreiras estão sendo redesenhados. Novos paradigmas têm possibilitado às pessoas a compreensão de seu projeto de carreira vinculado ao projeto de vida. Velozes mudanças no mundo requerem adaptações, atualizações e estratégias para lidar com as constantes transições. Investigações sobre técnicas e instrumentos para a intervenção em aconselhamento de carreira são relevantes. Assim, este estudo se propôs a adaptar um instrumento que objetiva avaliar os recursos psicológicos de adultos em processo de transições na carreira. O objetivo geral consistiu em verificar as evidências de validade do *Career Transitions Inventory*. Para uso no Brasil passou a ser denominado Inventário de Transições na Carreira (ITC-Br). O estudo objetivou secundariamente descrever possíveis relações entre as variáveis do instrumento com as variáveis demográficas e profissionais. Os participantes são profissionais com nível superior de escolaridade, que se autodeclararam em situação de mudanças na vida laboral ou que tivessem recentemente passado por transições e ainda estivessem se adaptando à nova fase da carreira. Dessa forma, a pesquisa se enquadra em um estudo aplicado, exploratório e descritivo com o uso de métodos quantitativos. A coleta de dados ocorreu via plataforma *online*, por meio de acessibilidade específica e efeito bola de neve. Os dados foram tratados e analisados através de *software* estatístico. A amostra de 533 profissionais é composta majoritariamente por mulheres (69,6%) e a idade média é de 34,6 anos (DP=9,529). Por meio da Análise Fatorial Confirmatória, o ITC-Br reteve 4 fatores (prontidão, confiança, controle e apoio) e um total de 19 itens. Os profissionais da amostra apresentam médios escores em todas as subescalas do ITC-Br. Diferenças entre grupos foram constatadas e discutidas: jovens são mais confiantes; indivíduos em transições dentro da profissão, em transições de profissão e em transições universidade-trabalho apresentam maior prontidão; pessoas em transições involuntárias possuem mais confiança e controle, porém menos prontidão e apoio; indivíduos com titulação de mestrado declaram perceber ter mais apoio àqueles que possuem apenas a graduação; pessoas que estão mais dedicadas às estratégias de enfrentamento das transições revelam mais prontidão e apoio, todavia, estão menos confiantes e a avaliação satisfatória sobre as transições mostra índices maiores de prontidão e apoio, porém menos confiança e controle. Sugestões para o refinamento do instrumento, bem como para abarcar outras variáveis pertinentes às transições na carreira em futuros estudos são recomendados.

Palavras-chave: Mudança de carreira. Orientação profissional. Profissionais graduados. Avaliação psicológica.

ABSTRACT

Silva, M. P. da (2017). *Career Transitions Inventory: a study with graduate professionals*. Tese de Doutorado, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo.

With the advent of structural and technological changes in the postmodern world, from the mid-1970s, expressed by the flexibilization of labor, globalization, productive restructuring and the breaking of the pattern of employment contracts, concepts and interventions in the field of careers are being redesigned. New paradigms have enabled people to comprehend their career project linked to their life project. Rapid changes in the world require adaptations, updates, and strategies to deal with the constant transitions. Investigations into techniques and instruments for intervention in career counseling are important. Thus, this study proposed to adapt an instrument that aims to evaluate the psychological resources of adults in the career transition process. The overall goal was to verify evidence of validity of the Career Transitions Inventory. For use in Brazil, it has been called the *Inventário de Transições na Carreira* (ITC-Br). The study also aimed to describe possible relationships between the variables of the instrument and the demographic and professional variables. Participants were professionals with higher level education, who reported being in a situation of change in the working life or who had recently undergone transitions and were still adapting to the new phase in their career. Thus, the study was an applied, exploratory and descriptive study, with the use of quantitative methods. The data collection took place via an online platform, through specific accessibility and the snowball effect. Data were processed and analyzed using statistical software. The sample of 533 professionals was mainly composed of women (69.6%), with the mean age being 34.6 years ($SD=9.529$). Through Confirmatory Factor Analysis, the ITC-Br retained 4 factors (readiness, confidence, control and support) and a total of 19 items. The professionals of the sample presented medium scores in all the ITC-Br subscales. Differences between groups were found and discussed: young people were more confident; individuals in transitions within the profession, in transitions of profession and university-to-work transitions presented greater readiness; people in involuntary transitions had more confidence and control, however, less readiness and support; individuals with master's degrees reported feeling support more than those that only had undergraduate degrees; people who were more focused on coping strategies revealed more readiness and support, however, were less confident, and the satisfactory assessment of the transitions showed higher indices of readiness and support, however, less confidence and control. Future studies for the refinement of the instrument, as well as the consideration of other variables relevant to career transitions are suggested.

Keywords: Career change. Professional guidance. Graduate professionals. Psychological evaluation.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Resposta emocional durante a transição.....	39
Figura 2 - Modelo de ajustamento às transições de Nicholson.....	42
Figura 3- Recursos de enfrentamento das transições - Sistema 4S.....	56
Figura 4 - Variáveis da pesquisa.....	102
Figura 5 - Percurso da adaptação semântica do ITC-Br.....	112
Figura 6 – Inventário de Transições na Carreira.....	126

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Levantamento de Instrumentos que avaliam a Carreira na base de dados <i>PsycINFO</i>	83
Tabela 2 - Levantamento de Instrumentos que avaliam a Carreira nas bases de dados <i>Pepsic</i> e <i>Scielo</i> Brasil.....	85
Tabela 3 - Coeficiente de Validade de Conteúdo do ICT-Br, conforme juízes avaliadores.....	113
Tabela 4 - Modificações de itens do ITC-Br após CVC dos juízes avaliadores.....	115
Tabela 5 - Índice Kappa para concordância da avaliação dos fatores ITC-Br.....	116
Tabela 6 - Modificações de itens do ITC-Br após último parecer dos juízes avaliadores..	117
Tabela 7 - Primeira versão do Inventário de Transições na Carreira (ITC-Br).....	117
Tabela 8 - Problemas apresentados na AFC de 40 itens e 5 fatores (n=270).....	119
Tabela 9 - Problemas apresentados na AFC de 32 itens e 5 fatores (n=270).....	121
Tabela 10 - Problemas apresentados na AFC de 26 itens e 5 fatores (n=270).....	122
Tabela 11 - Problemas apresentados na AFC de 21 itens e 4 fatores (n=270).....	123
Tabela 12 - Correlações de Pearson entre autoavaliações e fatores do ITC-Br (n=270)....	124
Tabela 13 - Comparação dos Modelos Ajustados (n=263).....	127
Tabela 14 - Versão final do ITC-Br – 19 itens e 4 fatores.....	128
Tabela 15 - Escores por quartis do ITC-Br de profissionais em transições na carreira (n=533).....	129
Tabela 16 - Interpretação dos índices do ITC-Br.....	130
Tabela 17 - ITC-Br e os Tipos de Transições na Carreira (n=533).....	134
Tabela 18 - ITC-Br e a variável Sexo (n=533).....	137
Tabela 19- ITC-Br e a variável Idade (n=533).....	138
Tabela 20 - ITC-Br e a variável Natureza da Transição (n=533).....	140
Tabela 21 - ITC-Br e a variável Escolaridade (n=533).....	142
Tabela 22 – ITC-Br e a variável Natureza dos Vínculos de Trabalho (n=533).....	144
Tabela 23 - ITC-Br e a variável Estratégias de Enfrentamento (n=533).....	146
Tabela 24 - ITC-Br e a variável Satisfação com a Transição na Carreira (n=533).....	148

LISTA DE SIGLAS

AFC	Análise Fatorial Confirmatória
AFE	Análise Fatorial Exploratória
AIC	Akaike Information Criterion
AMOS	Analysis of Moment Structures
APA	American Psychological Association
BCC	Browne-Cudeck Criterion
BIC	Bayes Information Criterion
CAAS	Career Adapt-Abilities Scale
CFI	Comparative Fit Index
CTI	Career Transitions Inventory
CVC	Coeficiente de Validação de Conteúdo
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EEC	Escala de Enricheiramento na Carreira
EUA	Estados Unidos da América
GFI	Goodness of Fit Index
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ITC-Br	Inventário de Transições na Carreira
KMO	Kaiser-Mayer-Olkin
MVS	My Vocational Situation
PUC	Pontifícia Universidade Católica
RMSEA	Root Mean Square Error Approximation
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
UEL	Universidade Estadual de Londrina
UEM	Universidade Estadual de Maringá
UEPA	Universidade do Estado do Pará
UEPB	Universidade Estadual da Paraíba
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro
UFAM	Universidade Federal do Amazonas
UFBA	Universidade Federal da Bahia
UFG	Universidade Federal de Goiás
UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
UFMS	Universidade Federal do Mato Grosso do Sul
UFMT	Universidade Federal do Mato Grosso
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UFSCAR	Universidade Federal de São Carlos
UFT	Universidade Federal do Tocantins
UNB	Universidade de Brasília
UNESP	Universidade Estadual Paulista
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	27
I ENQUADRAMENTO TEÓRICO	33
1.1 O CONSTRUTO CARREIRA	33
1.2 TEORIAS TRANSICIONAIS DA CARREIRA	38
1.2.1 ADAMS, HAYES E HOPSON	38
1.2.2 GLASER E STRAUSS	39
1.2.3 NIGIEL NICHOLSON	40
1.2.4 MERY LOUIS	44
1.2.5 O’CONNOR E WOLFE	48
1.2.6 CHARLES CHEN	50
1.2.7 NANCY SCHLOSSBERG	54
1.3 PANORAMA DAS PESQUISAS SOBRE TRANSIÇÕES NA CARREIRA	65
1.3.1 PRODUÇÕES EM BASES DE DADOS NACIONAIS	65
1.3.2 PRODUÇÕES EM BASE INTERNACIONAL	70
1.3.3 INSTRUMENTOS SOBRE CARREIRA	81
1.3.4 CTI: CONSTRUÇÃO DO INSTRUMENTO E ADAPTAÇÕES	90
II ESTUDO EMPÍRICO	99
2 JUSTIFICATIVA E OBJETIVOS	99
3 MÉTODO	100
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	100
3.2 CUIDADOS ÉTICOS	100
3.3 VARIÁVEIS DA PESQUISA	101

3.4 INSTRUMENTOS	102
3.4.1 QUESTIONÁRIO DEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL	102
3.4.2 INVENTÁRIO DE TRANSIÇÕES NA CARREIRA	104
3.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA	104
3.6 UNIVERSO DO ESTUDO	105
3.7 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS	106
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	109
4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES	109
4.2 VALIDADE DE CONTEÚDO	111
4.3 VALIDADE DE ESTRUTURA	119
4.3.1 ESTUDO 1	119
4.3.2 ESTUDO 2	125
4.4 ÍNDICES E INTERPRETAÇÕES DO ITC-BR	128
4.5 ESTUDOS COMPARATIVOS	134
5 CONSIDERAÇÕES	150
REFERÊNCIAS	156
APÊNDICES E ANEXOS	166

INTRODUÇÃO

INTRODUÇÃO

O trabalho ocupa um lugar de destaque na vida das pessoas, é fonte de meios financeiros de sobrevivência e de posição social. Em razão disso, a falta do trabalho, sua escassez ou ameaça podem gerar sofrimento psíquico, além de outras perdas, pois ameaça a subsistência e a vida material do indivíduo e da sua família. Nesse sentido, o desemprego pode abalar a identidade profissional, gerar sentimentos de incapacidade, angústia, insegurança, desânimo e desespero (Ministério da Saúde, 2001).

No que se refere à situação do emprego/desemprego no Brasil, observa-se que o crescimento econômico e do aumento das ofertas de trabalho foi destaque durante o período aproximado de 2004 a 2012, sendo seu ápice registrado em dezembro de 2011, com a menor taxa de desemprego na série histórica, de 4,6%, ou seja, foi um período de pleno emprego. (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos [DIEESE], 2011). Todavia esta não é mais a realidade brasileira atual, e sim um quadro de instabilidades e recessão. No primeiro trimestre de 2017, foram registrados aproximadamente 14,2 milhões de pessoas sem emprego e uma taxa de 13,7% de desempregados, revelando que em comparação ao mesmo período de 2016 houve um crescimento de 3 milhões de desempregados (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2017).

Este cenário de desemprego e a possibilidade iminente das reformas da previdência e trabalhista têm impactos no momento atual e em futuro próximo na vida das pessoas e na sua relação com o trabalho. Os brasileiros vêm se deparando com mais transições na carreira e possivelmente precisarão trabalhar por mais tempo até a aposentadoria e, até então, muitas transições ainda terão que ser enfrentadas. Transições causadas involuntariamente pelas demissões em massa, transições pela saturação do mercado de trabalho que implicam na necessidade de “bicos”, trabalhos informais e até mesmo a migração da profissão de ensino superior para outros campos, caracterizando transições entre profissões ou atividades que gerem renda.

Frente a tais cenários cabe questionar se os trabalhadores estão se preparando para lidar com as mudanças na carreira. Pouco emprego, salários achatados, aumento da concorrência entre profissionais com ensino superior e, sobretudo, uma preocupação constante: adaptar-se às condições cada vez mais complexas para o desenvolvimento da carreira. As situações de mudanças e transições frequentes são desafiadoras, demandam por

estratégias e recursos psicológicos os quais permitam lidar com mini ciclos da vida profissional, negociando papéis e uma vida de mudanças de empregos e carreiras, sem perder o senso de identidade própria e social (Arthur & Rousseau, 1996; Briscoe, Hall & Frautschy DeMuth, 2006; Duarte et al., 2009; Hall, 2004; Heppner, Multon & Johnston, 1994).

Não apenas no Brasil, mas no âmbito mundial o trabalho assiste, nas últimas décadas, mudanças decorrentes dos processos de reengenharias, *downsizing*, fusões, aquisições e terceirizações impulsionadas pela globalização da economia e pelo desenvolvimento tecnológico incessante, trazendo diferentes propostas teórico-práticas de pensar, construir e lidar com a carreira na contemporaneidade. Essa movimentação resultou em um aumento significativo de pesquisas científicas relacionadas às Transições na Carreira nas últimas três décadas, destacando os efeitos positivos em relação à liberdade e à independência do trabalhador. Todavia observadores mais céticos destacam a sobrecarga enfrentada pelo indivíduo já que este passa a se responsabilizar pessoalmente pela gestão da carreira, aumentando a insegurança no emprego e o estresse negativo (Chudzikowski, 2012).

É nesta linha que o presente estudo apresenta, *a priori*, o enquadramento teórico abordando em uma seção o construto Carreira, perpassando pelas teorias e suas aplicações do início do século XX e, posteriormente, quando mudanças ocorridas no mundo do trabalho impactaram na dinâmica de pensar e fazer a carreira. Nas seções subsequentes, são apresentados alguns destaques das teorias transicionais das carreiras e as contribuições de pesquisas desenvolvidas neste campo. Como resultado de avanços desses estudos, é apresentado o *Career Transitions Inventory* (CTI), instrumento considerado apropriado para atingir os objetivos desta investigação.

Na segunda parte, é apresentado o estudo empírico, com a caracterização da pesquisa, os cuidados éticos com os participantes e com a autora do CTI, a qual permitiu o uso do material. São detalhadas as etapas de adaptação semântica do instrumento, denominado na versão brasileira de Inventário de Transições na Carreira (ITC-Br) e os resultados da análise do coeficiente de conteúdo e do índice *kappa*, além de um estudo piloto. O questionário demográfico e profissional também é descrito nesta parte do estudo. Em seguida, são explicados os meios de busca e captação de participantes, divulgação e acesso à pesquisa e, posteriormente, o tratamento dos dados e da análise de resultados.

Na seção resultados, é apresentada a versão adaptada do ITC-Br para os profissionais brasileiros e discutidos os estudos comparativos, os quais envolveram os recursos psicológicos nas transições em função de outras variáveis (demográficas e profissionais).

Sugestões para o refinamento do instrumento, bem como para a agenda de estudos futuros são apresentados ao término da tese.

I ENQUADRAMENTO TEÓRICO

I ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1 O construto Carreira

A história da carreira teve suas bases construídas pelas teorias da Administração Científica e o Taylorismo e pela Psicologia Industrial e a Psicometria (Ribeiro, 2009a; 2013). A carreira ganhou representações sociais que antigamente a associavam com progresso, profissão e emprego. Esta concepção derivou de um mundo do trabalho marcado pela normatividade, previsibilidade e estabilidade, havendo clara associação da carreira às empresas e aos seus aspectos externos ou objetivos. A carreira se resumia a uma sequência de empregos ou progressões do indivíduo ao longo de sua vida por meio de uma profissão ou hierarquia organizacional (Hall, 2004; Louis, 1980; Ribeiro, 2009a, 2015). A noção de carreira externa envolvia a adaptação dos indivíduos às organizações e era atrelada a um caminho a ser trilhado, comumente alavancada no interior de uma mesma organização de trabalho. Dessa forma, o modelo tradicional da carreira foi caracterizado pela estabilidade, enriquecimento, progressão linear e vertical (Arthur & Rousseau, 1996; Chanlat, 1996; Ribeiro, 2013).

No início do século XX, a Psicologia, a Sociologia e a Psicologia Social trouxeram outras definições da carreira. Para a Psicologia, a carreira estava voltada à possibilidade de realização pessoal e vocacional, na maturidade vocacional e na construção de autoconceito do indivíduo como profissional. A carreira era vocação (John Holland), meio de autorrealização (Donald Super) e componente da estrutura individual de vida (Daniel Levinson). Ao contrário desta visão, a Sociologia definiu a carreira como o desempenho de papéis sociais no trabalho (Peter Berger e Thomas Luckmann), a mobilidade social e estruturas de trabalho internas às organizações. Por sua vez, a Psicologia Social, que tentou unificar os conceitos da Psicologia e da Sociologia, postulou a dimensão psicossocial da carreira. Nesse sentido, compreende-se a importância da relação dialética entre indivíduo e sociedade. A carreira definia-se, portanto, como a resposta individual às demandas externas dos papéis sociais e a sequência evolutiva das experiências de trabalho do indivíduo em determinado contexto ao longo da vida (Ribeiro, 2009a; 2015).

Concomitantemente, a carreira também era estudada pela Psicologia Vocacional, cujo propósito era identificar relações entre indivíduos e ocupações e profissões. Ela se destinava a auxiliar os jovens na escolha dos cursos de nível superior e na inserção no mundo do trabalho.

A vocação era definida pela descoberta das aptidões, interesses, personalidade e capacidades do indivíduo (Ribeiro, 2009a). Nesse sentido, a denominada carreira subjetiva ou interna se constituiria por uma série de papéis vocacionais, intitulado de desenvolvimento vocacional e carrega a ideia da carreira como uma construção psicossocial. Deixa-se de falar em perfil para falar em desenvolvimento e substitui-se a Psicologia Vocacional pela Psicologia Vocacional Evolutiva, tendo como expoente principal Donald Super (Ribeiro, 2009b).

Este modelo de carreira, denominado por Ribeiro (2009a) de “carreira no mundo moderno” (1900-1970), precisou ser revisto em decorrência de mudanças como a participação das mulheres no mercado de trabalho, a elevação dos graus de instrução, a globalização da economia, o avanço tecnológico, a flexibilização e reestruturação produtiva do trabalho. Isto predispôs um modelo de carreira menos tradicional e normativo, não apenas focado no interior das empresas (Chanlat, 1996; Magalhães, 2011; Ribeiro, 2009a; 2013; Duarte et al., 2009).

Portanto, as concepções de “carreira no mundo pós-moderno” (1970 até os dias de hoje) transferiram profundamente seus termos práticos, passando a ter uma atenção mais centrada no indivíduo. A carreira, dessa forma, vem a auxiliar em processos de intervenção dentro e fora das empresas, está associada ao planejamento e construção dos projetos de vida no trabalho,

[...] no desenvolvimento e gestão das carreiras, gerando interfaces com processos tradicionais (avaliação de desempenho, treinamento e desenvolvimento) e contemporâneos (gestão de carreira, *coaching*, *mentoring* e *counseling*) de gestão de pessoas, e com temas do campo da psicologia das organizações e do trabalho (aprendizagem organizacional, competências e qualificação, liderança, contrato psicológico e identidade organizacional) e áreas fins (orientação profissional, aposentadoria e pós-carreira, desemprego e identidade profissional). (Ribeiro, 2015, p.155).

A carreira pós-moderna rompe com o modelo associativo de carreira e vínculo de emprego, visto este não mais se sustentar nos moldes atuais. Ele se volta às modificações constantes do mundo do trabalho e, por isso, assume um caráter individualizado (Kilimnik & Visentin, 2014; Magalhães, 2011; Ribeiro, 2013; Duarte et al., 2009). De acordo com Louis (1980), houve um crescimento da importância simultânea da carreira interna (indivíduo) ou dos aspectos subjetivos (mudanças individuais de atitudes e valores, necessidades e aspirações, autoavaliação e autoconceito em relação ao papel em questão) quando se discute o novo paradigma da carreira.

Ribeiro (2009a; 2015) classifica dois grandes construtos da carreira com base em uma tipologia já desenvolvida por Cristophe Dejours: Ciências da Gestão e Ciências do

Trabalho. Na visão das Ciências da Gestão (a qual inclui a Administração, a Psicologia Organizacional Tradicional e a Orientação e Gestão de Carreira), a carreira pós-moderna é fruto de uma:

[...] construção individualizada determinada pelo indivíduo em relação às oportunidades nos processos organizativos do trabalho, sem etapas previamente determinadas, não vinculada a uma empresa específica (interempresas) e sustentada pelo *networking*, pelo desenvolvimento contínuo de competências e pelas capacidades de entrega e de aprender a aprender. (Ribeiro, 2009, p.143).

Teorias como a Carreira Proteana, a Carreira sem fronteiras, a Carrera Caleidoscópio e a Carreira em Espiral embasam a visão das Ciências da Gestão. Foi Douglas Hall que trouxe a proposta de Carreira Proteana¹, a qual faz menção a um trabalhador cada vez mais independente (Briscoe et al., 2006; Hall, 2004), com foco na construção individualizada e vinculada às demandas do mundo do trabalho e o próprio indivíduo é quem se responsabiliza pelo seu planejamento e realização (Ribeiro, 2009b, 2015). Por outro lado, o conceito de Carreira sem fronteiras, desenvolvido por Michael Arthur e Denise Rousseau, seria a sequência de experiências e oportunidades de trabalho que estão além da barreira de uma única organização ou profissão formal, e que são construídas ao longo da vida do indivíduo (Arthur & Rousseau, 1996, p.30). Para Ribeiro (2009b, 2015), a Carreira sem fronteiras possui foco na relação pessoa-organizações do trabalho. A Carreira Caleidoscópio ou Multidirecional, conceito proposto por Yehuda Baruch, possui foco na relação pessoa-trabalho, trilhando caminhos dentro e fora das empresas (Ribeiro, 2009b, 2015). E a Carreira em Espiral, sugerido por Sherry Sullivan e Lisia Mainiero, dá ênfase nas competências que a pessoa consegue desenvolver e utilizar no trabalho, o que determina sua trajetória laboral (Ribeiro, 2009b, 2015).

A visão de carreira pós-moderna das Ciências do Trabalho (a qual inclui a Psicologia Social do Trabalho e das Organizações, a Sociologia do Trabalho e a Orientação Profissional) também colaborou com conceitos da carreira, todavia com enfoque relacional e psicossocial. A carreira seria “[...] um projeto social em construção conjunta com o projeto de vida de cada indivíduo, sempre uma dinâmica relacional” (Ribeiro, 2009a, p.146). Nesta visão, encaixam-se as teorias do Modelo do Arco-íris da Carreira, o Modelo Construtivista e Contextual e o Modelo Contextual-Desenvolvimental.

¹O termo faz referência a uma metáfora da mitologia grega de Protheus, Deus dos oceanos, o qual poderia mudar de forma para adaptar-se às ameaças. (Harrington & Hall, 2007).

O Modelo Arco-íris da Carreira, segundo Ribeiro (2009b, p.207), enxerga a carreira como o desenvolvimento dos diversos papéis sociais ao longo da vida e traz avanços da:

[...] maturidade vocacional para a maturidade de carreira (desenvolvimento de estratégias para enfrentar as constantes transições sofridas na carreira) e para a adaptabilidade de carreira (capacidade de mudar e lidar continuamente com as situações novas ou transformadas); da carreira para a articulação entre os diversos papéis sociais; das noções de desenvolvimento, progresso e continuidade de carreira para as de transição, processo e descontinuidade de carreira.

O Modelo Construtivista e Contextual define carreira como a ação mútua do indivíduo sobre o meio e do meio sobre este. Agindo sobre o meio social, o qual o indivíduo conhece, ele também sofre sua influência simultaneamente. Trata-se de uma explicação contextualista da carreira pela teoria da ação, tendo como base o construtivismo (Ribeiro, 2009b).

Modelo Contextual-Desenvolvimental, cuja base é o interacionismo, propõe a carreira como o desenvolvimento individual ao longo da vida e da sua gênese com o contexto interpessoal, sociocultural e ambiental. As mudanças adaptativas individuais e sociais se constituem como um processo interativo (Ribeiro, 2009b).

Há, por fim, mais uma classificação para discutir o construto da carreira (Ribeiro, 2009a; 2015), a qual é distribuída por enfoques, formas e métodos diferentes: (a) Axial ou Estrutural; (b) Tipológica; (c) Desenvolvimental; (d) Transicional e (e) Psicossocial.

A análise de carreira axial ou estrutural (a) é justamente pensá-la, como o nome sugere: uma estrutura. Cuja construção é no interior das empresas e que funciona como um plano de progressão funcional com critérios previamente determinados. O plano de carreira teria um sistema de valorização e de diferenciação das carreiras em virtude das necessidades dos cargos, baseando-se no trabalho, ou focado nas competências e habilidades do trabalhador, ou, ainda, em ambos. Os desenhos de carreira são executados em linha (carreira unidirecional), em rede (várias opções de carreira previamente estabelecidas no plano) ou de forma paralela (braço técnico e braço gerencial). Todavia a carreira axial tem encontrado dificuldades de operacionalização nas empresas, justamente por conter estruturas de carreira homogêneas e uniformes, o que destoa da realidade instável vivenciada nos dias de hoje (Ribeiro, 2009a).

Alguns teóricos se propuseram a nomear e classificar estruturas genéricas de carreira, as carreiras tipológicas (b). Donald Super, por exemplo, descreveu as carreiras estável, convencional, instável e múltiplo ensaio. Michael Driver criou as carreiras transitória, tradicional, linear e espiral. Jean-François Chanlat identificou as carreiras burocrática, profissional, empreendedora e sociopolítica. E Joel Dutra descreveu as carreiras em três

formas: as operacionais, as profissionais e as gerenciais. Devido não haver mais contextos e processos organizativos tão genéricos, tal análise tipológica de carreira torna-se limitada para a atualidade (Ribeiro, 2009a).

A análise da carreira desenvolvimental (c) tem como foco o desenvolvimento vocacional do indivíduo a partir de etapas sequenciais e previsíveis que são necessárias para o crescimento do profissional. A grande referência mundial neste enfoque é Donald Super, que organizou os estágios de desenvolvimento vocacional e as respectivas tarefas evolutivas em cinco etapas: crescimento, exploração, estabelecimento, permanência e declínio; com as noções de maxi e mini ciclos. Outros autores desta abordagem são Ginzberg e Edgar Schein, sendo o último conhecido pelo conceito das âncoras de carreira. No entanto, a forma desenvolvimental também esbarra em limitações no cenário atual, visto o seu caráter normativo (Ribeiro, 2009a).

Pensar no fato de que o mundo vive momentos constantes de mudanças e transições, dificultando modelos de carreira tradicionais, a análise de carreira transicional (d), dessa forma, ganha espaço e relevância. Os modelos transicionais da carreira são descritos com profundidade no enquadramento teórico.

Por fim, a análise de carreira psicossocial (e), discutida por Ribeiro (2009a) permitiria estudar as relações indivíduo e sociedade nas contínuas construções da carreira, já ponderando aqui a necessidade de incluir o caráter transicional. Donald Super novamente torna-se referência nesta forma de análise da carreira. Esta linha pretende repensar o significado subjetivo dado à carreira e o significado objetivo atrelado a ela. É vital estabelecer possíveis relações entre carreira interna e carreira externa, considerando que ambas são relevantes, contínuas e complementares na vida do indivíduo.

Como é possível constatar, as abordagens pós-modernas trazem consigo a afirmativa comum de que os trabalhadores estão se separando de uma situação prévia e se engajando em outras novas, seja por razões internas e/ou externas. Neste contexto, o termo adaptabilidade de carreira adotado por Donald Super, e seus sucessores, ressalta a habilidade do indivíduo em ter a prontidão necessária para lidar com mudanças no trabalho. Considera-se, portanto, a adaptabilidade de carreira relacionada à capacidade do indivíduo de enfrentar e lidar efetivamente com as Transições na Carreira (Magalhães, 2011). Tais transições estão inscritas em um contexto no qual a mudança é a regra e não a exceção (Fernandez, Fouquereau & Heppner, 2008). Para Barclay, Stoltz e Chung (2011) e Teixeira e Gomes (2000), uma carreira estável e sem mudanças não é algo comum neste século, consequentemente eles enfatizam a demanda em estudar como as pessoas lidam com as Transições na Carreira.

1.2 Teorias transicionais da Carreira

As concepções de carreira pós-modernas não trouxeram mudanças somente ao conceito de carreira, mas atingiram outros significados também envoltos à temática, como a organização do trabalho, o emprego, a aprendizagem e o próprio sentido de transição. O significado da organização de trabalho antiga era a de uma entidade jurídica que definia relações de autoridade e direitos de propriedade. O novo significado enxerga a organização através de redes e cadeias de valores, obtendo uma utilização mais dinâmica centrada no processo. O emprego era a ação de empregar uma pessoa, um estado de ser empregado ou era a atividade regular de uma pessoa ou empresa. Agora seu novo significado implica em um estado temporário ou a manifestação atual de empregabilidade. A aquisição de conhecimentos memorizados não é mais suficiente para definir a aprendizagem. Esta, por sua vez, significa um fenômeno em vários níveis, incluindo a criação e aquisição de conhecimentos, os processos coletivos de interpretação comum e os padrões de adaptação e transformação. A transição era tida simplesmente como o movimento entre os estados, enquanto seu novo entendimento sugere a transição ser os ciclos agora prevaletentes de mudança e adaptação, incluindo as fases de preparação, de encontro, de ajuste, estabilização e de nova preparação (Arthur & Rousseau, 1996).

Existem diversas propostas de entendimento sobre as transições na carreira, suas classificações e variáveis envolvidas. Algumas delas são destacadas brevemente a seguir - Adams, Hayes e Hopson; Glaser e Strauss; Nigel Nicholson; Mery Louis; O'Connor e Wolfe; Charles Chen e Nancy Schlossberg. Observa-se que nem todos os materiais destes autores puderam ser consultados na fonte, como o caso de Adams, Hayes e Hopson, de Glaser e Strauss e de um dos trabalhos de Nicholson. Houve, dessa forma, certa limitação na extensão sobre suas contribuições teóricas.

1.2.1 Adams, Hayes e Hopson

Adams, Hayes e Hopson (1976) citados por Bruce (1991) consideram e tratam as transições na vida causadas por conta de problemas de saúde, morte, casamento, nascimento, divórcio, mudança de carreira, mudança geográfica e mudança de trabalho. Eles veem um evento de transição como um incidente em que há uma consciência pessoal de uma

descontinuidade na vida e uma consciência de que são necessárias novas respostas comportamentais.

A partir de pesquisas longitudinais com pessoas em transições, Adams, Hayes e Hopson (1976) puderam elencar ao menos sete fases pelas quais a maioria dos indivíduos em transições passa, denominadas: (a) a imobilização ou uma sensação de estar sobrecarregado, de ser incapaz de fazer planos e de ser incapaz de compreender; (b) a minimização ou a negação de que a mudança ainda existe, a busca por explicações para o gatilho da mudança; (c) autoquestionamento (culpabilização pelo o que ocorreu) e depressão (quando se tornam conscientes de que devem fazer algumas mudanças na forma como eles estão vivendo); (d) aceitação da realidade e da irreversão dos fatos, minimização das reações emocionais e início da pré-transição, de um olhar para o futuro; (e) testagem de novos estilos de vida e novas estratégias para lidar com a situação; (f) em busca de sentido para entender o que ocorreu, além da sua responsabilidade e (g) internalização dos novos significados encontrados, incorporação destes no comportamento e retomada da vida/carreira. A principal característica deste modelo é o ajuste ao sofrimento provocado por uma mudança na vida, como mostra a Figura 1, em sequência numérica das fases (Bruce, 1991).

Figura 1- Resposta emocional durante a transição

Fonte: Bruce (1991), adaptada de Hopson & Adams (1976).

1.2.2 Glaser e Strauss

Segundo Bruce (1991), possivelmente a primeira investigação completa da estrutura e das propriedades das transições foram elaboradas por Glaser e Strauss (1971). O trabalho deles se aprofundou em estudar as transições, nomeadas de “*status passages*”, que englobam

mudanças na posição social, como, por exemplo, a graduação na faculdade ou uma mudança de emprego. De acordo com Glaser e Strauss (1971), citado por Bruce (1991), a transição pode ser: (a) agendada ou não programada, (b) inevitável ou evitável, (c) desejável ou indesejável, (d) reversível ou irreversível, (e) única ou recorrente, (f) voluntária ou involuntária, (g) controlada pela pessoa ou não, (h) de grande importância para a pessoa - ou não, e (i) como algo que toma certo período de tempo. Como as pessoas interpretam e o que fazem em resposta a essas transições varia de acordo com as dimensões delas em particular. E as pessoas frequentemente passam muitas transições simultaneamente, como, por exemplo, se formam na faculdade, iniciam novos empregos e se casam em poucos meses. Mesmo que estas transições não sejam estritamente relacionadas, elas podem competir por tempo e energia, viabilizando uma tensão pessoal. O ponto principal destes autores é que a transição só deve ser compreendida dessa forma se ela envolver uma mudança de status social.

1.2.3 Nigiel Nicholson

Nicholson (1984) desenvolveu a teoria das transições de papel do trabalho, relacionando os resultados dos ajustamentos pessoais e organizacionais com as características pessoais, da instituição e do papel de trabalho. Dessa maneira, ele desenha uma teoria mais focada nas transições indivíduo e organização de trabalho. As transições de papéis de trabalho são definidas como qualquer mudança no status de emprego, e qualquer grande alteração no conteúdo do trabalho, formas de mobilidade intraorganizacional e interorganizacional e outras mudanças na situação de emprego, como desemprego, aposentadoria e novo emprego.

Em geral, ele considera como variáveis preditoras das transições: (a) as exigências/requisitos do papel de trabalho; (b) as disposições psicológicas e as motivações da pessoa; (c) a socialização profissional anterior; e (d) práticas de socialização organizacional que moldam o ajuste da pessoa para o novo papel. O ajuste individual inclui o desenvolvimento pessoal para absorver novas demandas e o desenvolvimento do papel para redesenhar as exigências da situação.

A literatura acerca das consequências e experiências psicológicas decorrentes de transições no papel do trabalho, segundo Nicholson (1984), tem dado atenção a três tipos de resultados: estados afetivos e consequentes respostas de *coping* que mostram as transições como fonte de estresse; mudanças de identidade, na qual valores, habilidades e dispositivos surgem como resultados na busca por significados pessoais ajustados às novas demandas, e

resultados comportamentais, como a adaptação das novas configurações que podem reforçar ou transformar elementos da cultura organizacional. Dessa forma, Nicholson (1984) considera pelo menos dois princípios. O primeiro é do *ajustamento pessoal*, para se enquadrar nas solicitações do ambiente, como fonte de desenvolvimento pessoal, pois a internalização da mudança requer da pessoa a alteração do seu quadro de referência, valores, atributos de identidade relacionados, habilidades e estilos de vida. Por outro lado, o ajuste pessoal pode ser proativo quando a pessoa tenta mudar os requisitos da função para que eles melhor atendam às suas necessidades, habilidades e identidade. Esta estratégia, denominada de *desenvolvimento de papel*, é uma forma indireta de desenvolvimento da organização e varia de acordo com as limitações e as oportunidades do papel e as necessidades e expectativas da pessoa. O indivíduo pode iniciar mudanças nos objetivos de tarefas, métodos, materiais, programação e nas relações interpessoais para o desempenho de funções.

A Figura 2 mostra as classificações dos ajustes de papel e pessoal e indicam a extensão na qual mudanças são necessárias, como descrito a seguir.

1. Replicação. Transição na qual ocorre ajuste mínimo do indivíduo (de sua identidade e comportamento) para se adequar ao novo papel e não faz mudanças nos requisitos da função. A pessoa executa da mesma forma que fazia nos trabalhos anteriores da mesma maneira que os ocupantes anteriores. O resultado desta transição replica e mantém as formas pessoais, organizacionais e socioculturais.
2. Absorção. Transição em que o fardo do ajustamento é suportado quase que exclusivamente pela pessoa, havendo, portanto, poucas modificações dos parâmetros do novo papel. A absorção tem a característica predominante de aprendizagem do papel. Um exemplo é o trabalhador de chão de fábrica que é transferido para funções diferentes, como papel de coordenador, mudando suas tarefas. Dispõe energia para assimilar novas habilidades, comportamentos sociais e quadros de referência que atendam às exigências da nova situação.
3. Determinação. O ajuste pessoal às demandas de transição de função deixa o indivíduo relativamente pouco afetado, mas altera o novo papel. A pessoa determina ativamente elementos no conteúdo ou na estrutura do papel. Ele imprime o selo de sua identidade e habilidades sobre o papel e o meio. Um exemplo são sucessores políticos ou as progressões na carreira de empreendedores.
4. Exploração. Há mudanças simultâneas em qualidades pessoais e nos parâmetros de função, são exemplos mudanças em meio da carreira ou o caso de uma transição gerencial interorganizacional. Nesta, uma gerência média é recrutada porque a

organização quer capitalizar sua experiência anterior de outras organizações, e o gerente opta por promover o desenvolvimento de suas habilidades profissionais.

Figura 2 - Modelo de ajustamento às transições de Nicholson

Fonte: adaptada de Nicholson (1984, p.175).

Além desta contribuição, posteriormente Nicholson (1987), citado por Bruce (1991), propôs o ciclo transicional da carreira, abrangendo as fases: preparação, encontro, ajustamento e estabilização. Um evento que cause mudança é o gatilho para dar-se início à fase de preparação, a qual é um período anterior ao ponto inicial de mudança. O estágio de encontro, as primeiras semanas após o evento, traz experiências novas e inesperadas. A tarefa central do indivíduo durante esta fase é enfrentar os desafios da tomada de sentido e da exploração. A fase de ajuste é o período no qual a relação entre o indivíduo e seu novo ambiente é conseguida por meio do alojamento e da assimilação. E o estágio de estabilização é o momento no qual um estado estacionário é alcançado após o ajuste bem sucedido. Os objetivos desta última etapa são o desempenho sustentado e a eficácia pessoal. A fase de estabilização continua até o próximo período de preparação começar. Dessa forma, os quatro estágios são recorrentes e o indivíduo atravessa-o de forma cíclica. O comprimento desses estágios varia de pessoa para pessoa e de transição para transição.

Nicholson (1987) citado por Bruce (1991) tem como hipótese que cada um desses períodos tem diferentes armadilhas e “remédios”. Durante a preparação, a pessoa pode sentir medo, não está pronta ou relutante em mudar. Para evitar reações incapacitantes, recomenda-

se prevenir com projeções de trabalho realistas e autoavaliações sistemáticas. Na fase de encontro, o choque de um evento extremo pode trazer rejeição e arrependimento, resultando em respostas de enfrentamento defensivo. Para minimizar as chances de experiências negativas durante este estágio, o indivíduo precisa de um clima de apoio, liberdade para experimentar seu novo papel e um mapa de onde essa nova função se enquadra nas estruturas formais e informais da organização. Contudo, um mapa como este raramente existe na organização. No ajuste, o sucesso inicial no novo papel é importante. Como resultado, é imperativo que o *feedback* de seu desempenho seja rápido e confiável. É fundamental fornecer um *feedback* favorável, se apropriado, e corrigir problemas de desempenho à medida que ocorrem. Portanto, o estilo de supervisão e o suporte são os principais determinantes do sucesso nesta fase. Além disso, a presença de um mentor pode facilitar o ajuste. Uma vez que o ajuste é alcançado, o objetivo é a estabilização. Nesta fase, quando bem sucedida, o indivíduo monitora as mudanças no ambiente e faz ajustes contínuos para manter o bom desempenho. Avaliações de desempenho são contínuas e a autoavaliação ajuda a prepará-lo para o início da próxima transição.

No entanto, se o indivíduo nunca desenvolver a compatibilidade com o seu novo ambiente, possivelmente ele nunca passará para a estabilização. Como resultado, a "síndrome de falha" pode resultar. O indivíduo que está frustrado na situação atual, não está motivado na fase de preparação seguinte. Assim não estará pronto para enfrentar o evento de carreira posterior e uma série de estágios de transição mal sucedidos que podem ocorrer.

Além disso, mesmo quando uma transição é concluída, o ciclo não cessa, pois a estabilidade na conclusão de uma transição é simplesmente o ponto de parada para a próxima transição. Essa natureza contínua das transições também considera as possíveis deficiências e resultados negativos que possam surgir, porém, para Nicholson (1987) citado por Bruce (1991), isso não é necessariamente bom ou ruim. Enquanto as transições continuam ao longo da vida, desde o nascimento até a morte, a maioria das pessoas é proficiente em lidar eficazmente com esses processos de mudança. Outra implicação do autor é que o ciclo é a noção de transições interdependentes, de forma que o que ocorre durante um estágio na transição tem repercussões para o que ocorre no próximo estágio ou nos ciclos seguintes, reproduzindo a "síndrome de falência" ou a "síndrome do sucesso".

O referido autor indica certas características e focos diferentes de preocupação que o indivíduo possui em cada uma das quatro fases da transição. Dessa forma, durante a estabilização, é comum a pessoa se concentrar na tarefa de realizar o trabalho e desenvolver relacionamentos. Durante a preparação, sua preocupação se volta para desenvolver

expectativas sobre a próxima mudança. No encontro, precisa lidar com o evento de mudança e as emoções que são provocadas pelo processo de estar "descobrimo um sentido". Por sua vez, o estágio de ajuste o indivíduo deve fazer mudanças, em si mesmo, pela assimilação, ou nos seus novos papéis e situações, por meio da acomodação. Diante disso, uma transição na carreira é um momento de exploração e experimentação que muitas vezes leva ao melhoramento do indivíduo e do papel.

Por fim, o autor apresenta nove dimensões a serem ponderadas para a análise e andamento das transições: (a) velocidade (quanto tempo o ciclo leva para ocorrer); (b) amplitude (quão radical é a mudança); (c) simetria (quanto tempo leva para ajustar); (d) continuidade (como é semelhante a nova situação da antiga); (e) discrição (quanto controle o indivíduo tem durante a transição); (f) complexidade (quantos ajustes são necessários); (g) propulsão (como a transição é iniciada); (h) facilitação (quanto de assistência existe durante a transição); e (i) significância (quão importante é a transição para o indivíduo). Embora Nicholson tenha dado maior foco às transições das pessoas nas organizações de trabalho, ressalta-se a aplicabilidade da sua teoria em quaisquer tipos de transições na carreira.

1.2.4 Mery Louis

Mery Louis (1980, 1982) também trata das transições ocorridas em organizações de trabalho. A autora propõe que, além das mudanças mundiais ocorridas em relação às novas formas de trabalho, a partir das décadas de 60 e 70 do século passado, os indivíduos vêm reexaminando o papel do trabalho *versus* as prioridades da família e demais papéis da vida. A viabilidade das expansões materiais e industriais passou a ser questionada e esse tipo de reflexão foi crescendo em maior proporção naquelas pessoas que estavam iniciando transições em suas carreiras.

Transições na carreira, para Louis (1980), são consideradas um período no qual um indivíduo está mudando de papéis (assumindo um papel objetivo diferente) ou alterando a orientação para um papel já realizado (alteração de um estado subjetivo). Por isso compreende mudanças objetivas e subjetivas na reorientação de papéis. Transições podem resultar de uma mudança no emprego ou na profissão, ou mudança da orientação do trabalho mesmo enquanto continua no mesmo emprego. Os processos de promoção ou transferência no trabalho, assim como desligamento de um emprego ou profissão, no início, no meio ou no final da carreira são caracterizados como transições.

A experiência de uma transição na carreira envolve mudanças em relação às premissas no trabalho, sentimentos e comportamentos, implica custos pessoais e financeiros às organizações, aos próprios indivíduos em transição e às suas famílias. A duração das transições dependerá das diferenças entre os papéis antigos e novos que serão experimentados pelo sujeito e, usualmente, quanto maior a extensão das novidades e mudanças no papel objetivo maior a extensão da adaptação subjetiva (Louis, 1980, 1982).

Louis (1980) apresentou cinco categorias de transições, a saber: (a) entrada ou reinserção no mercado de trabalho; (b) novos papéis ou novas responsabilidades na mesma organização; (c) mudança de organização; (d) mudança de profissão ou ocupação; e (e) saída do mercado de trabalho. Em outro estudo que faz referência ao trabalho de Louis, esta tipologia foi reformulada e simplificada: eventos de entrada, eventos de promoção, movimentações laterais, demissão e aposentadoria. Os três primeiros tipos de transição seriam intraorganizacionais e as duas últimas seriam transições de saída (Bruce & Scott, 1994).

As transições de entrada ou reinserção no mercado de trabalho (a) englobam situações como o recém-formado ingressando em uma organização de trabalho ou a profissional mulher retornando ao mercado após ter filhos e passar um tempo dedicando-se ao cuidado destes. Admissões em que o novo papel é incorporado ao contexto organizacional envolve uma série de questões, como se ajustar à realidade da organização, aprender a como trabalhar, saber lidar com a chefia e com o sistema de recompensas e desenvolver uma identidade e espaço próprio na organização. Em transições universidade-trabalho, porém, vários elementos diferem entre os papéis antigo e o novo. Inclui a presença de supervisão e *feedback*, desafios e autonomia, prestação de contas, estrutura das tarefas, descrição, vestimenta adequada, ambiente físico, *status*, salário e o papel de identidade (Louis, 1980).

O segundo tipo de transições, novos papéis ou novas responsabilidades na mesma organização (b), ocorre no interior de uma mesma empresa, como um processo de transferência ou de promoção, denominado intraorganizacional. Mudar de um departamento ou divisão de trabalho implica provavelmente em mudar os colegas de trabalho, o ambiente físico, as atribuições do cargo, as tecnologias e os procedimentos formais e informais. Mesmo quando a mudança ocorre dentro do mesmo departamento, as relações hierárquicas, a autoridade, as responsabilidades, a necessidade de informação e avaliação e o espaço de trabalho também podem sofrer modificações (Louis, 1980).

A transição do tipo mudança de uma empresa para outra (c), interorganizacional, recebeu uma atenção especial de Louis, a qual escreveu um artigo tratando de como gerenciar transições entre empresas (Louis, 1982). Inicialmente ela indica que o indivíduo realize uma

análise dos contrastes entre o novo e o antigo emprego e repense o seu quadro de referência (as práticas e costumes do antigo emprego não funcionam neste novo local, possivelmente aprenderá a nova cultura a partir de erros que serão cometidos). Vivenciar essa gama de sentimentos e ter consciência de que eles podem auxiliar o indivíduo a reduzir pressões que são impostas pela situação são maneiras de fazê-lo compreender que experimentar estes sentimentos faz parte do processo de transição. O segundo passo requer a definição do que seria a transição “ideal” para aquele indivíduo. Se ele for daquelas pessoas que precisam de mais tempo para se adaptar e conhecer melhor o ambiente antes de assumir uma grande tarefa ou projeto na nova empresa, talvez precise se adequar mais rapidamente e entender que a transição “ideal” não ocorrerá como gostaria que fosse. Dessa forma, a maneira como o sujeito enxerga a transição “ideal” irá afetar o modo como irá gerenciá-la. O estágio seguinte envolve analisar a transição e suas contribuições a partir do ponto de vista do profissional recém-admitido, do supervisor, do antecessor, das pessoas-chaves na organização e do cargo assumido. Posteriormente são revistas questões essenciais da transição que são consideradas por qualquer organização de trabalho a qual esteja recebendo um novo funcionário a fim de fazê-lo tornar-se parte socialmente da empresa ou grupo de trabalho. São consideradas ações como: noções básicas de atividades de trabalho (incluem os processos formais da empresa, saber usar a tecnologia e ter habilidades específicas para o cargo), a construção de uma imagem (o sujeito irá se enquadrar nos padrões da organização ou trará mudanças?), construir relacionamentos (primeiramente com seu supervisor e depois com pares e subordinados que trabalharão juntos para que haja fluxo de informações, cooperação e negociação de expectativas), atualizar seu quadro de referência (identificar o que é essencial, o que é tabu e o que é apropriado fazer na nova empresa, seus valores e as normas existentes), mapear pessoas relevantes (aprender os nomes e faces das pessoas, seus papéis e tarefas na organização e as redes sociais), se inserir em redes (localizar-se em termos de redes de tarefas e redes sociais, compreender aonde seu papel se encaixa no fluxo das atividades e na missão da empresa, de modo a saber como realizar suas tarefas com eficácia), aprender o vocabulário local (aprender a “língua” local, o uso de símbolos e o vocabulário técnico, social e organizacional é uma forma de compreender que o profissional recém-chegado está concluindo bem o seu processo de transição) e avaliar o andamento da situação (avaliar como o trabalho está sendo feito e o funcionamento geral das coisas, saber para quem e onde procurar determinadas informações, aonde direcionar esforços e dar atenção, refletem o senso de como as coisas estão acontecendo). Louis (1982) propõe que sejam consideradas nas transições interorganizacionais não apenas o aprendizado das tarefas e das responsabilidades do cargo,

mas também, e tão essencial quanto este, se faz a aprendizagem e a internalização da cultura organizacional para o bom andamento e conclusão da transição.

O quarto tipo de transição é a mudança de profissão (d), denominado interprofissional. Como exemplos, valem: quando um dentista se torna um advogado, quando um funcionário de uma organização vira empresário, quando alguém deixa o mundo corporativo de trabalho para assumir cargos políticos ou acadêmicos ou quando um militar se aposenta e segue como profissional de negócios, entre outras transições. Nas transições de profissão, provavelmente se encontram uma variedade de mudanças e surpresas. A listar algumas, como: diferenças na linguagem utilizada, em normas de interação interpessoal (diferentes normas para a relação advogado-cliente; dentista-paciente; consultor de negócios-cliente, professor-estudante), em relação ao código de ética, ao grupo de referência, à identificação com a profissão e à imagem da sociedade sobre a profissão (Louis, 1980).

Há uma série de transições na carreira relacionadas à saída ou desligamento (e), a depender da permanência ou duração e do tipo e fonte em que esta se iniciou. Uma transição de saída é a licença (por exemplo: sabática, maternidade, de viagem) e ela representa uma breve ausência, foi planejada e possui previsão definida de retorno ao trabalho. Outra forma de saída é quando o profissional se retira do papel de trabalho por um longo período, iniciada pelo próprio sujeito e com duração indeterminada, sendo este um caso típico da mulher que encerra por tempo indeterminado o seu papel de trabalho em razão dos filhos. Terceiro tipo de transição de saída refere-se à demissão involuntária, iniciada pela empresa e geralmente não antecipada e não planejada, às vezes, até relutante por parte do indivíduo e seu tempo de duração é difícil de prever diante de uma diversidade de variáveis envolvidas no contexto. A aposentadoria representa o quarto tipo de transição de saída, e é considerado um desligamento permanente de um papel determinado. Geralmente é planejada pelo indivíduo.

Nas saídas planejadas (exceto na demissão involuntária), usualmente o profissional tem a oportunidade de selecionar ou construir um papel para substituir imediatamente aquele que foi deixado. Determinantes importantes na experiência pós-transição de saída são se o novo papel é iniciado ou não e as características do novo contexto organizacional. Na maioria das transições de saídas (exceto as licenças), o indivíduo deixa uma cultura organizacional e um papel que lhe eram familiares. Em muitas saídas, então, ele não pode entrar em uma organização diferente com o mesmo nível de conhecimento da cultura organizacional do vínculo anterior. Nos casos de saídas em que o indivíduo não substitui seu papel antigo por novos papéis, há chances de deterioração psicológica, depressão e até suicídio associados à aposentadoria e aos desligamentos permanentes (não conseguir substituir o papel de trabalho

que tinha certa relevância nos seus hábitos e rotinas, como acordar cedo para trabalhar, ter um cargo e importância na empresa, ter um local para passar o dia, entre outras atividades regulares, e, de repente, não encontrar mais sentido em nada do que faz) (Louis, 1980).

1.2.5 O'Connor e Wolfe

Por outro lado, a proposta de O'Connor e Wolfe (1987), envolve algo similar ao desenvolvido por Adams, Hayes e Hopson (1976) e Nicholson (1984), pois trata de um modelo de transição por fases: estabilidade, crescente descontentamento, crise, redirecionamento e nova estabilização. Embora seja útil visualizar essas etapas com um período de intervalo igual, cada uma delas pode variar individualmente e os limites entre si podem não ser claros.

1. Estabilidade. Indica uma estrutura de vida mais ou menos sólida, com papéis e relacionamentos estabelecidos. Períodos de estabilidade permitem a elaboração e promulgação de valores e crenças, assim a produtividade profissional e a confiabilidade são esperadas. Na ausência de fortes pressões internas ou externas, a estrutura estável persiste.
2. Crescente descontentamento. De períodos de estabilidade, surgirão descontentamentos, haja vista que nenhuma estrutura de vida permanece constante e bem sintonizada com as necessidades de uma pessoa por mais de alguns anos. Esse descontentamento é uma fonte de energia para a mudança e novas orientações que proporcionem o crescimento. Por vezes, um chamado ou voz interna nova, muitas vezes crítica, está emergindo. Existe o desejo de mudar, mesmo sem saber exatamente como e sem uma compreensão realista das consequências disso. Os velhos aspectos do self estão encontrando menos satisfação no estado atual das coisas e alguns pontos negligenciados de si, geralmente os que sempre conflitavam com a estrutura atual, começam a exigir atenção e energia. A lógica e a inevitabilidade dos entendimentos básicos, os quais em muitos momentos não articulados do mundo, agora tendem a ser questionadas. Alterações significativas geralmente começam com pouco planejamento ou nenhuma direção consciente.
3. Crise. A crise tem muitas fontes diferentes, em uma variedade de formas e desempenha diversas funções dependendo da pessoa e da situação. A crise pode ser imposta externamente (involuntária, como um acidente ou uma demissão) ou ser provocada por suas próprias ações, intencionalmente ou não. No primeiro caso, o descontentamento

tende a ser breve ou inexistente. Em ambos os casos, existem diferentes experiências de crise. Uma pessoa pode acreditar que o seu mundo e estilo familiar podem estar em colapso e, muitas vezes, faltam novas direções. Para o indivíduo, há uma sensação profunda de estagnação e alienação, enquanto experimenta ter “um pé em dois mundos” com estilos contrastantes. A nova voz interna recebeu pouca liberdade, porém ainda não é profunda e frequente, enquanto a voz antiga pode recuperar o seu domínio, ainda mais em tempos de turbulência. Outras vezes, há uma reação em cadeia de ajustes à medida que a estrutura de vida anterior perde seu controle e é inevitável. Essas experiências vão questionar partes importantes do self sobre: crenças e valores fundamentais, valor próprio, formas fundamentais de se comportar e de obter as necessidades atendidas, entre outras. Como consequência, os esforços podem ser intensos para a manutenção do controle e da sua imagem. Neste processo, as emoções profundas geralmente evidentes são raiva, depressão, ansiedade, sofrimento, confusão, desespero, tédio e alienação.

4. Redirecionamento. A crise proporciona o choque, a motivação e a transformação do quadro de referência que são necessários para que a mudança ocorra. A reação pode vir com respostas defensivas, como sentir-se desgastado e exausto depois de uma tentativa nova que não teve sucesso, levando o indivíduo a evitar futuros incertos e reconduzindo-o às velhas maneiras, certas e verdadeiras. Entretanto, se o crescimento deve ocorrer, é preciso prosseguir ativamente para novas direções que podem ter desencadeado a crise ou tentar novas experiências para se adaptar às condições de mudança. No geral, existe alguma zona de influência: pode-se abrir e se revelar em mudança, resistir fortemente e se defender contra ela, ou, como é mais frequente, gerenciá-la de forma imperfeita.
5. Nova estabilização. É o último passo na sequência de transição, um momento de assumir compromissos mais permanentes com uma estrutura de vida específica que tem tentado se configurar. Há limites para o tempo e os recursos e, em algum momento, a pessoa precisa convergir na escolha de direção, pautando-se nas crises mais expansivas e nas fases de redirecionamento da transição. A estrutura da vida torna-se simplificada à medida que as escolhas são feitas. A elaboração completa do significado e sentido destas escolhas exigem uma estrutura de vida segura e um período de tempo suficiente para o desenvolvimento. A nova estabilização resgata a pessoa dos caminhos incertos de fases anteriores e é uma postura existencial, uma afirmação de uma determinada identidade e de um propósito laboral (O'Connor & Wolfe, 1987).

1.2.6 Charles Chen

Charles Chen (2005) trouxe uma contribuição prática mais aprofundada de como criar estratégias de enfrentamento mediante situações de transições inesperadas na vida profissional, assim como aponta um direcionamento de como o orientador de carreira pode trabalhar o desenvolvimento destas estratégias junto ao indivíduo. Para lidar com acasos na carreira, Chen (2005) recomenda manter-se aberto e flexível, como o primeiro e mais importante requisito. O orientador de carreira pode ajudar o indivíduo a se tornar psicologicamente mais preparado para a ocorrência de outras transições no seu curso de carreira.

O segundo ponto é “abraçar” a mudança. A transição usualmente vem junto com uma realidade de incertezas. Mesmo uma mudança positiva, considerada uma boa surpresa, pode dar uma sensação de incerteza que combina sentimentos de excitação e ansiedade. Chen (2005) dá como exemplo um recém-formado da universidade que está entusiasmado por ter recebido ofertas de emprego de três organizações diferentes, sendo uma agência governamental, uma empresa local e uma grande empresa internacional localizada em outro país. A ansiedade que se experimenta é de tomar uma decisão esperando que esta seja a melhor opção para suas futuras perspectivas de carreira. O orientador de carreira precisa ajudar o indivíduo a formar e fortalecer esse sentimento de vontade de receber mudanças no curso de sua vida.

A terceira recomendação é olhar para a transição com uma perspectiva transformadora. A identificação de uma mudança negativa ou positiva é semelhante ao julgamento humano em outras experiências e eventos. Um evento casual pode ser traduzido em uma série de unidades de significado muito diferentes se avaliado de diversos enfoques, levando em consideração situações e aspectos individuais. Por exemplo, a perda involuntária de emprego durante uma recessão econômica geralmente é reconhecida como uma transição negativa. No entanto, uma pessoa pode associar esse fato pessimista como uma oportunidade. Esta pode ser uma chance para a pessoa se despedir de uma profissão que sente pouco entusiasmo e paixão, a qual foi considerada apenas como um meio de sobrevivência financeira. A perspectiva transformadora também pode proporcionar à pessoa uma oportunidade de reciclagem ou educação para novas oportunidades. Além disso, pode adquirir o tempo e o espaço para seguir um novo projeto que seja mais importante, interessante e significativo.

Outra sugestão de Chen (2005) é firmar um compromisso com a carreira. Uma transição inesperada reflete influências complexas nas dimensões pessoal, interpessoal, ambiental e social, tornando a vida mais dinâmica e instável, juntamente com possibilidades otimistas e/ou pessimistas. Muitas vezes, uma mudança desejada não acontece, enquanto outra totalmente inesperada surge repentinamente e, em outros casos, uma transição melhor pode não ocorrer até que outra menos desejável surja. Também podem ocorrer duas ou mais mudanças simultâneas, trazendo à tona a natureza difícil de lidar com a construção casual na vida e na carreira. Dessa forma, um estado perfeito ou ideal simplesmente não existe, e mesmo em circunstâncias muito boas, às vezes é necessário desistir de algo. Por exemplo, uma excelente oferta de trabalho que inclui recompensas satisfatórias e uma oportunidade de avanço na carreira, mas que, no entanto, exige que a pessoa se desloque com a família para uma cidade nova, desconhecida e longe da sua residência atual. Este dilema frequente ocorre nas experiências de carreira, ou seja, prós e contras que coexistem em uma transição. Para selecionar uma oportunidade e seguir em frente, mesmo sabendo das perdas deixadas para trás, o compromisso com a carreira naquele momento precisa existir. Por isso a necessidade de formar uma atitude flexível, ajustar planos e priorizar alternativas, com certo equilíbrio da pessoa, para renunciar ou adiar algumas escolhas. Nesse sentido, o orientador de carreira pode ajudar o indivíduo a se tornar mais consciente do significado da carreira, mantendo uma mente aberta quando enfrenta uma transição não esperada, pois essa abertura tolera os elementos imperfeitos e as deficiências que acompanham uma mudança positiva. Da mesma forma, também significa renunciar às expectativas pessoais, a fim de alcançar um resultado razoável em um médio ou longo prazo.

Outra dica de Chen (2005) é melhorar a preparação para a transição. Mesmo que uma atitude flexível e uma postura aberta sejam de suma importância, é igualmente relevante obter um conjunto de mecanismos de enfrentamento que prepare para frequentes transições no mundo do trabalho. Quanto mais previsível for uma transição ao acaso, melhor será a preparação psicológica para lidar com ela. Assim, o orientador profissional pode ajudar o indivíduo a encontrar formas de aumentar esse tipo de preparação. A pessoa pode aumentar a possibilidade de controle, encontrando maneiras de antecipar e lidar com as ocorrências das transições em situações da vida profissional. Uma tarefa principal é, portanto, ajudar o indivíduo a estar mais preparado para as possibilidades e a incerteza em suas trajetórias da carreira. Esta preparação fortalece a resistência psicológica para lidar com a incerteza e proporciona uma oportunidade de aprendizagem para aprimorar habilidades que são efetivas para exercer o controle humano sobre as mudanças na carreira.

Acumular informações é outro requisito fundamental para a resolução de problemas e a tomada de decisões relativas à carreira, por isso é preciso se tornar uma pessoa informada. A informação tem um papel central que ajuda a avaliar uma situação, selecionar uma alternativa, fornecer uma análise e fazer um julgamento. A natureza acidental das transições involuntárias demanda grande necessidade de coleta e processamento de informações. Dois focos de informações são destacados: o autoconhecimento e o conhecimento do mundo do trabalho. O papel da informação tornou-se mais importante do que nunca no mundo de trabalho pós-moderno com a era da informação. Dessa forma, o orientador pode auxiliar o indivíduo a aumentar sua consciência de busca de informação, entendendo que é inevitável manter certa curiosidade na vida e na carreira, pois ela estimula a sensibilidade para novas situações, nos próprios campos profissionais, no macro mercado de trabalho e na sociedade em geral.

A ampliação da fonte de coleta de informações também deve ser encorajada pelo orientador, como informações de mídia, literatura, documentos governamentais e outras pessoas podem se tornar fontes úteis. A informação advinda de vários canais formais e informais pode fornecer um cenário mais rico para análise e avaliação. Por fim, o orientador deve ajudar a processar essas informações. A coleta precisa ser um esforço constante para desenvolver um plano de resposta no longo prazo. Ao lidar com as várias mudanças uma pessoa pode se sentir menos vulnerável e mais preparada se estiver munida de informações atualizadas e reais (Chen, 2005).

Igualmente importante é o desenvolvimento de um planejamento estratégico para enfrentar as transições inesperadas (e esperadas também). O planejamento permite olhar para frente e ter uma visão para o futuro. Esta visão pode fornecer à pessoa razões para prever situações futuras com base em informações atuais. Para ajudar o indivíduo no desenvolvimento do planejamento de longo prazo, o orientador deve destacar três pontos. Primeiro, frisar que o indivíduo não é um receptor passivo da transição e sim um agente que transforma a sua mudança, pois planejando e criando suas próprias chances, ele pode ter mais opções para minimizar os efeitos negativos e maximizar os efeitos bons para lidar com outros aspectos que podem ocorrer. Um exemplo é a obtenção de habilidades em uma área adjacente ao próprio campo profissional, a qual pode criar uma oportunidade muito prática e útil (um curso de formação, nova graduação, especialização em outra área). Tais habilidades adquiridas podem levar ao avanço da carreira ou abrir um leque de outras profissões ou atividades laborais. Outro ponto a somar no planejamento estratégico de longo prazo é a recapitulação de lições aprendidas com as experiências passadas, o que permite inserir uma margem de erro de cálculo para o planejamento futuro. Porém, devido à natureza complexa e

dinâmica de uma transição o indivíduo precisa estar preparado para fazer um esforço contínuo para ajustar e aperfeiçoar o seu planejamento de carreira. E um aliado nos planejamentos é a pessoa se preparar para várias possibilidades, juntamente com um esforço contínuo para revisar os objetivos da carreira. O orientador pode auxiliar ainda integrando a criatividade do indivíduo no processo de planejamento, ou seja, usar a imaginação para projetar situações futuras. Talvez ao invés de procurar um emprego e enviar currículo, o indivíduo pode visualizar potenciais empregadores como clientes a quem ele prestará serviços. Assim, quanto mais criativo no planejamento, mais chances e possibilidades são geradas para lidar com as transições. Consequentemente, ao planejar a carreira, a pessoa pode se sentir mais capaz e preparada para exercitar seu controle sobre o contexto (Chen, 2005).

Outro ponto crítico no enfrentamento das transições é a determinação psicológica que necessita ser posta em ação. Ou seja, fazer as coisas acontecerem, pela ação humana e o esforço. Nesse sentido, o orientador de carreira deve facilitar e capacitar o indivíduo para ter controle e tornar-se mais proativo na execução de planos de ação, aumentando sua perseverança. Juntamente com uma mente aberta para a mudança e uma orientação flexível em termos de ajuste, uma atitude de perseverança ainda é uma das principais variáveis que podem ajudar a cumprir suas metas e maximizar a boa atuação na carreira. Para tal finalidade, o orientador de carreira pode ajudar o indivíduo a fortalecer o senso da agência individual. Este percebe que precisa se tornar um agente que está engajado e motivado na exploração e implementação da carreira, pois sem a motivação pessoal e a iniciativa, o esforço prático torna-se infundado.

Somando a isso, é necessário coordenar os esforços, com um propósito bem definido, uma organização consistente, um esforço focado e estratégias atingíveis. Isso sugere que o esforço deve vir acompanhado de uma metodologia de implementação realista. Assim, ensaios e experimentos podem ajudar a construir um esforço mais sustentável à medida que a pessoa aprende e cresce ao lidar com novas oportunidades na carreira. E, por fim, o orientador de carreira pode auxiliar o indivíduo a desenvolver a resiliência, a qual ajuda a manter um esforço sustentado na busca profissional, especialmente em fases pessimistas das transições, pois embora um esforço sustentado nem sempre garanta um resultado favorável, muitas vezes a diferença positiva pode ser observada no longo prazo.

Em síntese, Chen (2005) conclui que as práticas de gerenciamento e desenvolvimento da carreira e possíveis intervenções devem ter como objetivo ajudar o indivíduo a se tornar mais capaz de lidar com as possibilidades que surgem na vida profissional e na jornada da carreira. A vida não é totalmente previsível, assim como também os eventos inesperados na

carreira. Os indivíduos sempre têm que suportar certo grau de dúvida e incerteza. Tentar adquirir controle total sobre todos os eventos relacionados às mudanças na carreira pode ser a situação ideal na teoria, mas não é realista na prática. No entanto, pode-se exercer um controle mais efetivo sobre as transições na carreira com uma maior conscientização, uma mente aberta e flexível e uma preparação proativa, pois quanto melhor a preparação, mais favorável é a utilização das oportunidades de carreira.

1.2.7 Nancy Schlossberg

Nancy Schlossberg iniciou seus estudos sobre transições na década de 1980. Sua fascinação a respeito das transições começou quando precisou mudar-se de cidade. Havia um ótimo emprego à sua espera, o que deveria caracterizar sua transição como algo que seria fácil de lidar. Todavia ela experimentou sentimentos inexplicáveis de confusão e questionamentos do por que uma transição relacionada a uma mudança geográfica causaria tanta angústia. Dessa forma, começou a estudar as transições relativas às mudanças geográficas, porém percebeu que havia muito mais a aprender, pois os resultados eram inconclusivos. Desde então, seus aproximadamente 37 anos de interesse pelas transições iniciaram, com ênfase especial nas transições de trabalho (Schlossberg, 2011).

Seus trabalhos principais são *A model for analyzing human adaption to transition* (1981) e *Counseling adults in transition* (1984), *The challenge of change: the transition model and its applications* (2011) e a obra mais recente sobre o tema *Counseling adults in transitions: linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world*, de Anderson, Goodman e Schlossberg (2012), a qual foi consultada em versão de livro digital. Em alguns momentos, também será referenciado o trabalho de Magalhães (2011), o qual fez uma resenha da teoria de Schlossberg.

As transições podem ser compreendidas a partir de outras perspectivas do desenvolvimento adulto, como a desenvolvimentista, a contextual, *life span* e a própria perspectiva transicional. Esta última centra-se em eventos de vida que causem mudanças, como o desapego do *self* e de antigos papéis, além da aprendizagem de novas funções. Ao passar por transições, o adulto inevitavelmente precisa fazer um balanço de como renegociar seus papéis. Por isso é que as transições, muitas vezes, são vivenciadas como momentos de angústia (Anderson, Goodman, & Schlossberg, 2012).

A estrutura das transições pode ser considerada a partir de algumas premissas: os adultos continuamente estão vivenciando transições; as reações dos adultos em relação às transições dependerão do tipo de transição, de suas percepções sobre a transição, o contexto em que ela ocorre e o impacto dela em suas vidas; a transição não tem um ponto final, mas deve ser considerada como um processo que ocorre com o tempo e que inclui fases de assimilação e avaliação contínua de como as pessoas movem-se na transição, por meio da transição e fora da transição (Anderson et al., 2012).

As transições são classificadas por Schlossberg da seguinte forma: (a) *Antecipadas* – previstas pelo indivíduo, em sua maioria esperadas na vida das pessoas, como a formatura de ensino médio ou superior, o casamento, ser pai/mãe, o aniversário do primeiro filho, iniciar seu primeiro emprego, a saída do filho de casa, a aposentadoria entre outras; (b) *Não antecipadas* – não previstas pelo indivíduo, por isso podem envolver crises, são eventos que causam algum tipo de interrupção, como um acidente de carro, uma doença, o divórcio, a morte do cônjuge, a promoção de emprego inesperada, transferência ou demissão. Por ser inesperado geralmente o indivíduo não tem a oportunidade de se preparar para estas transições e por vezes pode ter que tomar decisões em um contexto não muito favorável; (c) *Não evento* – são aquelas transições esperadas para ocorrer em algum momento da vida, mas que, contudo, não acontecem e podem frustrar o indivíduo pela não ocorrência, como não casar, não ter filhos, a promoção esperada no emprego que nunca se materializa, não estar preparado para aposentar-se, entre outras transições (Anderson et al., 2012; Schlossberg, 1981, 2011).

A transição é um processo que envolve deixar um conjunto de papéis, relacionamentos, crenças, rotinas e premissas e envolve o estabelecimento de novos conjuntos na vida do indivíduo. Para alguns, esse processo pode ocorrer de forma fácil e rápida. No entanto, muitas pessoas acabam se debatendo diante das transições e ficam, mesmo após anos, procurando o “nicho” certo de atuação profissional. O modelo de transições na vida adulta de Schlossberg é profundamente detalhado para ajudar indivíduos e orientadores de carreira a partir do denominado Sistema 4S: *situation, self, support, strategies* (situação, *self*, suporte, estratégias). São usadas quatro dimensões para desenvolver estratégias de enfrentamento em momentos de transição. Ele identifica os recursos potenciais (e deficiências) que a pessoa possui para lidar com a mudança. A ideia aqui é que não importa exclusivamente qual o tipo de transição e nem onde a pessoa “está” nesta transição, mas, acima disso, quais são os recursos e as barreiras existentes que o indivíduo possui para lidar com as mudanças. Dessa forma, seu modelo de transições da vida adulta envolve essas três etapas:

1. Identificação da transição. Qual a natureza da transição? É antecipada, não antecipada ou não evento? Como o indivíduo enxerga esse evento, em razão do quanto de mudança isso trará para a sua vida? Onde o indivíduo encontra-se nesta transição? Uma semana após a perda de emprego ou um ano depois?
2. Balanço de recursos para o enfrentamento. Essa etapa identifica o potencial de recursos que a pessoa possui para lidar com a transição (o “sistema 4S”: situação, *self*, suporte, estratégias).
3. Assumir o controle. Trata-se de fortalecer os recursos para o enfrentamento e o uso de novas estratégias. Mesmo não estando inteiramente sob controle, a transição pode ser controlada pelo gerenciamento do sistema 4S.

Figura 3 - Recursos de enfrentamento das transições - Sistema 4S

Fonte: adaptada de Anderson et al. (2012).

A variável Situação identifica os motivos desencadeadores da transição, o momento da vida em que eles ocorrem e a avaliação subjetiva da situação pelo indivíduo: (a) gatilhos, (b) *timing*, (c) controle, (d) mudança de papel, (e) duração, (f) experiência prévia, (g) estressores concomitantes e (h) avaliação da transição.

Os gatilhos (a) seriam o que provocou a transição. Por exemplo, podem ser eventos objetivos, como uma contratação, uma demissão ou promoção, novas necessidades do papel do trabalho, a quebra de expectativas relacionadas à escolha da carreira, entre outros. O *timing* (b), porém, é a análise do momento em que a transição ocorre. Este é um período propício para mudanças ou não? Como a transição se relaciona com demais acontecimentos

concomitantes daquele momento? Por exemplo, receber uma demissão em época de ofertas de emprego pode ser considerado favorável, porém já não é interessante para um casal que acaba de gerar um filho. Faz parte identificar quais os aspectos da transição que estão sob controle (c) do indivíduo, e se é de caráter voluntário ou involuntário. Isso repercute no aumento ou no declínio dos sentimentos de controle interno (quando a decisão de mudar parte do sujeito) e externo (quando as mudanças são externas e fogem ao seu controle).

Mudanças que costumam influenciar significativamente as reações de outras pessoas como familiares, tendem a indicar diminuição no sentimento de controle. É preciso também questionar as mudanças de papel (d) que são influenciadas pela transição. Houve mudança de papel? Papéis (mãe/pai, trabalhador, cônjuge, estudante, entre outros) representam a importância do autoconceito que o indivíduo atribui a si. A compreensão da valorização dos papéis passa por um novo filtro subjetivo, às vezes tornando um papel que antes era pouco relevante, agora essencial, e vice versa. A mudança de papéis pode vir acompanhada de estresse independentemente de ganhar ou perder um papel. Cabe também avaliar a duração (e) desta transição. Ela é permanente ou temporária? Tal extensão afeta o quanto pode ser fácil ou difícil assimilar a transição. As mudanças temporárias geralmente são mais fáceis de serem toleradas. Em contrapartida, transições incertas quanto à duração podem gerar desconforto, estresse e sentimentos negativos. Ter experiência prévia (f) com transição similar é outro ponto relevante. O indivíduo já enfrentou transições parecidas com esta? E se sim, teve sucesso? Aquele que já vivenciou uma transição parecida à atual poderá ter mais facilidade de enfrentamento, pois algumas habilidades transferíveis de gerenciamento da mudança podem ter sido adquiridas. Ao passo que aquele indivíduo que passou por uma experiência negativa de transição em outro momento, agora poderá se sentir vulnerável e com menos capacidades para o enfrentamento. Há ainda questionamentos voltados para outros eventos estressores (g) que o indivíduo possa estar vivenciando junto à transição na carreira. São mais afetados por estresses concomitantes aqueles que passam por mudanças involuntárias, inesperadas e negativas. Contudo, até mesmo uma promoção no trabalho, que seria inicialmente percebida como uma transição positiva, se indicar necessidade de mudança de cidade, poderia implicar danos na vida do casal se o parceiro não conseguir se realocar profissionalmente. Por fim, cabe uma avaliação (h) por parte do indivíduo sobre a transição. Ele a avalia positiva ou negativamente? A percepção sobre o que ou quem é responsável pela transição, afeta sua avaliação sobre este evento (Anderson et al., 2012; Schlossberg, 1981, 2011). Para Gilbert (1990, citado por Magalhães, 2011), ainda poderia se encaixar na variável Situação a análise das mudanças de *status*, ou seja, do papel social ou prestígio atrelado ao indivíduo diante da

posição hierárquica que ocupa na organização ou sociedade. Segundo o autor, quando a transição envolve perda de *status* os sentimentos de vergonha, inveja e ansiedade social podem surgir e terem efeitos devastadores para o sujeito.

Outra dimensão do sistema 4S é o *Self*. Parte-se do pressuposto que todas as pessoas possuem forças e fraquezas, recursos e deficiências. Portanto, as características pessoais e demográficas, assim como os recursos psicológicos são essenciais para entender o *Self* como variável das transições.

As características pessoais e demográficas inscritas nesta teoria envolvem o *status* socioeconômico, a orientação sexual, sexo, idade e estágio da vida, estado de saúde, etnia e aspectos culturais². Para Anderson et al. (2012), há evidências de que as mulheres possuem maior capacidade de integrar diversas tensões emocionais, portanto, poderiam gerenciar melhor as transições aos homens, já que estes se mostram menos estressados nos altos e baixos da vida emocional. Relações entre a idade cronológica e a adaptabilidade na carreira são vistas com cautela por Schlossberg, visto que a idade psíquica, social e funcional pode ser mais marcante. E, o estado de saúde da pessoa também se relaciona com a assimilação da transição, uma vez que para o estado negativo de saúde isso pode ser fonte de estresse (Anderson et al., 2012).

A esfera do *Self* também contempla os recursos psicológicos do sujeito em transição. Os recursos psicológicos são as características da personalidade utilizadas para suportar as ameaças da transição (Pearlin & Schooler, 1978). O *Self* inclui também aspectos como o desenvolvimento do ego, o otimismo, a autoeficácia, o comprometimento, valores, espiritualidade e a resiliência (Anderson et al., 2012). Na teoria de Schlossberg, o desenvolvimento do ego compreende os níveis de maturidade e é um ponto de análise de intervenção muito relevante quanto às transições. Pessoas cujo nível de desenvolvimento do ego seja menor são mais conformistas e tendem a seguir regras e instruções sem questionamentos, são motivadas a impressionar os outros e a ganhar aceitação social. Por sua vez, pessoas com desenvolvimento do ego mais maduro, durante uma transição procuram aprofundar a compreensão de si mesmos e dos outros, bem como desenvolver a capacidade de tolerar ambiguidades e se compreender como o responsável do próprio destino (Anderson et al., 2012).

Outras variáveis relevantes para auxiliar o indivíduo a identificar como ele se enxerga na vida e se autoavalia envolvem os níveis de otimismo e autoeficácia. Pessoas com mais

² Evidências de estudos sobre as variáveis pessoais e demográficas são apresentados na subsecção “Panorama das pesquisas sobre transições na carreira”.

otimismo e que percebem possuir mais controle sobre suas vidas tendem a sentir menos depressão e atingir melhores resultados nos estudos ou no trabalho mesmo frente aos eventos adversos. Nesse sentido, a forma como o indivíduo avalia a transição, o seu desempenho e participação nela o faz reagir, ou com uma ação proativa e otimista ou depressiva e passiva (Anderson et al., 2012). Por outro lado, a autoeficácia, que representa a crença nas habilidades pessoais de desempenhar bem determinadas tarefas com resultado desejável, está associada à noção do controle percebido. A ilusão do controle sobre as transições e sobre o mundo implica na crença errônea de que se pode produzir um resultado positivo quando a contingência externa apropriada não existe. Ou seja, os resultados dos comportamentos advindos da autoeficácia dependerão também do contexto externo, por isso pode haver abertura ou dificuldade do indivíduo para alcançar as metas esperadas. Para Anderson et al. (2012) a autoeficácia, quando baseada em uma avaliação real do controle percebido, pode ser um bom indicativo das pessoas que possuem mais recursos para enfrentamento das transições.

A internalização das transições pode ser influenciada por seus valores, crenças e comprometimento e estão sujeitas a mudanças em diversos momentos da vida. Pessoas em diferentes estágios da vida irão valorizar determinados aspectos, favorecendo ou dificultando sua assimilação sobre as transições. Por exemplo, uma mulher católica diante de um divórcio pode se sentir mais afetada e estressada diante das críticas e posicionamento da igreja sobre o divórcio. Portanto, o comprometimento, enquanto variável psicológica exerce papel importante na análise das transições (Anderson et al., 2012).

A espiritualidade também é um recurso psicológico destacado. A religião pode ser considerada uma parte da espiritualidade, embora sejam fenômenos distintos, e a espiritualidade é tratada como experiências da vida que trazem significados e conexões para suas crenças. Há achados de que indivíduos com uma identidade espiritual positiva conseguem gerenciar melhor o estresse, se curam mais rapidamente e possuem estilos de vida mais saudáveis (Bergin et al., 1994, citado por Anderson et.al, 2012).

A resiliência, outro recurso psicológico, engloba sinônimos como a positividade, o foco, a organização, a proatividade e a flexibilidade (Anderson et al., 2012). Para Magalhães (2011), na perspectiva da carreira, o sucesso e o fracasso são importantes para determinar o nível de resiliência e autoeficácia do indivíduo a fim de alcançar as suas metas.

A terceira variável do sistema 4S, o Suporte, objetiva identificar os recursos que o sujeito dispõe para ativá-los ou para procurar ajuda e suporte necessários diante das transições. Ele é visto como uma ferramenta fundamental para o gerenciamento do estresse, porém como o Suporte pode ser construído por meio de diversas fontes, poderá contribuir

com as transições positivamente tanto quanto negativamente. São destacadas, portanto, as relações íntimas, de familiares e com amigos, o acesso às informações, os recursos financeiros e os contatos da rede profissional (*networking*) (Anderson et al., 2012; Schlossberg, 1981, 2011).

Nos relacionamentos íntimos, sentimentos como a confiança, a compreensão, o compartilhamento de informações e o suporte fazem parte deste contexto e por isso são essenciais para o processo de transição. A união familiar também é motivadora, visto ser capaz de facilitar a adaptação de crises dos seus membros. As redes de amizades são importantes fontes de suporte social. Segundo Anderson et al. (2012) um dos efeitos mais estressantes de pessoas que passaram por um divórcio foi a perda de amigos. O choque das transições, portanto, pode ser amortecido quando se possui uma rede de amizades sustentável. Outro tipo de suporte social são as instituições, as quais o indivíduo pode tomá-las para sua ajuda própria, como igreja, grupos políticos, instituições de apoio à comunidade e outras agências de suporte menos formais. Schlossberg credita às instituições norte-americanas menos formais as práticas como a união de grupos por meio de seminários, *workshops*, discussão em grupos e outros métodos, para ajudar pessoas que vivenciam transições especiais na vida, como a aposentadoria, a mudança na meia-carreira, o retorno aos estudos e o divórcio, entre outros.

A função do suporte social é ajudar a mobilizar recursos psicológicos individuais, dominar cargas emocionais, dividir tarefas, encontrar meios de adquirir renda, materiais, habilidades e conduzir melhor o gerenciamento da situação (Anderson et al., 2012). E a chave do suporte social, de acordo com Kahan e Antonucci (1980, citados por Anderson et al., 2012) pode então compreender afeto (admiração, respeito, estímulo), afirmação (expressão de anuência da situação), ajuda (financeira, de locomoção, de cuidado dos filhos, de materiais, de indicações de terceiros que ajudem na recolocação) e o sincero *feedback* (pessoas que conferem honesta avaliação dos aspectos do indivíduo e da situação de transição que o cerca).

Para Anderson et al. (2012) podem ser considerados apoios e/ou suportes aquelas pessoas que mostram disponibilidade para cuidar dos filhos, transportar, fazer empréstimo financeiro entre outras ações que tornam o processo de transição mais viável e com menos intervenientes.

Último fator inserido no modelo de transição do 4S são as Estratégias ou Estratégias de Enfrentamento ou *coping strategies* (Antoniuzzi, Dell'Aglio, & Bandeira, 1998; Brammer, 1992; Pearlin & Schooler, 1978). Para descrever as estratégias de enfrentamento, Nancy Schlossberg utilizou alguns referenciais teóricos, os quais foram consultados na fonte para

serem percorridos neste enquadramento teórico. Lembra-se que Chen (2005), já discutido anteriormente, se dedicou a estudar as estratégias de enfrentamento das transições involuntárias.

As estratégias de *coping* são as formas concretas encontradas para lidar com as tensões vividas em diferentes papéis. As *Estratégias* se referem a ações cognitivas ou de comportamento tomadas no curso de um episódio particular de estresse (Antoniazzi et al., 1998).

O *coping* é visto na literatura como uma iniciativa própria de resolver problemas e é distinguido de ajustamento ou de defesa psicológica, as quais seriam apenas respostas automáticas diante da mudança e do medo. Os "*copers*" são efetivos na avaliação de possíveis ameaças e perigos de um evento de mudança e conseguem escolher cursos alternativos e ações mais adequadas. A chave desta adequação é ver a transição como algo normal e que faz parte da vida, diferente de enxergá-la como um período fúnebre, de azar ou como algo de difícil solução. Perceber essa fase como uma mudança desafiadora é uma oportunidade de crescimento criativo. Um exemplo disso é um profissional que vê a empresa na qual trabalha em processo de reestruturação de pessoal e que, mesmo diante das tensões advindas de possível demissão, consegue enxergar nisso uma oportunidade de fazer o que sempre quis em sua carreira: deixar de ser empregado e abrir o seu próprio negócio (Brammer, 1992).

Pessoas que apresentam maior controle sobre suas vidas e eventos inscritos nelas são chamadas, segundo Kobassa (1979, citado por Brammer, 1992), de "*hardy copers*". Uma atitude comum nos *hardy copers* é o comprometimento: eles conhecem seus valores e objetivos, sabem quem são e o que eles querem. A transição é percebida apenas como mais um obstáculo a saltar. Eles assumem a responsabilidade por suas ações e não culpam os outros pelas transições que ocorrem em suas vidas.

Para Brammer (1992), o tempo e a extensão das estratégias de enfrentamento diante das transições dependem de fatores mediadores, como: o significado da transição para a pessoa; a extensão do quanto consciente está sobre a expressão de seus sentimentos sobre a transição; as experiências prévias de transições e o que aprendeu com elas; a disponibilidade de sistemas de suporte/apoio; o processo de *counseling* e as próprias habilidades de *coping*. Estas habilidades são classificadas por Brammer (1992) como: construir e utilizar suporte do *networking*; a reestruturação cognitiva ou reenquadramento da transição; a resolução de problemas de forma racional e o gerenciamento de respostas de estresse e eventos que induzem o estresse. Para Brammer (1991, citado por Magalhães, 2011, p.212), o profissional, no uso máximo de suas habilidades, deve:

(a) explorar e abrir um leque de cursos de ação; (b) examinar todas as possibilidades de objetivos a serem alcançados e os valores implicados em cada um; (c) cuidadosamente pesar custos e riscos de consequências negativas que possam advir de cada alternativa; (d) buscar intensamente informações relevantes para a avaliação das alternativas; (e) utilizar feedback para reavaliar o curso de ação proferido; (f) reexaminar as consequências positivas e negativas de todas as alternativas conhecidas; (g) fazer provisões detalhadas para implementar e executar o curso de ação escolhido, até mesmo planos contingenciais.

Para Folkman e Lazarus (1980, citado por Antoniazzi et al., 1998), há quatro modos possíveis de estratégias de enfrentamento para redução de estresse, como: a busca de informações, a ação direta, a inibição da ação e os comportamentos intrapsíquicos. Os três primeiros parecem ser autoexplicativos, e o último (intrapsíquico) refere-se ao conjunto mental que o indivíduo usa para resolver problemas que possam vir a surgir. Este conjunto mental inclui a negação, o pensamento positivo e a distorção. As estratégias de enfrentamento podem mudar durante os estágios de uma situação estressante, e elas podem estar focadas na emoção ou no problema. Estratégias de enfrentamento focadas na emoção tentam regular o estado emocional diante da situação estressora. Elas agem no nível somático para amenizar a sensação física desagradável de um estado de estresse como fumar, tomar um remédio calmante, assistir uma comédia na televisão ou fazer corrida. Por sua vez, estratégias voltadas ao problema tentam atuar na situação que originou o estresse, na causa do problema. E isso poderá ocorrer de forma externa (negociando o conflito interpessoal ou solicitando ajuda de pessoas) ou internamente (reestruturando cognitivamente ou redefinindo o significado do evento estressor). Para Lazarus (1980, citado por Anderson et al., 2012) os efetivos “*copers*” usam ambas ações de *coping*, as ações diretas e as paliativas, e o enfoque de quais tipos de estratégias será adotado depende da avaliação que o indivíduo faz da situação estressora.

Para Pearlin e Schooler (1978), porém, existem três tipos de estratégias de enfrentamento. A primeira se refere a respostas que tentam controlar a situação e alterar a fonte da tensão, como: a negociação no casamento (com qual frequência o indivíduo tenta se comprometer, sentar e conversar sobre a relação com o parceiro?); ter atitude otimista no emprego (quando existem entraves no trabalho há alguma ação otimista para livrar-se dos problemas e achar uma solução?); autoconfiança versus aconselhamento (no último ano pediu conselhos a amigos, parentes ou a profissionais?); e potência versus resignação impotente (com qual frequência decide que realmente não há nada que possa fazer para mudar as circunstâncias?). A segunda estratégia envolve respostas que controlam o significado do problema para neutralizar a tensão, como: fazer comparações positivas (encarar isso como

“benção divina”); atenção seletiva (quando o indivíduo percebe problemas no trabalho e diz para si que eles são irrelevantes, e opta por dar atenção apenas aos seus deveres) e a substituição de recompensas e a importância dos papéis (quando o sujeito atravessa dificuldades no emprego, suas prioridades deixarão de serem relacionadas ao trabalho e serão destinadas a outras áreas da vida). E a terceira forma de resposta se refere àquela que ajuda no gerenciamento do estresse após ocorrer a transição, de forma a não sobrecarregá-lo, como a descarga emocional (a expressão dos sentimentos: com qual frequência “grita” para desabafar?), a autoafirmação (quando há diferenças com o cônjuge, com qual frequência leva suas opiniões adiante?) e à aceitação passiva (quando há diferenças com o cônjuge, com qual frequência deixa as coisas ao modo dele?).

Anderson et al. (2012) e Schlossberg (1981, 2011) definem as estratégias de enfrentamento como ações cognitivas que modificam as prioridades, auxiliam no controle do estresse, que envolvem a busca de qualificações e que englobam a elaboração de um plano alternativo para a transição. O indivíduo possui estratégias de enfrentamento mais flexíveis e eficazes quando percebe a transição como passível de ser controlada e dota menos recursos de enfrentamento quando a situação parece fora de seu controle. Essas estratégias de enfrentamento dependem de recursos psicológicos como a autoestima e a segurança. Uma pessoa que perde o emprego pode ficar abalada a ponto de dificultar as estratégias de enfrentamento. A desesperança, acrescentada pela não visualização do que se pode fazer para mudar a situação ou gerenciar o estresse, acentua as barreiras internas para o enfrentamento da situação. É por isso que ao planejar e estabelecer um plano de estratégias de enfrentamento é essencial a análise sistêmica de qual tipo de transição o sujeito está vivenciando, quais suas características pessoais, recursos e barreiras do *self*, quais os possíveis caminhos a serem escolhidos de carreira e com quais apoios poderá contar.

Magalhães (2011) faz uma interface entre a teoria 4S de Schlossberg e o modelo de Orientação em cinco estágios de Cormier e Hackney. Os cinco estágios são: construção do vínculo entre orientador e cliente; avaliação; definição de metas; intervenção e finalização. Aqui é dado enfoque à avaliação e ao estabelecimento de metas. A avaliação compreende um trabalho conjunto entre orientador e cliente para fazer um balanço entre forças e fraquezas do cliente em relação à situação da transição, ao *self*, ao suporte e às estratégias. Sugere-se em seguida estabelecer metas nestas quatro dimensões da transição de Schlossberg. As metas têm como fim o fortalecimento e desenvolvimento de recursos internos e externos do sujeito para o enfrentamento da situação, de modo que a definição de metas em uma área possivelmente traz efeitos em outras áreas do sistema 4S. Metas relacionadas à situação sugerem um

entendimento mais adequado ou a reavaliação subjetiva da situação e de opções de carreira. Ao constatar, por exemplo, desinformação sobre o mercado de trabalho, o cliente pode decidir atualizar-se nisso e deverá ser capaz de fazer um prognóstico sobre o impacto desta escolha em relação a todas as esferas da sua vida pessoal e profissional. As metas relacionadas ao *self* costumam envolver a busca de alívio emocional e crescimento pessoal, fazer uma autoavaliação que permita ao indivíduo adquirir sentimentos de autoeficácia e abertura a mudança, repensar as prioridades e os papéis vitais, reavaliar os valores, interesses, habilidades transferíveis e crenças de carreira (Magalhães, 2011, p.216). As metas relacionadas aos apoios ou suportes partem do mapeamento de fontes de apoio que o indivíduo possui para a busca de expansão do *networking*. Tal mapeamento permite enxergar quais apoios são necessários de acordo com seus objetivos. E as metas relacionadas às estratégias visam proporcionar ao indivíduo reconhecer suas estratégias automáticas e preferidas de solução de problemas, bem como ajudá-lo a construir novas estratégias de enfrentamento. Nesse sentido, o desenvolvimento de um plano de ação torna-se fundamental, considerando que este deve abarcar um processo completo de autoavaliação (metas relacionadas ao *self*) e exploração de opções de carreira (metas relacionadas à situação).

Para Knowdell, Branstead e Moravec (1996, citados por Magalhães, 2011, p.217) o trabalho de *counseling* com profissionais em transições na carreira:

[...] deve iniciar com a autoavaliação de habilidades, valores, interesses, estilo pessoal, entre outros recursos internos (fator *self*) para, num segundo momento, promover um melhor entendimento das possibilidades de negociação e inserção do indivíduo nos diversos contextos e papéis do mundo do trabalho (fator situação) e, a partir do trabalho concomitante de expansão da rede de contatos e apoios (fator apoios), finalizar com um plano de ação (fator estratégias).

De modo geral, ao analisar as seis propostas teóricas sobre transições na carreira, se percebem algumas semelhanças, tais como o fato de que elas englobam eventos antecipado/não antecipado ou não evento, que alteram significativamente a vida de uma pessoa, acarretando mudanças de relacionamentos, nos papéis, na organização familiar, em rotinas diárias, crenças, na identidade profissional, entre outras. Elas ocupam tempo, consomem energias e testam os recursos internos. A avaliação das transições e a forma como estas são gerenciadas dependem de contextos externos e ambientais (como a organização do trabalho, o mercado de trabalho, a economia, fontes de apoio e suporte), de fatores internos (como características pessoais e recursos internos) e do contexto sociodemográfico (sexo, idade, raça, espiritualidade, entre outros). Além disso, algumas correntes focam mais os

aspectos desenvolvimentistas/por fases das transições, atribuindo sentidos e direcionamentos comuns por etapas, ao passo que outras atribuem maior peso no conjunto de mudanças, na forma de internalização destas e seu posterior enfrentamento. Como forma de estudar a aplicabilidade destes teóricos e conhecer mais a fundo determinados eventos transicionais no contexto das carreiras, foram analisados trabalhos empíricos dentro desta temática, categorizados na subsecção seguinte.

1.3 Panorama das pesquisas sobre Transições na Carreira

Foram realizados levantamentos nas bases de dados *PsycINFO*, *Scielo* e *Pepsic* acerca da temática deste estudo, considerando que nesses sítios se pudesse encontrar trabalhos relevantes na área. O primeiro levantamento ocorreu em fase de construção do projeto desta pesquisa, em julho de 2013 e o seguinte foi realizado em maio de 2017, compreendendo esse último o levantamento de trabalhos publicados entre 2014 e 2017. As palavras chaves nos títulos foram: “transição(ões)” e “carreira”; “transição(ões)” e “profissão”; “mudança de carreira”; “*career transition(s)*” e “*career change*”. O levantamento serviu como base para a elaboração do panorama de estudos sobre transições na carreira, assim como para o delineamento das questões e discussão dos resultados desta pesquisa. A partir de algumas indicações feitas por determinados autores ao longo de seus manuscritos, outros trabalhos considerados relevantes foram incorporados nesta leitura, constituindo a próxima subsecção.

1.3.1 Produções em bases de dados nacionais

Os trabalhos consultados nas bases nacionais, considerando os recortes supracitados, foram 20. Dentre estes, pôde ser realizada uma classificação de acordo com o tipo de transição na carreira investigado neste estudo: transições universidade-trabalho (n=7), transições em adultos já inseridos no mercado de trabalho (n=7), trabalhos envolvendo a construção ou validação de medidas relativas à carreira (n=3), transições durante o curso de graduação com re-opção de curso (n=2) e transições para aposentadoria (n=1).

Investigações sobre a temática das transições universidade-trabalho foram realizadas de 2002 a 2013 e suas contribuições atestam que próximo ao momento da transição os indivíduos tendem a dar maior ênfase aos aspectos objetivos do sucesso na transição, como

conquistar um trabalho na área de formação, passar em algum concurso público e dar continuidade aos estudos em nível de pós-graduação (Oliveira, Detomini, & Melo-Silva, 2013). Outros sentidos objetivos foram identificados por Vieira e Coimbra (2006), como a remuneração e a conquista de um trabalho com vínculo empregatício, que gere alguma sensação de segurança. Todavia, com o passar de alguns anos da transição e a colocação no mercado de trabalho, foi identificado que estes profissionais tendem a atribuir mais valor aos significados subjetivos do sucesso na carreira, como satisfazer-se com o trabalho, conseguir empregar suas competências no exercício de suas atividades, exercer influência e ser referência em sua área de atuação (M. Oliveira et al., 2013), além de poder continuar em constante aprendizagem, ser reconhecido e se adaptar ao contexto de trabalho (Vieira & Coimbra, 2006).

Todavia, têm sido apontadas preocupações sobre a não preparação destes graduados para esta fase de mudança de papéis. Observam-se planos profissionais idealizados e não definidos, projetos sem planejamento e sem critérios de prioridades na carreira (como por exemplo, graduados “atirarem” para todos os lados ao mesmo tempo: em busca de emprego, dar continuidade aos estudos e preparar-se para concursos), os quais geram insegurança e incertezas (Melo & Borges, 2007; Teixeira, 2002; Teixeira & Gomes, 2004); a inflexibilidade perante os objetivos profissionais, denotando pouco autoconhecimento, baixa responsabilidade de decisão de carreira, falta de antecipação com o futuro e pouco comportamento vocacional exploratório (Lamas, Ambiel & Lócio e Silva, 2014; Melo & Borges, 2007); a atribuição das responsabilidades de carreira a fatos externos, como o mercado de trabalho e empregadores, indicando a externalidade do *locus* de controle, muito embora o *locus* de controle externo já tenha sido associado a maior busca de emprego (Magalhães & Teixeira, 2013).

Por outro lado, puderam ser encontradas variáveis e comportamentos preditores para a adaptação às transições. Os estudos com universitários, por exemplo, indicam que: as crenças na qualificação e na capacidade profissional, oriundas do envolvimento com atividades extracurriculares como atividades práticas, estágios e monitorias, facilitam este processo (Teixeira, 2002; Teixeira & Gomes, 2004); pessoas otimistas possuem comportamentos ativos na busca por uma melhor formação e, conseqüentemente, são ativos nas colocações e oportunidades de trabalho (Teixeira & Gomes, 2004); a clareza do autoconhecimento, o otimismo, a preocupação com oportunidades profissionais e o senso de competência auxiliam nas decisões de carreira (Teixeira, 2002); pessoas adaptadas ao curso, que apresentam mais segurança na escolha vocacional e que se identificam com a profissão possuem maiores

chances de empregabilidade (Lamas et al., 2014) e que o cultivo de redes sociais, o senso de oportunidade e a necessidade financeira engatilham os graduados que se lançam mais ao mercado de trabalho e estão em busca de emprego (Magalhães & Teixeira, 2013).

Como se constata, os estudos contidos nas bases de dados nacionais acerca das transições universidade-trabalho englobam as variáveis da teoria transicional (*self*, suporte, estratégias e situação). As questões relativas à situação da transição, neste caso, são tratadas com mais profundidade pela teoria da Adultez Jovem³. De forma geral, são discutidas necessidades de programas de orientação profissional que contemplem a importância dos valores de carreira, destaca-se a necessidade de construir instrumentos adequados para a pesquisa e a orientação profissional, é cobrada a função da universidade em promover competências de empregabilidade nos alunos e, ainda, a promoção de políticas públicas para o primeiro emprego de recém-graduados.

Investigações sobre transições de profissionais adultos, já inseridos no mercado de trabalho, datam de 2000 a 2013. Um dos precursores nacionais sobre a temática são Kilimnik e colaboradores, os quais produziram grande parte dos trabalhos que subsidiam esta investigação. Os estudos analisados apontam que os motivos que dirigem os indivíduos a mudarem na carreira, de forma voluntária, após algum tempo de atuação profissional, compreendem: maior saliência às âncoras de estilo de vida, com mais equilíbrio entre a família e o trabalho (Kilimnik, Sant'Anna, Oliveira & Barros, 2008; Quishida & Casado, 2009; Uvaldo, 2010); a necessidade de se antecipar para uma aposentadoria próxima (Quishida & Casado, 2009); a primeira escolha vocacional induzida por terceiros que não foi assertiva (Uvaldo, 2010); a busca de conhecimentos, a ampliação de habilidades e maior autonomia (Kilimnik, Castilho & Sant'Anna, 2006; Oliveira, Kilimnik & Oliveira, 2013) e efeitos negativos do mundo corporativo, como a pressão e a falta de liberdade e de criatividade (L. Oliveira et al., 2013).

As estratégias para enfrentamento destas transições abarcam algumas ações, como: ingressar em cursos de graduação e/ou pós-graduação (Kilimnik et al., 2008; Uvaldo, 2010), retomar experiências anteriores do início da carreira, se lançar ao mercado da docência no ensino superior ou em atividades de consultoria autônoma, desenvolver parcerias (Quishida & Casado, 2009) e a reinvenção de novas atividades laborais de forma individualizada, as quais

³ Arnett (2014) aponta critérios subjetivos de ordem psicológica para a aquisição da condição de adulto: a aceitação de responsabilidade por si próprio, a tomada de decisões de forma independente e a aquisição de independência financeira. De acordo com Melo e Borges (2007), o jovem, em transição universidade-trabalho, se depara com a necessidade de maior qualificação para inserir-se no mercado de trabalho, levando-o a retornar aos estudos (pós-graduação), com dedicação exclusiva ou dividindo seu tempo com alguma atividade profissional. Esse processo de retorno à universidade adia, portanto, a sua independência financeira.

ocorrem mediante acontecimentos não planejados da vida (Uvaldo, 2010). Destacaram-se aspetos do *self*, como a autoconfiança e a capacidade de planejamento e precaução (L. Oliveira et al., 2013). O *locus* de controle não foi discriminante entre os grupos que concluíram as transições e aqueles que não a levaram adiante, visto ambos apontarem a internalidade do *locus* de controle (Quishida & Casado, 2009), assim como não foram encontradas diferenças entre o enfrentamento da transição entre homens e mulheres (Uvaldo, 2010). Foram imprescindíveis as percepções de apoio e suporte social de familiares, amigos e *networking* (Kilimnik et al., 2008; Quishida & Casado, 2009; Uvaldo, 2010).

Os resultados destas transições voluntárias revelaram que os indivíduos se sentiram mais autodeterminados (Kilimnik et al., 2008); perceberam ampliar a gama de conhecimentos e aquisições de novas habilidades, embora no contexto da docência ficassem desapontados com as resistências, a falta de ferramentas de gestão, a falta de trabalho em equipe e os egos inflados e competitivos da área (Oliveira et al., 2013); a movimentação das carreiras mais aderentes ao estilo “proteano” (Kilimnik et al., 2008); encontraram-se mais satisfeitos executando atividades mais prazerosas, ainda que, todavia, a carga horária de trabalho tenha se mantido alta (Uvaldo, 2010).

Por outro lado, estudos das transições adultas involuntárias, permitiram enxergar outras facetas. Veloso e Dutra (2011) estudaram ex-funcionários de um banco que foi privatizado, sendo que um grupo aceitou o plano de demissão voluntária e o outro continuou no banco após privatização. Foi identificado, no grupo de demissão voluntária, que houve mais satisfação pessoal e profissional, a maioria migrou para trabalhar em outros segmentos, houve melhoria da renda e a diminuição da carga horária de trabalho. Estes profissionais que mudaram de área profissional utilizaram algumas estratégias durante este processo, tais como o aproveitamento e o uso de experiências profissionais conquistadas ao longo da carreira, a busca pelo aprimoramento do autoconhecimento, capacitações e aprendizagem contínua e, frisaram também, dentre aspectos do *self*, revisão e mudança dos valores individuais e atribuídos ao trabalho e a internalidade do *locus* de controle.

Em outra investigação envolvendo adultos em transições profissionais involuntárias, Kilimnik (2000) observou um grupo de psicólogos demitidos em massa. Estes apresentaram no início da mudança sintomas de ansiedade, estresse, sentimentos de insegurança e desânimo. Todavia, estes sentimentos duraram pouco tempo. Como estratégias de enfrentamento e adaptação à nova fase da carreira os indivíduos firmaram parcerias, atuaram como consultores associados em firmas de consultoria e se vincularam a cooperativas de serviços. Relataram a necessidade de terem mobilizado recursos internos como a

autoconfiança e ações práticas de planejamento da carreira. Queixaram-se da condição financeira não favorável para o investimento em capacitações, uma vez que deixaram de ter salários fixos mensais, porém observaram ganhos relativos à ampliação das habilidades, trabalhos envolvendo atividades mais desafiadoras e atribuíram maior identidade com o que estavam realizando.

Face às considerações e implicações, os trabalhos analisados propõem uma metodologia de orientação profissional mais longa, na qual o papel do orientador seja alguém que acompanha as pessoas em suas trajetórias profissionais, em um processo contínuo ao longo da vida e que usem abordagens pautadas no autoconhecimento, como forma de propiciar o planejamento e a gestão das carreiras. Propõem à sociedade e aos centros de ensino e de reciclagem profissional a criação de espaços para discussão e reflexão quanto às alternativas de carreira com suas vantagens e desvantagens. Recomendam às universidades a formação completa dos alunos, levando-os a uma formação que ultrapasse os muros da academia e que chegue ao mercado de trabalho. Indicam a necessidade de investigações das influências de fatores contextuais e de novas demandas profissionais atreladas à saliência dos papéis e âncoras individuais da carreira, além das variáveis relacionadas à personalidade. E sugerem pesquisas longitudinais e pesquisa-ação que acompanhem os indivíduos desde a pré-transição até ao final deste processo, buscando identificar as variáveis envolvidas às transições. Foi observada a carência de instrumentos quantitativos para uso em pesquisas e em processos de orientação profissional de adultos, assim como uma análise sobre as associações das variáveis transicionais (*self*, situação, estratégias e apoio) mais abrangente com amostras maiores.

Os três estudos das transições na carreira que visaram a implementação de instrumentos como escalas e inventários trouxeram alguns pontos relevantes. Magalhães (2008) utilizou a versão brasileira da Escala de Entrincheiramento na Carreira (EEC) com trabalhadores de ampla faixa etária e níveis de escolaridade. A escala possui três fatores com quatro itens cada: investimentos de carreira, custos emocionais e limitação de alternativas. Eles descrevem percepções e sentimentos sobre a possibilidade de uma mudança na carreira profissional. Na ocasião foram feitas análises para comprar grupos de trabalhadores de empresas privadas, públicas e do terceiro setor. Os resultados não apontaram diferenças, indicando que o instrumento esteja mais atrelado a aspectos disposicionais do que contextuais de comportamentos de carreira (Magalhães, 2008). Por outro lado, a correlação entre as dimensões desta escala com os interesses profissionais (tipologia de Holland) revelou que na idade média os estilos mais investigativos apresentavam maior entrincheiramento aos estilos

empreendedores e realistas, ao passo que estilos empreendedores apresentavam mais planejamento de carreira aos tipos realistas e sociais (Magalhães & Gomes, 2007). Ressalta-se que a EEC pode trazer dados relevantes a serem considerados se aplicada em estudos de adultos em transições, visto conter itens claros e direcionados às mudanças profissionais, com propriedades psicométricas aceitáveis, além da facilidade e agilidade de aplicação, já que possui 12 itens.

Outro estudo (Janeiro, 2015) realizado para a construção de um inventário foi desenvolvido com trabalhadores e não trabalhadores portugueses. Foi criado o Inventário de Prontidão para a Imprevisibilidade, com base na teoria de *Planned Happenstance* (Planejamento Casual) e na teoria do Caos das Carreiras. O instrumento contempla quatro fatores: confiança nas competências; tendência para a ordem e estrutura; prontidão para a sorte e oportunidade; exploração do imprevisto. Todavia, este trabalho não descreveu relações acerca do inventário com variáveis transicionais da carreira.

Por fim, foram encontrados dois estudos que envolveram a análise de motivos de re-opção de cursos de graduação. Magalhães e Redivo (1998) perceberam que mesmo nesta segunda escolha vocacional os indivíduos não planejam a transição, possuem baixa internalidade do *locus* de controle, buscam um novo curso de graduação para obterem retorno financeiro mais rápido, indicando um comportamento vocacional exploratório pobre, costumam apresentar dificuldades em algumas disciplinas e não possuem atitudes reflexivas ao teste de realidade. Assim como outros autores, reforçam para o papel das universidades prepararem os alunos, bem como para os processos de orientação profissional. Em contexto semelhante, Moura e Menezes (2004) perceberam algumas problemáticas em comum sobre o fenômeno da re-opção de curso, sendo: a insatisfação com a escolha profissional realizada, a insegurança diante de uma nova escolha e a necessidade de auxílio profissional; a urgência em aumentar o autoconhecimento para tomar uma decisão mais segura e mais informação sobre outras alternativas profissionais.

Finalizado o panorama geral de algumas pesquisas publicadas nas bases de dados nacionais, agora são discutidos os resultados internacionais.

1.3.2 Produções em base internacional

Os estudos identificados e analisados na base internacional *PsycINFO*, considerando os recortes citados anteriormente, totalizaram 77. Dentre estes, os trabalhos investigaram as

transições em meio da carreira de adultos (n=48), uma porção substancial de estudos teóricos sobre o tema em geral (n=11), as transições universidade-trabalho (n=8), as transições em atletas de elite (n=8) e as transições pré-aposentadoria (n=2).

As transições universidade-trabalho identificadas neste levantamento internacional dataram de 1987 a 2017, sendo grande parte publicada nos últimos dois anos, evidenciando interesse acadêmico nas investigações com esta população na contemporaneidade. Tais estudos estão mais direcionados a examinar características preditoras das transições universidade-trabalho.

Estudos indicaram que os graduandos que revelaram possuir alta autoeficácia pessoal mostraram maior nível de prontidão para com a transição, porém manifestaram altos níveis de ansiedade e o foco regulatório⁴ estava voltado à prevenção. Por outro lado, foi verificado que a baixa autoeficácia de carreira esteve associada ao aumento do estresse, a baixos índices de prontidão, confiança e apoio e o foco regulatório voltado à promoção foi baixo, ou seja, estes estudantes mostraram estar restritos à exploração e à abertura para mudanças (Yang & Gysbers, 2007). Por sua vez, em investigação com estudantes em fase de conclusão de curso de mestrado, foi percebido que, aqueles que conciliavam a pós-graduação com o trabalho, em comparação aos estudantes com dedicação exclusiva ao curso, indicaram maior autoeficácia, mais controle e curiosidade, além de maior maturidade profissional. Todavia, ao contrário do esperado, as experiências enquanto alunos em sindicatos acadêmicos ou estudantis e associações desportivas, não foram significativas (Monteiro & Almeida, 2015). Assim, deve ser considerada a relevância dos estágios, os quais podem permitir uma maior aproximação com o campo de trabalho, melhorando a adaptabilidade às transições.

A adaptabilidade de carreira, por sua vez, considerada um recurso valioso do *self* para lidar com intercorrências na carreira, apresentou evidências de que pode ser aprendida e desenvolvida. Em um grupo de pessoas, em transição universidade-trabalho, que recebeu um treinamento sobre os recursos de adaptabilidade de carreira, foi constatado um aumento geral da preocupação, controle e curiosidade, sendo que não houve aumento da preocupação nem diminuição geral do controle e da curiosidade dentro do grupo controle. Foi verificado também que estes participantes relataram maior qualidade de emprego às pessoas do grupo controle meio ano após a intervenção. Dessa forma, os recursos de adaptabilidade de carreira

⁴ O foco regulatório da promoção é a motivação autorreguladora que enfatiza a obtenção de resultados positivos. Este está relacionado às necessidades de nutrição, com os objetivos dominantes de aspiração, realização e avanço. Em comparação, o foco de prevenção é a motivação autorreguladora que é conduzida por garantir a ausência de resultados negativos. Teoria de E. T. Higgins, de 1989 e 1997 (Yang & Gysbers, 2007).

nos graduados puderam aumentar as chances de encontrar um trabalho qualitativamente bom (Koen, Klehe & Vianen, 2012).

Outra forma comprovada de melhorar a adaptabilidade de carreira é o esforço para diminuir os pensamentos disfuncionais sobre a transição. Pessoas que avaliaram positivamente a transição como sendo uma oportunidade ao invés de uma ameaça e que se mostraram mais curiosos em explorá-la, conseguiram aumentar sua adaptabilidade e seus níveis de resiliência (Kim, Lee, Ha, Lee & Lee, 2015).

Outro estudo constatou mais alguns aspectos do *self* em graduandos. Foi observado que, após a transição universidade-trabalho, houve diminuição em algumas das habilidades de aprendizagem sugeridas pela teoria da imprevisibilidade⁵: curiosidade, flexibilidade, persistência e otimismo. Segundo os pesquisadores, a diminuição da curiosidade e da flexibilidade pode ser justificada pelo fato de que estes indivíduos estavam em busca de emprego, ou seja, de um objetivo comum, minimizando vias de curiosidade e exploração. E a rejeição do mercado de trabalho pela falta de experiência e a frustração ao se deparar com uma realidade de emprego diferente da que sonharam, possivelmente indicou a diminuição do otimismo e da persistência (Yang, Yaung, Noh, Jang & Lee, 2017). Talvez esta quebra de expectativas e desilusão da profissão ou do mercado de trabalho seja em decorrência dos estudantes ainda associarem o sucesso na carreira a aspectos nem sempre possíveis de serem conquistados logo neste início da carreira, como em um primeiro emprego, por exemplo. Oliveira, Melo-Silva, Taveira e Grace (2016) constataram que ainda existe uma prevalência dos estudantes em atribuir o sucesso na carreira ao fato de trabalhar na área de formação e possuir experiências de trabalho que lhe sejam significativas, além de conseguir determinada independência financeira da família. Com base nisso, os autores afirmam que para ajudar os estudantes a conseguirem sucesso na transição universidade-trabalho, os orientadores de carreira precisam explorar o aumento da autoconfiança e a capacidade de adaptação.

E alguns traços de personalidade já puderam ser associados ao comportamento de procrastinar as transições universidade-trabalho. As dificuldades e tensões inerentes às transições para o mundo do trabalho geram insegurança, certa vulnerabilidade e preocupação, facilitando o traço do neuroticismo. Todavia, não foi esperado, mas foi constatado que pessoas extrovertidas também procrastinavam a transição e estavam indecisas. E isso se justificou porque as pessoas extrovertidas, que costumam ser enérgicas, sociáveis e

⁵ Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*, 77, 115–124. doi:10.1002/j.1556-6676.1999.tb02431.x.

comunicativas, puderam aproveitar desta competência social para solicitar conselhos, como uma forma de suporte para facilitar a decisão de carreira (Banka & Hauzinski, 2015).

Interessante observar que as transições universidade-trabalho podem ser apenas a primeira porta de entrada para demais mudanças na vida profissional, a depender dos interesses do indivíduo e das avaliações de suas primeiras experiências de trabalho. Em estudo realizado há 30 anos, foi percebido que esta fase por si só pode propiciar o desdobramento de outros tipos de transições na carreira. Ao entrevistar estudantes do último ano de cursos de engenharia verificou-se que apenas 30% deles pretendiam atuar como engenheiros, ao passo que o restante indicou preferência para trabalhar em cargos gerenciais, atuar como empresários, como consultores ou construir a carreira na área acadêmica, indicando que transições de profissão ou transições dentro da profissão ocorreriam concomitantemente à entrada no mercado de trabalho (Rynes, 1987).

Dessa forma, os dados discutidos evidenciam que os jovens no início de suas carreiras ainda percebem dificuldades para passar por esta transição, seja pela desconexão da realidade do mundo do trabalho, ou pela carência de recursos internos ou por falta de acesso a programas de preparação ou orientação profissional para lidar com esta mudança de papel e/ou por outros motivos ainda em investigação. O fato é que estudos com esta população merecem atenção e continuidade, especialmente, conforme os estudos citados apontam, para intervenções efetivas que possibilitem a mobilização de recursos psicológicos para lidar com a primeira grande transição na carreira, pois como afirma Schloosberg (1981), a forma como o indivíduo irá trabalhar com futuras transições na vida adulta, dependerá em parte dos resultados obtidos em experiências de transições anteriores.

Por outro lado, as pesquisas que envolveram adultos em transições em meio da carreira dataram de 1977 a 2017. Quase metade delas, 46,5%, são referentes aos últimos 5 anos, 30,2% se concentraram entre os anos 2000 a 2011 e 23,2% datam antes dos anos 2000. Isso indica que os estudos das transições de adultos em meio da carreira sempre foi alvo de interesse de pesquisas, assim como continua sendo um tema contemporâneo.

Os trabalhos identificaram que os principais motivos das pessoas terem vivenciado transições em meio da carreira abrangem vários aspectos, como: insegurança no trabalho (Carless & Arnup, 2011); falta de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal (Cabrera, 2007; Gomes & Teixeira, 2000); sentimentos de irritabilidade (Gomes & Teixeira, 2000; Rigotti, Korek & Otto, 2014), angústia, a sensação de trabalhar sem autonomia e de realizar atividades sem um significado (Carless & Arnup, 2011); necessidades de adquirir novas habilidades (Chudzikowski et al., 2009; Donohue, 2007; Joia & Mangia, 2017); a busca de mais

identidade profissional e de um novo foco para a carreira (Cabrera, 2007; Joia & Mangia, 2017; Khapova, Arthur, Wilderom & Svensson, 2007); estresse (Latack, 1984); sobrecarga (Joia & Mangia, 2017; Latack, 1984); desilusão com o trabalho ou profissão (Peake & McDowall, 2012); a demanda por cuidados familiares (Cabrera, 2007; Nooney, Unruh & Yore, 2010); insatisfação (Joia & Mangia, 2017; Oleski & Subich, 1996; Peake & McDowall, 2012); incongruência com o trabalho (Oleski & Subich, 1996; Sargent, 2003); conflitos no interior das organizações, processos de reestruturação organizacional e políticas de mercado governamentais (Chudzikowski et al., 2009).

Como estratégias de enfrentamento para auxiliar o gerenciamento destas transições, os indivíduos geralmente têm se respaldado em ações como: a avaliação de suas habilidades e limitações (Faulkner, 2007); a busca constante de aprendizagem, seja por meio da realização de um novo curso de graduação e/ou cursos de especialização/MBA e cursos livres de aperfeiçoamento (Baruch & Quick, 2009; Brown, Bimrose, Barnes & Hughes, 2012; Faulkner, 2007; Gomes & Teixeira, 2000; Muja & Appelbaum, 2012; Nooney et al., 2010; Oleski & Subich, 1996); métodos de gerenciamento do estresse – reavaliação cognitiva da situação e desvio da atenção do trabalho (Latack, 1984; Murtagh, Lopes & Lyons, 2011); a avaliação realista do mercado de trabalho e das oportunidades (Faulkner, 2007; Muja & Appelbaum, 2012; Murtagh et al., 2011); ampliação das redes de contatos *networking* (Muja & Appelbaum, 2012); o resgate e o aproveitamento de experiências adquiridas em empregos e atividades anteriores (Muja & Appelbaum, 2012) e, numa minoria, eventos de sorte, ao acaso e de ações não planejadas (Murtagh et al., 2011).

Alguns dos resultados conquistados após as transições percebidos pelos indivíduos e/ou aferidos pelos pesquisadores incluem: mais satisfação com a atividade laboral (Carless & Arnup, 2011; Liu, Englar-Carlson & Minichiello, 2012; Oleski & Subich, 1996; Rigotti et al., 2014); maior segurança e diminuição da carga de trabalho diária (Carless & Arnup, 2011); aumento da autoconfiança (Cabrera, 2007; Gomes & Teixeira, 2000); sensação de alívio e liberdade pela mudança concretizada e um progresso no amadurecimento (Gomes & Teixeira, 2000); o desenvolvimento de novas habilidades e responsabilidades (Faulkner, 2007; Gomes & Teixeira, 2000; Liu et al., 2012); novas oportunidades de crescimento (West & Nicholson, 1989); melhoria das recompensas financeiras (Liu et al., 2012; West & Nicholson, 1989); mais autonomia, prestígio e visibilidade e melhor qualidade de vida (Liu et al., 2012).

Há estudos que têm se preocupado em tentar caracterizar associações entre as repercussões das transições, aspectos do *self* e variáveis contextuais/ambientais. E, dentre as investigações na vida adulta, tem sido possível destacar alguns pontos. Indivíduos que

vivenciaram com maior frequência ou em extensão mais profunda uma mudança na carreira geralmente possuíam mais abertura às experiências e eram extrovertidos (Carless & Arnup, 2011); possuíam habilidades interpessoais (Donohue, 2007); gostavam de correr riscos (Donohue, 2007; Faulkner, 2007); sentiam-se motivados para com a transição (Faulkner, 2007; Murtagh et al., 2011); possuíam a sensação de terem controle sobre o processo (*locus* de controle interno) e se comprometiam com a decisão da carreira (Stout, Slocum & Cron, 1987; Zacher, Ambiel & Noronha, 2015); eram pessoas com traços de curiosidade (Zacher et al., 2015) e que permaneciam menos tempo nos empregos (Latack, 1984), além de possuírem maior facilidade para a resolução de problemas (Heppner et al., 2004). Verificou-se também a relevância do apoio e suporte da família para o enfrentamento das transições (Chudzikowski et al., 2009; Donohue, 2007; Schoon, Martin & Ross, 2007).

Contudo, as variáveis demográficas indicaram algumas controvérsias de resultados. Por exemplo, alguns estudos apontaram maior frequência de transições em homens, sendo estes mais jovens e/ou com maior nível de escolaridade (Carless & Arnup, 2011; Latack, 1984; Nooney et al., 2010). Todavia, Sterrett (1999) identificou que as mulheres eram mais propensas a passarem por transições mais radicais aos homens, embora diferenças entre o suporte percebido e percepções de barreiras não tivessem sido constatadas. Latack (1987) e Vaitenas e Weiner (1977) também não averiguaram diferenças entre os sexos. E houve indicativos de que as carreiras masculinas progrediam mais nas transições às carreiras femininas (Morrison, Rudd & Nerad, 2011; Schoon et al., 2007). Outro trabalho realizado com pessoas que estavam se inserindo em novo segmento, a carpintaria, apurou que apenas em relação à aceitação no novo ambiente de trabalho, às expectativas do trabalho e à idade é que foram percebidas diferenças nas percepções entre mulheres e homens, e possivelmente esse resultado se influenciou pelo contexto de uma profissão que na época era majoritariamente masculina (Latack, Josephs, Roach & Levine, 1987). Como se constata, todas estas divergências atestam a necessidade de novas investigações sobre o sexo no fenômeno das transições na carreira.

De forma geral, nos trabalhos consultados, a faixa etária dos adultos em transições em meio da carreira ocorreu por volta dos 32 aos 41 anos. No entanto, a identificação da relação da idade com as respostas adaptativas às transições foi diversa. No estudo de Krau (1983) a idade não foi significativa entre trabalhadores em transições. Por outro lado, Carless e Arnup (2011), Latack (1984) e Vaitenas e Weiner (1977) perceberam que as transições eram mais comuns em pessoas mais jovens, o que podia indicar o desprendimento do abandono de

empregos e profissões por terem sido feitos poucos investimentos e estarem relacionados a menores custos emocionais (Carson, Carson & Bedeian, 1995).

Como já foi apontado na introdução deste estudo, o cenário brasileiro de desemprego e a possibilidade iminente da reforma da previdência indicam que o estudo das transições involuntárias em todas as faixas etárias precisa ser aprimorado. Em pesquisas publicadas internacionalmente, já se percebe essa movimentação há alguns anos, pois dos 48 trabalhos sobre transições de adultos, vinte deles são relacionados às mudanças involuntárias na carreira. Tais investigações se pautaram em discutir variáveis relacionadas aos casos de demissão, com períodos de desemprego e/ou com reinserção em posições hierarquicamente inferiores às anteriores.

Nos achados das transições involuntárias de adultos em meio da carreira, tem se constatado que os indivíduos perceberam uma confusão de sentimentos diante da mudança inesperada como ansiedade (Grzeda, 1999; Khan, Habibullah & Shah, 2012) e estresse (Cohen-Scali, 2015; Grzeda, 1999; Khan et al., 2012; Smith, 1997). Antes das transições os indivíduos já percebiam deficiências em áreas da vida que gostariam de mudar, como a melhoria da qualidade de vida, certa insatisfação com a cultura organizacional em que estavam inseridos e o esgotamento mediante carga horária de trabalho elevada (Smith, 1997). Também havia percepção da condição financeira insuficiente (Hennekam & Bennett, 2016). Como se verifica, antes das transições involuntárias os trabalhadores percebiam que não estavam plenamente satisfeitos com suas carreiras.

Como parte das estratégias de enfrentamento das transições involuntárias verificou-se que os indivíduos ampliaram e aprimoraram suas redes de contatos *networking* (Cohen-Scali, 2015; Tan & Kramer, 2012), comunicaram o processo de mudança na carreira apenas às pessoas que os encorajam e aprovaram a atual condição, evitando demonstrar desespero diante da situação (Tan & Kramer, 2012) e se preocuparam em buscar informações sobre o mercado de trabalho e novas oportunidades (Cohen-Scali, 2015; Hennekam & Bennett, 2016; Tan & Kramer, 2012). Ações mais pontuais abrangeram a reavaliação cognitiva de suas potencialidades e limitações (Cohen-Scali, 2015; Duberley, Mallon & Cohen, 2006; Krumboltz, Foley & Cotter, 2013; Tan & Kramer, 2012), a busca por ajuda profissional em processos de orientação de carreira (Krumboltz et al., 2013) e o planejamento de atividades e planos alternativos (Smith, 1997). O reaproveitamento de experiências adquiridas em trabalhos anteriores e o desenvolvimento da carreira portfólio para abranger mais oportunidades também foram relatadas (Duberley et al., 2006). Algumas pessoas puderam contar com o apoio do setor de gestão de pessoas de seus novos empregadores (Minnis, 2017).

E, para determinados trabalhadores, parte de suas estratégias de enfrentamento das transições, no entanto, não foram planejadas e ocorreram com base na sorte e no acaso (Krumboltz et al., 2013; Smith, 1997). Verifica-se que dentre as transições voluntárias e involuntárias os gatilhos propulsores das transições foram diferentes, porém, as estratégias de enfrentamento tenderam a ser semelhantes.

Os resultados das transições involuntárias têm indicado, em sua maioria, repercussões negativas em aspectos internos e externos da vida dos trabalhadores. Suas avaliações acerca deste processo implicaram na percepção de menos sucesso subjetivo na carreira, pois não houve identificação com o trabalho e sim o aumento da insatisfação (Sargent, 2003). Pessoas perceberam ter tido uma interrupção do avanço profissional, passaram por desestruturação financeira, a autoestima foi abalada, indicando falta de autoconfiança, houve perda da identidade profissional, seus relacionamentos, a vida em família e a qualidade de vida foram prejudicados, além de ocasionalmente, terem surgidos sintomas depressivos e ruminação mental (Liu et al., 2012). Outros sentimentos relatados foram raiva, tristeza e vergonha da nova condição profissional (Hennekam & Bennett, 2016).

Todavia, ainda que alguns resultados sejam negativos, existiu uma variação importante em como determinadas pessoas enxergaram as transições em suas vidas. Hennekam e Bennett (2016) identificaram que artistas que tiveram que mudar de profissão involuntariamente e que conseguiram passar por este processo, obtendo ao final algumas recompensas positivas, são pessoas que avaliaram a transição como uma oportunidade, ou seja, tiveram uma visão positiva da mudança imposta. O otimismo, neste caso, foi um preditor relevante. Desta forma, foram destacadas novamente as influências dos aspectos do *self* na relação com as transições involuntárias. Algumas características levantadas destas pessoas foram: resiliência e autoeficácia (Grzeda, 1999; Khan et al., 2012; Liu et al., 2012; Van der Horst, Klehe, & Van der Heijden, 2017); confiança (Cohen-Scali, 2015; Grzeda, 1999; Khan et al., 2012); predisposição para assumir riscos (Grzeda, 1999; Khan et al., 2012); prontidão (Cohen-Scali, 2015; Heppner et al., 1994); abertura às experiências (Heppner, Fuller & Multon, 1998); otimismo (Hennekam & Bennett, 2016; Liu et al., 2012) e adaptabilidade (Liu et al., 2012). Em relação aos fatores contextuais/ambientais, foram destacadas mais uma vez a importância do apoio e suporte de familiares e cônjuges (Liu et al., 2012; Tan & Kramer, 2012).

A variável *locus* de controle, porém, apresentou divergências nestas relações. Enquanto Van der Horst et al. (2017) e Cohen-Scali (2015) perceberam que o *locus* de controle interno auxiliou as transições em adultos, Smith (1997) identificou entre casais em transições involuntárias que as mulheres tiveram maior *locus* externo de controle enquanto os

homens apresentaram mais *locus* interno, e indicou que, em um primeiro momento, as carreiras masculinas tiveram maior progresso às femininas, ao passo que, mais para a meia idade, parte das mulheres ultrapassou as carreiras dos maridos. Dessa forma, o *locus* de controle e o sexo continuaram sendo alvo de interesse dentro desta temática e carecem de mais investigações.

Dentre as variáveis demográficas, tais estudos apontaram que eram as mulheres que passavam por mais transições involuntárias, sendo que alguns as associaram com interrupções que em segunda instância, estavam relacionadas aos cuidados familiares (Lapointe, 2013; Schoon et al., 2007; Smith, 1997). Houve evidência de que as transições involuntárias pareciam ser mais desafiadoras para mulheres mais velhas (Lapointe, 2013) ao passo que Heppner et al. (1994) não constataram diferenças nos recursos psicológicos para enfrentar as transições entre homens e mulheres, embora homens tenham apresentado maior nível de confiança. Pessoas mais jovens apresentaram mais adaptabilidade em relação às mais velhas, bem como mais sensação de controle e preocupação com a carreira (Heppner et al., 1994; Van der Horst et al., 2017). Outras relações foram traçadas, como o fato de pessoas casadas terem tido mais apoio, menos insegurança e maior prontidão (Heppner et al., 1994; Lo Presti & Nonnis, 2012) e aqueles que atravessaram transições involuntárias com mudança de profissão apontaram maior índice de prontidão (Heppner et al., 1994).

Em comparação aos estudos das transições voluntárias com as mudanças involuntárias, foi observado que existe certa semelhança entre as características do *self* mencionadas, bem como nas estratégias de enfrentamento utilizadas e sobre algumas variáveis demográficas como idade, sexo e estado civil. Entretanto, os resultados obtidos das mudanças revelam uma grande diferença. Transições voluntárias destacaram resultados positivos das transições, como sucesso subjetivo, recompensas financeiras, qualidade de vida, satisfação e identidade profissional. Enquanto as mudanças involuntárias centram-se em atenuar retornos traumatizantes e desgastantes às pessoas, como insatisfação, abalo da autoestima, sentimentos de vergonha, raiva e tristeza, perda da condição financeira, entre outros. Todavia, isso não significa que as transições involuntárias só trazem retornos negativos, tampouco que as transições voluntárias apenas geram resultados positivos. É essencial perceber que os estudos investigados não abarcaram todas estas variáveis concomitantemente (estratégias de enfrentamento, resultados e avaliação da transição, *self*, aspectos demográficos e ambientais), para se chegar a esta conclusão.

Outra esfera de estudos identificada foi a respeito das transições na carreira de atletas. Foram oito trabalhos que dataram de 2009 a 2016, revelando ser um tema de estudo

relativamente novo, com a maioria dos trabalhos posteriores a 2014. E como uma área ainda parcialmente desbravada, a partir de uma revisão de estudos sobre as transições desportivas, concluiu-se que há carência de pesquisas sobre as variáveis de personalidade dos atletas de elite em fase de preparação para a aposentadoria (Knights, Sherry & Ruddock-Hudson, 2016). Uma das preocupações centrais tem sido justamente a preparação para a aposentadoria, primeiramente porque a aposentadoria no esporte ocorre mais prematuramente à de outras profissões e, em segundo, pois não existe uma preparação e planejamento adequados para as diversas fases da carreira desportiva. Algumas das consequências identificadas na literatura incluem o abandono prematuro do esporte, o desenvolvimento de neuroses e o abuso de álcool e outras drogas (Stambulova, Alfermann, Statler & Coté, 2009). Nesse sentido, Stambulova et al. (2009) trouxeram algumas recomendações pontuais: (a) preparar o atleta para demandas futuras, procurando um equilíbrio entre as demandas atuais e as seguintes; (b) realizar uma análise holística de todos os aspectos e papéis essenciais na vida do atleta; (c) promover o gerenciamento do estresse e participar de processos de *coaching*; (d) planejar a aposentadoria e (e) desenvolver mais estudos transculturais com o desenvolvimento de instrumentos internacionais que auxiliem na identificação de áreas a serem trabalhadas nos atletas.

Como estratégias de preparação para a aposentadoria no esporte e início de outra profissão, atletas vêm percorrendo carreiras duplas há certo tempo, como o trabalho/educação e o esporte de elite, além de contar com o suporte social. Há indicativos de que a qualidade do encerramento da carreira esportiva esteja relacionada à voluntariedade da finalização da carreira, da avaliação subjetiva de suas conquistas atléticas e do status da profissão de formação (Tshube & Feltz, 2015). Neste sentido, ao tratar da aposentadoria em atletas, Barker, Barker-Ruchti, Rynne e Lee (2014) preconizam que este processo envolve novas configurações sociais, com o abandono de alguns elementos atléticos para o desenvolvimento de novos elementos, sendo essencial, portanto, espaço para novas aprendizagens.

Outros trabalhos se preocuparam em detalhar estratégias e recursos para lidar com outras transições no percurso da carreira, além da aposentadoria, ou os valores e sentidos de trabalho. Atletas em transições transnacionais, ou seja, que fecharam contratos com outros países, relataram o uso da rede de relacionamentos *networking* para conseguir contratos internacionais, o fortalecimento da agência pessoal e do *coping*, além da aprendizagem constante da cultura do novo país de moradia (Agergaard & Ryba, 2014). Por outro lado, Debois, Ledon e Argiolas (2012) concluíram que as principais transições na carreira desportiva indicam caminhos não lineares, porém com características comuns: o primeiro estágio com equilíbrio entre a vida familiar, esportiva e os estudos; o segundo estágio de

primazia à carreira desportiva e o terceiro estágio focado na estabilidade da vida pessoal, como a construção da família e a preparação para a aposentadoria e/ou outras atividades profissionais. E estudo com atletas brasileiros de vôlei permitiu identificar o sentimento atribuído pela profissão em fase de transição na carreira. As categorias encontradas envolvem as habilidades psicoemocionais e comportamentais, as quais indicam que o jogador deve ter controle sobre as emoções no esporte e comportamentos compatíveis com o que se espera da profissão; as emoções geradas pelo esporte; o reconhecimento e retorno financeiro e a própria competência técnica e tácita do atleta (Justino & Brandão, 2016).

Em uma contribuição mais teórica, o estudo de Gomes e Domingues (2016), propôs o modelo interativo de adaptação humana à transição desportiva, cujas bases envolvem os aspectos já trabalhados por Schloosberg (1981, 2011) e que podem ser facilmente transportados às transições de qualquer profissional não atleta. Este pressupõe que o modo como o atleta avalia e se confronta com a situação em causa é o que determina o resultado final do processo de adaptação humana à transição. Para isso, o modelo ressalta a avaliação dos processos cognitivos de ordem primária, secundária, terciária e quaternária, durante a transição na carreira. A primeira avaliação seria levar o atleta a pensar “de que modo a transição na carreira pode me afetar?”. A avaliação secundária seria o confronto das exigências da transição “o que eu posso fazer para lidar com esta situação?”. Em um terceiro momento é avaliado novamente o processo de adaptação “como a transição continua a me afetar?” e a avaliação quaternária “o que poderei fazer para lidar com esta situação e com o modo que estou a me sentir?”. Dessa forma, a transição ocorre por tentativas de erros e sucessos, a partir dos processos de avaliação cognitiva da situação, remodelagem dos planos e ações, até que alguns indicadores da adaptação possam ser constatados, como por exemplo: mudanças efetivas nas atividades após a transição na carreira (“o que alterou na minha vida?”); mudanças efetivas nos objetivos e expectativas atuais (“foram cumpridos os meus objetivos e expectativas?”); e o nível de determinação pessoal face à decisão final da transição (“como eu avalio todo o processo de mudança, melhorou ou piorou?”).

Por fim, a última categoria das transições na carreira identificadas neste levantamento internacional, trouxeram dois trabalhos sobre as transições de preparação para a aposentadoria com ingresso em outras atividades. Ambos estudos foram dirigidos à população de ex-militares. Vigoda-Gaot, Baruch e Grimland (2010) identificaram alguns antecedentes de sucesso na segunda carreira de ex-militares das forças armadas aposentados. O papel central dos antecedentes de sucesso foram a preparação para a aposentadoria, o suporte social percebido e as percepções de políticas organizacionais (Vigoda-Gadot, Baruch & Grimland,

2010). Uma investigação com aposentados da marinha mostra que a primeira carreira vem culminando com a conquista de novas colocações no mercado de trabalho. Constatou-se que estes ex-militares haviam sido contratados para cargos da alta cúpula empresarial, o que repercutiu nestes indivíduos uma posição hierárquica mais elevada e a melhoria da renda. Alegaram a dificuldade de transitar para o mundo corporativo e dos negócios, mas que isso foi impulsionado pelo uso de experiências anteriores na marinha, onde tinham desenvolvido habilidades e tinham um rol de responsabilidades orçamentárias e de gestão de equipes (Baruch & Quick, 2009).

Uma das conclusões sobre os levantamentos de pesquisas (bases nacionais e internacional) é que os achados em base internacional possuem um volume maior de publicações, além de estarem mais concentrados em investigações das transições na carreira durante a vida adulta. Todavia, vale ressaltar que, do total da base internacional (n=77), alguns deles são provenientes de estudos brasileiros⁶. E nas bases nacionais, dois estudos foram realizados por pesquisadores de outros países⁷. Com relação ao escopo e aos resultados das pesquisas sobre as transições universidade-trabalho, verificou-se que os estudos publicados no Brasil (n=7) trouxeram mais diversidade e profundidade das variáveis envolvidas no fenômeno em comparação aos trabalhos contidos em base internacional (n=8). Já em estudos indexados em base internacional verificou-se que àquelas investigações acerca das transições em adultos assumem um rol maior de variáveis analisadas na avaliação deste fenômeno. Os trabalhos de preparação para a aposentadoria são mais robustos, porém ainda parecem estar em volume pequeno. E o campo de estudos acerca das transições de atletas de elite parece ser algo a se desbravar no Brasil.

1.3.3 Instrumentos sobre Carreira

No delineamento desta investigação houve preocupação com a escolha apropriada de um instrumento que avaliasse as transições na carreira para ser utilizado na coleta de dados. Diante disso, foi realizada uma busca para averiguar os instrumentos utilizados (escalas e inventários) a respeito de um construto mais abrangente, a *carreira*. O levantamento ocorreu na base *PsycINFO*, *Pepsic* e *Scielo* Brasil.

⁶ (Gomes & Teixeira, 2000; Justino & Brandão, 2016; Oliveira, Melo-Silva, Taveira, & Grace, 2016; Zacher et al., 2015).

⁷ (Janeiro, 2015; Vieira & Coimbra, 2006).

Por meio da *American Psychological Association (APA) PsycINFO*, no dia 08 de maio de 2017, foi conduzida uma busca com as palavras “*career*” e “*scale*”. Entre 309 trabalhos encontrados, foram selecionados aqueles revisados por pares e dentro da temática Carreira, totalizando 124 estudos. Outra busca contemplou as palavras “*career*” e “*inventory*”. Após recorte do tema e de artigos revisados por pares, dos 180 trabalhos, foram selecionados 119 artigos. Em cada artigo, foi feita uma leitura no campo do resumo e nos instrumentos utilizados, em busca do nome da escala e/ou inventário de Carreira. Foram verificados 106 instrumentos de carreira. Na Tabela 1 são descritos os vinte instrumentos mais publicados por meio deste recorte, enquanto os demais instrumentos, que tiveram de uma a duas publicações, estão listados no Apêndice A.

Tabela 1 - Levantamento de Instrumentos que avaliam a Carreira na base de dados *PsycINFO*

Qtd	Instrumento	Período das publicações	N. publicações	Origem	O que avalia
1	<i>Career Adapt-Abilities Scale (e versão Short Form)</i>	2012 a 2016	22	Savickas & Porfeli (2012) e Maggiori, Rossier & Savickas (2015)	Recursos de adaptabilidade profissional, com as subescalas: preocupação, controle, curiosidade e confiança.
2	<i>Career Maturity Inventory</i>	1976 a 2011	17	Super (1955) e Crites (1978)	Maturidade de carreira, com as subescalas: atitudes e competências.
3	<i>Career Development Inventory</i>	1973 a 2011	15	Super, Thompson, Lindeman, Jordaan & Myers (1981)	Atitudes e cognições relacionadas à maturidade de carreira, com as subescalas: planejamento de carreira, exploração de carreira, tomada de decisão, informação sobre o mundo do trabalho, informação sobre o grupo das ocupações preferidas, desenvolvimento da carreira-atitudes, desenvolvimento da carreira-conhecimentos e competências, orientação total da carreira.
4	<i>Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (e versão Short Form)</i>	1993 a 2016	12	Taylor & Betz (1983) e Betz, Klein & Taylor (1996)	A crença de um indivíduo de que ele pode concluir com êxito as tarefas necessárias para tomar decisões de carreira significativas, com as subescalas: autoavaliação, busca de informações ocupacionais, seleção de metas, planejamento e resolução de problemas.
5	<i>Career Decision Scale</i>	1982 a 2015	11	Osipow, Winer, Koschier, & Yanico (1975)	As razões pelas quais as pessoas explicam sua indecisão profissional, sendo um instrumento unifatorial.
6	<i>Adult Career Concerns Inventory (e versão Short Form)</i>	1990 a 2008	11	Super, Thompson & Lindeman (1988)	O nível de preocupação com o desenvolvimento de tarefas considerando estágios da carreira: exploração, estabelecimento, manutenção, desengajamento.
7	<i>Career Beliefs Inventory</i>	1993 a 2010	10	Krumboltz (1991)	Questões que bloqueiam o progresso da carreira, com as subescalas: minha atual situação de carreira, o que é necessário para a minha felicidade, fatores que influenciam as minhas decisões, mudanças que estou disposto a fazer.
8	<i>Strong Interest Inventory</i>	1992 a 2013	7	Campbell (1974)	Interesses relacionados com a carreira, a partir do modelo RIASEC de Holland: realista, investigador, artístico, social, empreendedor, convencional.

Continua

Qtd	Instrumento	Período das publicações	N. publicações	Origem	O que avalia
9	<i>Career Factors Inventory</i>	1990 a 2012	6	Chartrand, Robbins, Morril & Boggs (1990)	Indecisão na carreira a partir de fatores de informação e emocionais: necessidade de informação, necessidade de autoconhecimento, ansiedade da escolha da carreira e indecisão.
10	<i>Career Transitions Inventory</i>	1994 a 2012	4	Heppner (1991)	Recursos psicológicos de adultos durante transições na carreira, com as subescalas: prontidão, confiança, controle, apoio e decisão independente.
11	<i>Career Futures Inventory</i>	2005 a 2013	4	Rottinghaus, Day & Borgen (2005)	Perspectivas da evolução profissional futura e questões acerca do planejamento e ajustamento, com as subescalas: adaptabilidade de carreira, otimismo e conhecimento percebido do mercado de trabalho.
12	<i>Career Interest Inventory</i>	1983 a 2015	4	Knapp-Lee & Michael (1983)	Propõe a identificação de grupos de interesses profissionais, baseado no modelo RIASEC de Holland.
13	<i>Career Locus of Control Scale</i>	2007 a 2015	3	Millar & Shevlin (2007)	O locus de controle de adolescentes acerca da carreira, com as subescalas: internalidade, sorte, desamparo e poder/influência de terceiros.
14	<i>Career Satisfaction Scale</i>	2008 a 2015	3	Greenhaus, Parasuraman & Wormley (1990)	O sucesso subjetivo na carreira a partir de uma escala unifatorial com cinco itens.
15	<i>Career Thoughts Inventory</i>	1998 a 2008	3	Sampson, Peterson, Lenz, Reardon & Saunders (1996)	Pensamentos negativos na solução de problemas e tomada de decisão na carreira, com as subescalas: confusão na tomada de decisão, comprometimento da ansiedade, conflito externo.
16	<i>Attitudes Toward Career Counseling Scale</i>	1999 a 2015	2	Rochlen, Mohr & Hargrove (1999)	Atitudes em relação ao aconselhamento de carreira, com as subescalas: valores do aconselhamento de carreira e estigmas do aconselhamento de carreira.
17	<i>Career Aspiration Scale</i>	2007 a 2016	2	O'Brien (1996)	Aspiração de carreira de mulheres, com as subescalas: liderança e educação continuada.
18	<i>Career Growth Scale</i>	2015 a 2016	2	Weng & Xi (2011)	O crescimento na carreira, com as subescalas: crescimento na carreira, metas de carreira, habilidades na carreira, velocidade das promoções, aumento salarial.
19	<i>Career Calling Scale</i>	2015 a 2016	2	Praskova, Creed & Hood (2015)	O direcionamento de adultos emergentes atenderem um chamado/vocação de outra carreira com as subescalas: outro significado orientado, significado pessoal, engajamento ativo.
20	<i>Career Decision-Making Difficulties Scale-Short Form</i>	2005 a 2015	2	Gati, Osipow, Krausz & Saka (2000)	Dificuldades que se pode encontrar ao fazer uma decisão de carreira, com as subescalas: falta de prontidão, falta de informação, informação inconsciente.

Como é possível observar, nos estudos sobre instrumentos mais publicados, houve predomínio no uso da escala *Career Adapt-Abilities Scale*, cuja elaboração é relativamente recente e, ainda assim, já foi publicada ao menos 22 vezes em quatro anos, mostrando sua relevância nos estudos sobre Carreira. Os inventários *Career Maturity Inventory* e *Career Development Inventory*, não são novos, pois foram construídos nas décadas de 1970, todavia, continuam sendo reaplicados nos dias atuais. E na décima posição foi encontrado o *Career Transitions Inventory* (CTI), instrumento que será detalhado na próxima subseção e que foi o escolhido para esta investigação. Como se pode observar, da lista geral com 106 instrumentos (Apêndice A), não foi identificado outro que contemplasse a mensuração dos recursos psicológicos de adultos durante transições na carreira, como objetiva o instrumento de autoria de Heppner (1991).

Por outro lado, os instrumentos obtidos em bases de dados nacionais (*Pepsic* e *SciELO* Brasil), foram relativamente diferentes, conforme aponta a Tabela 2. A busca conteve as palavras “carreira” no título e “escala ou inventário” no resumo e “profissional” no título e “escala ou inventário” no resumo. Foram encontradas 43 publicações utilizando o total de 28 instrumentos.

Houve o destaque de uma escala brasileira que foi objeto de publicação ao menos sete vezes, a Escala de Maturidade para Escolha Profissional, destinada a adolescentes, assim como para a Escala de Aconselhamento Profissional, identificada pelo menos quatro vezes, de acordo com o recorte estabelecido para a busca. Todavia, instrumentos construídos fora do Brasil, também são frequentemente utilizados (53,6% destes) com a população brasileira em versões adaptadas, como: *Career Decision Making Self-Efficacy Scale*, *Career Adapt-Abilities Scale*, *Career Development Inventory*, *Career Counseling Self-Efficacy Scale* e *Career Commitment Scale*.

Embora a produção brasileira tenha se empenhado em propor novos instrumentos e adaptar outras ferramentas, ainda existe uma carência de técnicas quantitativas para a mensuração dos recursos psicológicos de adultos em transições na carreira.

Tabela 2 - Levantamento de Instrumentos que avaliam a Carreira nas bases de dados *Pepsic* e *SciELO* Brasil

Qtd	Instrumento	Nº publicação	Publicações	O que avalia
1	Escala de Maturidade para Escolha Profissional (Neiva, 1999)	7	Junqueira & Melo-Silva (2014); Bordão-Alves & Melo-Silva (2008); Colombo & Prati (2014); Oliveira & Neiva (2013); Neiva, Silva, Miranda & Esteves (2005); Neiva (2003); Melo-Silva, Oliveira & Coelho (2002)	Escala de Maturidade para Escolha Profissional. Subescalas: determinação; responsabilidade; independência; autoconhecimento; conhecimento da realidade educativa; socioprofissional.
2	Escala de Aconselhamento Profissional (Noronha, Santos & Sisto, 2007)	4	Ambiel (2010); Nery & Rueda (2013); Godoy & Noronha (2010); Noronha, Pinto & Ottati (2016)	Escala de Aconselhamento Profissional. Dimensões: Ciências Exatas, Artes/Comunicação, Ciências Biológicas/da Saúde, Ciências Agrárias/Ambientais, Atividades Burocráticas, Ciências Humanas e Sociais Aplicadas e Entretenimento.
3	<i>Career Counseling Self-Efficacy Scale</i> (O'Brien et al, 1997)	2	Oliveira, Silva, Garcia, Melo-Silva & Teixeira (2014); Silva, Oliveira & Melo-Silva (2014)	Escala de Autoeficácia no Aconselhamento de Carreira. A Autoeficácia de orientadores profissionais, com 4 subescalas: processo terapêutico e habilidades de aliança; avaliação vocacional e habilidades de interpretação; habilidades e competências multiculturais; tendências atuais do mundo do trabalho, ética e pesquisa de carreira.
4	<i>Career Commitment Scale</i> (Carson & Bedeian, 1994) e (Blau, 1985)	2	Magalhães (2013); Oliveira & Bardagi (2010)	Escala de Comprometimento com a Carreira. Vínculo com a carreira, com as subescalas: identidade, planejamento e resiliência.
5	<i>Adult Career Concern Inventory</i> (Super, Thompson & Lindeman, 1988)	2	Lassance & Sarriera (2012); Lima, Cruz & Rafael (2014)	Inventário de Preocupações de Carreira para Adultos. O nível de preocupação com o desenvolvimento de tarefas considerando estágios da carreira: exploração, estabelecimento, manutenção, desengajamento.
6	Teste de Fotos de Profissões (Achtnich, 1991)	2	Bordão-Alves & Melo-Silva (2008); Ambiel (2010)	Teste de Fotos de Profissões. Instrumento projetivo para investigação da inclinação profissional.
7	<i>Professional Inclinations</i> (Schein, 1996)	2	Lemos, Bueno, Balão, Silva & Silva (2005); Lemos, Bueno, Silva & Genicolo (2007)	Inventário de Inclinações Profissionais. Inclinações: estabilidade e qualidade de via; altruísmo; autonomia e liberdade; empreendedorismo.
8	Escala de Auto-eficácia para Escolha Profissional (Ambiel & Noronha, 2012)	2	Ventura & Noronha (2014); Ambiel, Noronha & Santos (2011)	Escala de Auto-eficácia para Escolha Profissional. As crenças em relação à capacidade de se envolver em tarefas de escolha profissional, com as subescalas: Autoavaliação; Coleta de Informações Ocupacionais; Busca de Informações Profissionais Práticas; Planejamento de Futuro.

Continua

Qtd	Instrumento	Nº publicação	Publicações	O que avalia
9	<i>Career Decision Making Self-Efficacy Scale</i> (Betz, Klein & Taylor, 1996)	1	Dantas & Azzi (2015)	Escala de Autoeficácia na Tomada de Decisão de Carreira. A crença de um indivíduo de que ele pode concluir com êxito as tarefas necessárias para tomar decisões de carreira significativas, com as subescalas: autoavaliação, busca de informações ocupacionais, seleção de metas, planejamento e resolução de problemas.
10	<i>Career Adapt-Abilities Scale</i> (Savickas & Porfeli, 2012)	1	Audibert & Teixeira (2015)	Escala de Adaptabilidade de Carreira. Recursos de adaptabilidade profissional, com as subescalas: preocupação, controle, curiosidade e confiança.
11	<i>Career Development Inventory</i> (Super, Thompson, Lindeman, Jordaan & Myers, 1981)	1	Oliveira & Dela Coleta (2008)	Escala Combinada de Atitudes da Maturidade de Carreira. Atitudes e cognições relacionadas à maturidade de carreira, com as subescalas: planejamento de carreira; exploração de carreira; tomada de decisão; informação sobre o mundo do trabalho; informação sobre o grupo das ocupações preferidas; desenvolvimento da carreira-atitudes; desenvolvimento da carreira-conhecimentos e competências; orientação total da carreira.
12	Escala de Atribuições de Carreira (Janeiro, 2011)	1	Janeiro (2011)	Escala de Atribuições de Carreira. Crenças atribuídas em relação à carreira, com as subescalas: causalidade interna e causalidade externa.
13	<i>Career Entrenchment Scale</i> (Carson, Carson & Bedeian, 1995)	1	Magalhães (2008)	Escala de Entrincheiramento na Carreira. Percepções e sentimentos sobre a possibilidade de uma mudança na carreira profissional, com 3 subescalas: investimentos de carreira, custos emocionais, limitação de alternativas.
14	<i>Protean Career Attitudes Scale</i> (Briscoe, Hall & Demuth, 2006)	1	Oliveira, Zanon, Silva, Pinhatti, Gomes & Gauer (2009)	Escala de Atitudes de Carreira Proteana. Mensuração das dimensões da carreira proteana: autogerenciamento e direcionamento para os valores pessoais profissionais.
15	<i>Boundaryless Career Attitudes Scale</i> (Briscoe, Hall & Demuth, 2006)	1	Oliveira, Zanon, Silva, Pinhatti, Gomes & Gauer (2010)	Escala de Atitudes de Carreira Sem-fronteiras. A tendência e a preferência pela carreira sem-fronteiras, com as subescalas: mobilidade física e mobilidade psicológica.
16	Expectativas de Carreira na Organização (Vasconcelos, 2015)	1	Vasconcelos & Neiva (2017)	Escala de Expectativas de Carreira na Organização. Subescalas: Conquistas Profissionais e Relação Carreira-Vida Pessoal.
17	Avaliação dos Interesses Profissionais (Levenfus & Bandeira, 2010)	1	Oliveira & Neiva (2013)	Avaliação dos Interesses Profissionais. Avalia os campos de interesses: Campo Físico/Matemático; Campo Físico/Químico; Campo Cálculos/Finanças; Campo Organizacional/Administrativo; Campo Jurídico/Social; Campo Comunicação/Persuasão; Campo Simbólico/Linguístico; Campo Manual/Artístico; Campo Comportamental/Educacional; Campo Biológico/Saúde.

Continuação

Qtd	Instrumento	Nº publicação	Publicações	O que avalia
18	<i>Salience Inventory</i> (Super & Nevill, 1986)	1	Lassance & Sarriera (2012)	Inventário de Saliência. Importância de um papel em relação aos demais papéis desempenhados, com as subescalas: Participação; Comprometimento; Expectativa de Valor.
19	Valores Relativos ao Trabalho (Porto & Tamayo, 2003)	1	Lassance & Sarriera (2012)	Escala de Valores Relativos ao Trabalho. Crenças que guiam o indivíduo no trabalho, com as subescalas: Realização no Trabalho; Relações Sociais; Prestígio; Estabilidade.
20	<i>Locus of Control Scale</i> (Rotter, 1966)	1	Quishida & Casado (2009)	Inventário de Locus de Controle. Importância de um papel em relação aos demais papéis desempenhados, com as subescalas: Internalidade e Externalidade.
21	<i>Career Anchors Inventory</i> (Schein, 1993)	1	Kilimnik, Sant'Anna, Oliveira & Barros (2008)	Inventário de Âncoras de Carreira. Identificação das âncoras de carreira: Empreendedorismo; Competência Técnico-Profissional; Estilo de Vida; Desafio Puro; Autonomia; Segurança no Emprego; Serviço e Dedicação; Gerir Pessoas.
22	<i>Career Maturity Inventory - Form C (Adaptability Form)</i> Savickas & Porfeli (2011)	1	Cattani, Teixeira & Ourique (2016)	Inventário de Maturidade de Carreira - forma C. Variáveis relacionadas à escolha profissional, com as subescalas: Preocupação; Controle; Confiança; Curiosidade.
23	<i>Career Development Self-Efficacy Inventory</i> (Yuen, Gysbers, Hui, Leug, Lau, Chan & Ke, 2004)	1	Leal, Melo-Silva & Teixeira (2015)	Inventário de Autoeficácia em Desenvolvimento da Carreira. A confiança de estudantes para lidarem com as tarefas de carreira, com as subescalas: Planejamento de Carreira; Questões de Sexo na Carreira; Informação para Escolha Profissional; Preparação para Busca de Emprego; Procura de Emprego; Definição de Objetivos.
24	Escala de Exploração e Investimento Vocacional (Gonçalves & Coimbra, 2003)	1	Sobral, Gonçalves & Coimbra (2009)	Escala de Exploração e Investimento Vocacional, com as subescalas: Exploração; Investimento; Difusão; <i>Florecclosure</i> ; tendência Excluir Escolhas.
25	Inventário de Levantamento das Dificuldades de Decisão Profissional (Primi, Munhoz, Bighetti, Di Nucci, Pelegrini & Moggi, 2000)	1	Ambiel, Noronha & Santos (2011)	Inventário de Levantamento das Dificuldades de Decisão Profissional. Subescalas: Identificação; Escolha Profissional; Dificuldades da Escolha Profissional.
26	Escala de Estilos Parentais (Teixeira & Gomes, 2000, manuscrito não publicado)	1	Hutz & Bardagi (2006)	Escala de Estilos Parentais. Identificação das influências paternas, maternas e combinadas, com as subescalas: Exigência; Responsividade.
27	Escala de Indecisão Profissional (Teixeira & Gomes, 1999, manuscrito não publicado)	1	Hutz & Bardagi (2006)	Escala de Indecisão Profissional. Índice geral de indecisão, escala unifatorial.

Conclusão

Qtd	Instrumento	Nº publicação	Publicações	O que avalia
28	Escala de Características de Atividades Profissionais (Noronha, Santos & Sisto, manuscrito não publicado)	1	Godoy, Ottati & Noronha (2009)	Escala de Características de Atividades Profissionais.

1.3.4 CTI: construção do instrumento e adaptações

Considerando os levantamentos supracitados, observou-se a escassez de instrumentos que possam mensurar os recursos psicológicos de adultos em transições na carreira, sendo identificado, no entanto, apenas o inventário CTI de Heppner (1991). Dessa maneira, é detalhado o processo de sua construção e adaptações transculturais já realizadas.

Esta ferramenta criada por Mary Heppner e é datado de 1991, porém a autora e colaboradores publicaram um artigo com detalhes da sua construção somente em 1994, que é a referência mais consultada neste estudo. Durante o desenvolvimento inicial do CTI, havia uma preocupação de abarcar construtos que contemplassem ao menos quatro critérios: (a) que representassem uma variável interna, (b) que aparecessem em diversas linhas de pesquisa e que fossem fatores teoricamente fortes no processo de planejamento da carreira, (c) que tivessem consistência teórica para o desenvolvimento da carreira em adultos e (d) que fossem congruentes com a experiência de Mary Heppner derivada de diversos aconselhamentos de adultos em transições na carreira. Desta forma, seis construtos foram previamente selecionados⁸: autoeficácia, *self* relacional, motivação na carreira, crenças racionais, correr riscos e controle (Heppner et al., 1994).

Para o teste de evidências de validade, foram examinadas relações entre as escalas do CTI com percepções de *coping* e com variáveis demográficas que se mostram teoricamente substanciais durante as transições na carreira. Além disso, foram aplicados outros dois instrumentos: *My Vocational Situation* (MVS) e *The Hope Scale*. Um estudo piloto foi conduzido com sete adultos em processo de mudanças na carreira e com cinco orientadores de carreira, os quais pontuaram e comentaram o instrumento em relação à clareza e adequação dos seis domínios avaliados. Posteriormente quatro *experts*, não envolvidos com a construção do CTI, opinaram sobre a dimensão percebida dos itens. Modificações no instrumento foram realizadas até que o nível de concordância entre os *experts* fosse completo.

A primeira versão do CTI contava com 72 itens e 6 fatores psicológicos em escala *Likert* de 6 pontos (1 = concordo totalmente a 6= discordo totalmente). Foi realizada a Análise

⁸ Referenciais: (1) autoeficácia: Hackett & Betz (1981), Hackett, Betz & Doty (1985), Layton (1984) e Lent, Brown & Larkin (1986); (2) self relacional: Chodorow (1974,1978), Forrest e Kolaitis (1986), Gillian (1977, 1979, 1982) e Lyons (1983); (3) motivação na carreira: Helmreich e Spence (1978) e Spence (1983); (4) crenças racionais: Dolliver e Nelson (1975), Ellis (1962), Keller, Biggs e Gysbers (1982), Mitchell e Krumboltz (1987), Nevo (1987) e Thompson (1976); (5) correr riscos: Janis e Mann (1977) e Perosa e Perosa (1983); (6) controle: Abramson, Seligman e Teasdale (1978), Burlin (1976), Pickering e Galvin-Schaefer (1988), Perosa e Perosa (1983) e Weiner (1974). Mais informações em Heppner et al. (1994).

Fatorial Exploratória (AFE) com a primeira amostra (n=300), a confiabilidade pelo teste-reteste com a segunda amostra (n=43) após três semanas, e na terceira amostra (n=104) foram aplicados o CTI (versão de 40 itens), o *MVS* e *The Hope Scale*. A primeira amostra foi composta por trabalhadores norte-americanos de todos os níveis de escolaridade, enquanto a segunda amostra envolveu mestrandos em aconselhamento psicológico e a terceira contou com adultos desempregados demitidos de indústrias de manufatura da região Centro-Oeste dos EUA e que estavam participando de um *workshop* de dois dias para planejamento de carreira no Centro de Planejamento e Recolocação de Carreira, coordenado por Mary Heppner.

Por meio da extração dos componentes principais e com rotação ortogonal *varimax*, chegou-se a um *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) de .86, com 19 fatores com autovalores acima de 1 e o *scree plot* revelou quebras após três, cinco e oito fatores. A solução com cinco fatores foi a que apresentou melhor interpretação. Foram excluídos 17 itens com cargas inferiores a .40 e mais 10 itens com cargas superiores a .40 em mais de dois fatores. Nova análise dos componentes principais foi realizada nos 45 itens, com rotação *varimax* para cinco fatores. Outros cinco itens carregaram mais de .40 em mais de um fator. Então os 40 itens passaram pelo mesmo processo e resultaram em uma solução de cinco fatores, os quais explicaram 44,5% de variância.

Como descrito anteriormente, os fatores finais foram construídos a partir da junção de 6 construtos teóricos iniciais:

- Fator 1 Prontidão. Com 13 itens, dos quais: 7 “motivação”, 3 “correr riscos”, 1 “autoeficácia”, 1 “controle” e 1 “*self* relacional”. Dos quais, 1 (um) é reverso.
- Fator 2 Confiança. Com 11 itens, dos quais: 5 “autoeficácia”, 3 “crenças racionais”, 3 “correr riscos”. Dos quais, 10 são reversos.
- Fator 3 Controle. Com 6 itens, dos quais: 5 “controle” e o outro item não foi descrito pelos autores. Todos são itens reversos.
- Fator 4 Apoio. Com 5 itens, dos quais: 2 “confiança”, 2 “*self* relacional” e 1 “correr riscos”. Dos quais, 3 (três) são reversos.
- Fator 5 *Decisão Independente*. Com 5 itens, dos quais: 4 “*self* relacional” e o outro item não foi descrito pelos autores. Dos quais, 3 (três) são reversos.

O primeiro fator, Prontidão, reflete como os indivíduos avaliam sua motivação para fazer uma transição na carreira. O segundo, Confiança, avalia quão capaz uma pessoa se sente de completar as tarefas necessárias para uma transição na carreira bem-sucedida. O terceiro

fator, Controle, reflete até que ponto os indivíduos veem a transição na carreira como estando em seu controle. O quarto fator, Apoio, refere-se a quanto de apoio os indivíduos sentem que estão recebendo de pessoas ao seu redor quando eles contemplam uma transição na carreira. O quinto fator, Decisão Independente, indica o grau com que os indivíduos veem a transição como sendo uma decisão independente e não uma escolha imposta pelo contexto relacional. Nesta primeira amostra, foram obtidos *alpha* de *Cronbach* de .90 no CTI e nas subescalas Prontidão ($\alpha=.87$), Confiança ($\alpha=.83$), Controle ($\alpha=.69$), Apoio ($\alpha=.66$) e Decisão Independente ($\alpha=.67$).

Na sequência, testes de confiança e consistência interna foram realizados na segunda amostra e revelaram *alpha* de *Cronbach* de .84 no CTI e nas subescalas Prontidão ($\alpha=.74$), Confiança ($\alpha=.79$), Controle ($\alpha=.55$), Apoio ($\alpha=.77$) e Decisão Independente ($\alpha=.83$). Evidências de validade do construto na amostra 1 indicaram que todas as relações entre o escore total do CTI com variáveis demográficas e de *coping* ocorreram como esperadas, dando suporte inicial para a validade do construto. Como já apontado na seção “Panorama das pesquisas sobre transições na carreira”, o tempo da transição e a idade foram bastante relacionadas ao CTI. Pessoas mais velhas e em transição por um período de tempo maior se perceberam com menos recursos psicológicos. Indivíduos mais jovens possuíram melhores índices de prontidão, confiança e apoio aos mais velhos. Os casados alegaram mais apoio em relação aos não casados. Como previsto nas hipóteses iniciais, sexo e o tipo de transição na carreira⁹ não foram significativamente relacionados ao total do CTI. Contudo, foi identificado que homens reportaram maiores níveis de confiança no sucesso da transição em relação às mulheres. E pessoas que reportam passar por transições ocupacionais/de profissão revelaram maior Prontidão em relação aos demais tipos de transição na carreira. Houve correlação entre o total do CTI com percepções individuais de *coping*. Sujeitos com altos níveis de estresse apontaram mais deficiências nas áreas de confiança, controle e suporte. Sujeitos que reportaram altos índices de confiança e no processo também possuíram escores maiores em todas as escalas, exceto decisão independente. Estimações adicionais da validade do construto foram obtidas na terceira amostra (trabalhadores demitidos). Não houve diferenças entre os escores do CTI e das escalas entre a primeira e a terceira amostra, indicando que neste

⁹ Para Heppner et al.(1994), as transições são: (a) mudança nas tarefas - é a mudança de um conjunto de tarefas para um outro conjunto dentro do mesmo trabalho e mesmo local, por exemplo, um produtor de leite que se torna produtor de grãos, (b) mudança de posição - uma mudança de postos de trabalho, com o mesmo empregador ou para empregador ou local diferente, mas apenas com uma singular mudança de funções de trabalho, por exemplo, uma secretária que muda para um departamento diferente na mesma empresa e, (c) mudança ocupacional - é uma transição de um conjunto de funções a um conjunto diferente, que pode incluir um novo ambiente de trabalho e/ou uma mudança de profissão, por exemplo, uma agricultor que passa a atuar como operário de uma indústria têxtil.

instrumento não foram identificadas diferenças de recursos psicológicos entre as transições voluntárias ou involuntárias. Nesta terceira amostra, não foram encontradas diferenças entre os índices do CTI em relação ao sexo e, apenas o fator confiança, mostrou-se maior em profissionais mais jovens aos mais velhos. Nas evidências adicionais com o MVS e *The Hope Scale*, foi identificado que pessoas que se perceberam com mais recursos psicológicos durante a transição na carreira também possuíam maior clareza de suas identidades vocacionais e um senso de Confiança em suas habilidades de moverem-se com sucesso neste processo.

Mediante a relevância do instrumento e do tema em questão, este foi adaptado ao público francês (CTI-F) por Fernandez, Fouquereau e Heppner (2008). Participaram 1042 voluntários, dentre os quais, profissionais orientadores de carreira e estudantes de pós-graduação em Psicologia. A primeira amostra (n=359) serviu para averiguar a estrutura fatorial, a segunda amostra (n=628) para a confirmação da estrutura fatorial, evidências de validade convergente e sensibilidade à desejabilidade social e o terceiro grupo (n=55) teve como finalidade o teste-reteste. Em conjunto com o CTI-F, foram aplicadas a versão francesa do *Goal Instability Scale* (GIS) e a versão reduzida da escala de desejabilidade social de Marlowe-Crowne.

Dos 40 itens do CTI-F, cinco deles foram excluídos mediante critérios de normalidade. Neste momento, já foi testada a confirmação da estrutura, utilizando a matrix de correlação com estimação de máxima verossimilhança, e os resultados revelaram que o modelo não se ajustava aos profissionais franceses ($\chi^2(560) = 3509.28$ $p < 0,0001$; SRMR=0.19; CFI=0.55; RMSEA=0.09). Dessa forma, foi conduzida a análise fatorial exploratória com fatoraçoão pelo eixo principal e com rotação ortogonal *varimax*. Obteve-se um KMO de .86 e os critérios de fatores foram determinados pelo *scree test* e critério *kaiser* com autovalores acima de 1. Foi sugerida uma solução entre três ou quatro fatores seguindo algumas considerações: considerações conceituais, cargas fatoriais acima de .40 porém não acima de .30 em mais de um fator e verificação do *alpha*. A partir destes recortes, foi obtida uma estrutura com três fatores, somando 45,98% de variância explicada. O primeiro fator, Confiança ($\alpha=.87$), agregou oito itens, Prontidão ($\alpha=.79$), segundo fator, contemplou sete itens e, Decisão Independente ($\alpha=.66$), último fator, permaneceu com quatro itens, totalizando 19 itens no CTI-F.

Para confirmar a estrutura do instrumento, nova Análise Fatorial Confirmatória (AFC) foi realizada, porém, neste momento, com a segunda amostra e se obteve os seguintes resultados: ($\chi^2(151) = 856.16$ $p < 0,0001$; SRMR=0.08; CFI=0.90; RMSEA=0.08). A confiabilidade foi ligeiramente aumentada: Confiança .87; Prontidão .73; e Decisão

Independente .68. Após 23 dias, foi realizado o teste-reteste, o qual indicou estabilidade temporal satisfatória. E evidências de validade convergente confirmaram que altos escores no CTI-F se relacionaram positivamente com os escores da escala GIS. E, por fim, o fator Apoio acessado pelo CTI-F não obteve correlação significativa com desejabilidade social. De acordo com os autores, é compreensível que dois fatores não retidos na versão francesa, Controle e Apoio, não tenham se ajustado à cultura local, além deles já terem tido os menores percentuais de variância explicada e índices de confiabilidade interna mais baixos na versão norte americana. O fator Controle apresentou ainda, na versão original do CTI, baixo coeficiente na confiabilidade do teste-reteste.

Também foi realizada a versão italiana do CTI. Lo Presti (2008) propôs a adaptação do CTI com 540 trabalhadores italianos. O autor utilizou as técnicas da AFE e AFC. O Fator Prontidão manteve 13 itens, alfa de .83 e bons índices de ajuste do modelo ($\chi^2=324.69$; $df=65$; $RMSEA=0.086$; $GFI=0.96$; $CFI=0.95$; $NFI=0.94$). O fator Confiança foi renomeado de Autoeficácia, para não haver confusão, pois o estudo também contava com a variável Insegurança no Emprego. Neste fator, foi retirado o item 9 “*O risco de mudar de carreira parece alto para mim*”, devido baixa carga fatorial, sendo obtido um alfa de .73 e índices aceitáveis de ajuste ($\chi^2=244.41$; $df=35$; $RMSEA=0.105$; $GFI=0.96$; $CFI=0.90$; $NFI=0.89$). O fator Controle obteve um primeiro alfa de .61 (superior ao obtido no CTI), mas, apesar desta melhoria, o autor optou por não utilizar a subescala visto ela não avaliar adequadamente o seu grau de confiabilidade. Isso ficou expressivo quando na sua segunda amostra o alfa foi de .43 e no teste-reteste de .59. O fator Apoio também foi extraído desta versão devido sua baixa confiabilidade, de .52, sendo que na segunda amostra foi obtido .23 e no teste-reteste .27. E o último fator, Decisão Independente, teve alfa de .33, sendo na segunda amostra .48 e .43, no teste-reteste. Sendo assim, Decisão Independente também foi desconsiderada neste modelo. Na conclusão do autor, a adaptação do Inventário de Transições na Carreira para a língua italiana não pode ser considerada satisfatória, pois dois dos cinco fatores originalmente teorizados mostraram níveis de consistência interna apenas o suficiente, enquanto os três restantes se revelaram insuficientes para a implementação eficaz de contextos de pesquisa e intervenção. Em posterior publicação desta adaptação do CTI, foram verificados os comportamentos de algumas variáveis com 536 trabalhadores italianos empregados e com idade média de 37,5 anos. A autoeficácia (confiança), a prontidão e a empregabilidade foram moderadas e positivamente correlacionadas, provando que se sentir mais empregável é vinculado com maior prontidão e autoeficácia nas atividades de planejamento de carreira e vice-versa. No que diz respeito ao sofrimento psicológico, maiores pontuações de autoeficácia

e prontidão compensaram os efeitos decorrentes de maior insegurança no emprego, enquanto em termos de comprometimento com a carreira, apenas o papel da autoeficácia pôde ser observado (Lo Presti & Nonnis, 2012).

Por fim, o CTI já foi anteriormente adaptado ao contexto brasileiro por Magalhães e Teixeira (2013). O estudo foi conduzido exclusivamente com estudantes universitários no último ano da graduação superior, ou seja, abrangeu as transições universidade-trabalho. Todavia, pode-se afirmar que esta adaptação do CTI teve algumas particularidades. Por tratar de uma amostra universitária, os autores selecionaram 28 itens dos 40 originais e nomearam os fatores de maneira diferente à do estudo atual: motivação (prontidão), autoeficácia (confiança), *locus* de controle interno (controle), suporte social percebido (apoio) e decisão independente. A investigação ocorreu com um número de participantes menor ($n=215$), sendo utilizada, como forma de validação do instrumento, a AFE, a qual compilou uma solução com cinco fatores e seus índices de consistência interna variaram de .68 a .71. Os autores encontraram algumas associações: o *locus* de controle externo (baixo controle interno) esteve associado com busca de emprego, contrariando expectativas teóricas de que o *locus* interno seja mais condizente com o enfrentamento das transições. Os autores entenderam a associação de busca de emprego com externalidade do *locus* de controle como a “capacidade do indivíduo perceber que as oportunidades de emprego e o sucesso na busca de emprego estão, em grande parte, na dependência de outras pessoas e do próprio mercado de trabalho, e também do cultivo de redes sociais e do senso de oportunidade do buscador” (Magalhães & Teixeira, 2013, p.416). Os resultados indicaram que os universitários voltados para aspectos intrínsecos da atividade profissional (realização pessoal) eram mais autoconfiantes, possuíam internalidade do *locus* de controle sobre suas conquistas ou insucessos e tendiam a estar sob menor pressão financeira. E aqueles, cuja percepção do mercado de trabalho era negativa, apresentaram maior pressão financeira, estavam preocupados com estabilidade no emprego, apontaram comportamentos de externalidade do *locus* de controle, e convergiram mais intensamente a comportamentos de busca de emprego. Os pesquisadores relataram que se faz necessário ampliar as investigações acerca do *locus* de controle nas transições profissionais e que os resultados deveriam ser analisados considerando os tamanhos dos efeitos obtidos no estudo (os percentuais de variância explicada ou as diferenças observadas foram pequenos ou médios, o que indica que devem existir outras variáveis, não incluídas nesta pesquisa, que podem contribuir para a explicação dos comportamentos de busca de emprego).

A escolha pelo CTI neste estudo foi devido a dois motivos. Primeiro por não identificar nas bases de dados consultadas outro instrumento que trouxesse a proposta que o

CTI faz, ou seja, de reunir em um único construto alguns recursos psicológicos que são ativados durante as transições na carreira. Outra razão da escolha se deu pela relevância e eficiência do CTI comprovada em processos de orientação de carreira, indicando que os níveis de prontidão, confiança, controle e apoio aumentaram após 3 à 12 sessões de orientação (Heppner, 1998). Também se verificou que diante do respaldo dos escores do CTI orientadores de carreira tiveram condições de conduzir os processos de aconselhamento das transições com mais profundidade (Heppner, 1998). Como a tentativa de adaptação brasileira de Magalhães e Teixeira (2013) foi construída para um público específico, verifica-se a existência de um campo para refinamentos do instrumento para uso no contexto brasileiro com ampliação das possibilidades de situações para além da transição universidade-trabalho.

No entanto, embora tenha sido selecionado o CTI, nota-se que ele já mostrou alguns impasses, os quais poderiam dificultar a adaptação brasileira, pois: (a) os itens são extensos e por vezes, acoplam mais de uma intenção; (b) há grande quantidade de itens reversos nas dimensões de Confiança e Controle; (c) baixa confiabilidade em Controle; (d) tentativas de adaptações transculturais com pouco sucesso; e (e) a dimensão Decisão Independente talvez possa ser questionada quanto à adequada categorização dela como sendo um recurso psicológico, pois pode ser compreendida como um comportamento relacionado à maturidade, considerando que decisões de carreira geralmente são construídas com outras pessoas. Diante disso, tais fragilidades do instrumento original devem ser analisadas no seu aspecto final da adaptação para a cultura brasileira.

II ESTUDO EMPÍRICO

II ESTUDO EMPÍRICO

2 JUSTIFICATIVA E OBJETIVOS

O estudo das transições na carreira é tema de grande relevância para o campo da Orientação Profissional e de Carreira sobretudo na contemporaneidade com as velozes mudanças no mundo no trabalho. Particularmente, no Brasil, considerando que o cenário econômico e político se apresenta instável, os profissionais estão se deparando com mais frequência com mudanças voluntárias e involuntárias no mundo do trabalho. Isso exige estratégias de adaptabilidade dos profissionais em qualquer etapa do ciclo vital. Assim, torna-se relevante a realização de estudos sobre instrumentos que possam favorecer processos de Aconselhamento de Carreira.

A partir da análise da produção científica acerca das transições na carreira e, em especial, as transições no meio da carreira em adultos, observou-se que parte substancial dos trabalhos produzidos no Brasil traz um profundo conhecimento qualitativo, visto que se pauta em analisar as histórias de sujeitos que passaram por transições, ou seja, fornece rico material para o campo de estudo. No entanto, por ser de abordagem qualitativa, foi desenvolvida com amostras pequenas, limitando as possíveis generalizações dos resultados.

A motivação para o delineamento deste estudo centra-se na preocupação com o desenvolvimento de ferramentas que objetivam a mensuração dos recursos psicológicos dos indivíduos em situação de transições de/na carreira. Assim, espera-se contribuir com a produção do conhecimento acerca do CTI, o qual já vem passando por processos de adaptações em outras culturas e, além disso, viabilizar a possibilidade de uso do instrumento em intervenções de carreira para o contexto brasileiro. Este instrumento poderá auxiliar o orientador de carreira a ter diagnóstico da situação para poder traçar um plano de trabalho e assim auxiliar os clientes no desenvolvimento de estratégias para o enfrentamento das transições.

Portanto, o objetivo geral deste trabalho é adaptar o Inventário de Transições na Carreira (ITC-Br/CTI) para uso com profissionais brasileiros com nível superior de educação.

Os objetivos específicos são:

- 1) Descrever o perfil dos profissionais graduados que se autodeclararam em transições na carreira em relação às variáveis demográficas e profissionais.

- 2) Realizar estudos comparativos entre as variáveis nominais (sexo, idade, tipo de transição na carreira, natureza voluntária/involuntária da transição, escolaridade, vínculo de trabalho, satisfação com a transição e dedicação às estratégias de enfrentamento) e intervalares do ITC-Br com profissionais graduados em situação de transições na carreira.

3 MÉTODO

3.1 Caracterização da pesquisa

As pesquisas podem ser classificadas em relação à sua natureza, objetivos, meios e métodos. Tendo em vista a utilização dos resultados, este estudo se enquadra na pesquisa aplicada uma vez que visa contribuir para fins práticos, para uso tanto de orientadores profissionais e de carreiras quanto para os próprios indivíduos que estejam em transições. Em relação aos objetivos, esta pesquisa é do tipo exploratória e descritiva. Exploratória, pois seu principal objetivo é o aprimoramento de ideias ou descobertas de intuições, tornando o problema mais explícito. E também é descritiva à medida que pretende descrever características de dada amostra de profissionais em transições na carreira, verificando o estabelecimento de possíveis relações entre as variáveis (Gil, 2002).

Quanto aos meios, para fins deste estudo foi realizado um levantamento de dados, tipo *survey*, caracterizado pela interrogação das pessoas cujo comportamento se deseja investigar. Em geral, este tipo de pesquisa usa instrumentos que captam respostas objetivas. Para tal finalidade em pesquisas *survey* é comum a análise quantitativa dos dados, a partir de tratamento estatístico que permita quantificar os dados e generalizar os resultados da amostra para a população alvo (Gil, 2002).

3.2 Cuidados éticos

Cuidados éticos foram tomados no que se refere à obtenção de dados e de uso da escala CTI, com a permissão da autora, conforme Anexo A. Em seguida o projeto de pesquisa foi submetido, avaliado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, sob protocolo n.

39788914.2.0000.5407. Os dados foram coletados após a notificação da aprovação, a qual está no Anexo B.

Houve preocupação com aspectos éticos em relação aos participantes do estudo expresso por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Este documento comunicou aos sujeitos os propósitos do estudo, os riscos associados aos procedimentos, benefícios, o sigilo quanto à identidade dos participantes e, também, o direito de recusa ou mesmo interrupção da colaboração a qualquer momento. No TCLE, foi solicitada a autorização para a utilização dos dados da pesquisa para fins acadêmicos. A obtenção dos dados foi realizada por meio de pesquisa *online* (formulário *Survey Monkey*). Para tal, houve ampla divulgação nas redes sociais e *e-mails* com divulgação de um *link* o qual direcionava à página da pesquisa. Dessa forma, os interessados em participar, somente puderam acessar a pesquisa após ler o TCLE e aceitar por meio do clique em “declaro que li o TCLE e aceito participar da pesquisa”.

3.3 Variáveis da pesquisa

Este estudo foi embasado nos referenciais sobre as teorias transacionais abordadas no enquadramento teórico deste estudo, bem como nas contribuições metodológicas de Mary Heppner (1991). Esta última autora definiu ao menos cinco variáveis denominadas de recursos psicológicos para enfrentamento das transições na carreira, como já descrito: prontidão, confiança, controle, apoio e decisão independente. Também vinculou a importância do *timing* da transição (momento em que a transição ocorre, sobretudo se esta é de caráter voluntário ou involuntário) e o tipo de transição na carreira. Na investigação de Heppner, são listadas três classificações de transições¹⁰: mudanças na tarefa, mudanças de posição e mudanças ocupacionais.

Para fins deste estudo, foram consideradas as variáveis expressas na Figura 4. As variáveis dependentes são as relativas aos recursos psicológicos (CTI/ITC-Br) e às autoavaliações (de sentir-se pronto para a transição, motivado, sentir ter controle, perceber ter apoio, de estar se dedicando às estratégias de enfrentamento e da avaliação da transição em termos de satisfação). Enquanto as variáveis independentes compreendem questões demográficas e profissionais, a natureza/motivos e situações de transições na carreira. Dessa

¹⁰ De acordo com as tipologias descritas anteriormente de Heppner et al. (1994): (a) mudança nas tarefas – que neste estudo se assemelha às Transições dentro da Profissão, (b) mudança de posição – similar às Transições de Postos de Trabalho e, (c) mudança ocupacional – similar às Transições de Profissão.

forma, há alterações em relação às propostas realizadas por Heppner, com ampliação das classificações das transições.

Figura 4 - Variáveis da pesquisa

3.4 Instrumentos

3.4.1 Questionário Demográfico e Profissional

Baseando-se em algumas das variáveis já coletadas em estudos sobre transições na carreira (Fernandez, Fouquereau & Heppner, 2008; Heppner et al., 1994), para fins deste estudo, optou-se por seguir parte dessas diretrizes, julgando, portanto, relevante conter no questionário informações sobre: sexo, idade, escolaridade e formação, ocupação, natureza do vínculo de trabalho, setor da economia, quais tipos de transições na carreira o participante encontrava-se vivenciando e o motivo da mudança. Foram incorporados também dados referentes à autoavaliação dos níveis de sentir-se pronto para a transição, sentir-se motivado,

ter controle, perceber ter apoio, o quanto perceber estar se dedicando às estratégias de enfrentamento e a avaliação geral a respeito da transição, em nível de satisfação.

Para a classificação dos tipos de transições na carreira que seriam incluídos no questionário, foi necessário se basear nas tipologias já desenvolvidas em outros estudos sobre o tema (Bruce & Scott, 1994; Heppner et al., 1994; Louis, 1982). Todavia, no percurso metodológico deste estudo (estudo piloto e análise dos dados) foi observada a necessidade de inclusão de mais dois tipos de transições: (a) outras transições, como a pré-aposentadoria e pré-transição e (b) transição universidade-trabalho (*school to work*). Dessa forma, para fins deste estudo, no questionário demográfico e profissional estabeleceram-se as seguintes classificações:

- 1) Transições de profissão - quando ocorre a mudança completa de uma profissão para outra profissão ou outra área de atuação nova e diferente da anterior, envolvendo ou não, outro curso de formação superior, técnico ou de aperfeiçoamento.
- 2) Transições de postos de trabalho - quando o profissional que atua na referida área de formação muda o vínculo empregatício, porém, permanece realizando as mesmas atividades da profissão. Exemplo: o Administrador que era analista financeiro da empresa “A” e que passa a trabalhar neste mesmo cargo na empresa “B”, mantendo grande parte de suas atribuições anteriores.
- 3) Transições dentro da área profissional - quando há mudança de determinada área daquela profissão para outra área de atuação. Por exemplo, o Advogado trabalhista que migra para a área criminal; o Enfermeiro que deixa de trabalhar em hospitais e inicia a carreira docente superior em Enfermagem.
- 4) Transições universidade-trabalho - quando o profissional finaliza o curso de graduação e/ou pós-graduação e se dirige para o mercado de trabalho.
- 5) Outras transições – (a) Pré-Aposentadoria (quando o profissional está vias de aposentar-se e se prepara para iniciar uma nova profissão e/ou atividade profissional correlata) ou (b) Pré-Transição (ainda não passou por nenhuma transição na carreira, sendo esta a sua primeira experiência, todavia o profissional está estudando a viabilidade e as opções, e se planeja para passar pela mudança profissional).

3.4.2 Inventário de Transições na Carreira

Detalhes deste instrumento já foram apontados na subseção *CTI: construção e adaptações*. Para uso no Brasil este passou por etapas de adaptação semântica e de validade estrutural, a serem detalhadas nos resultados. Sua denominação no contexto brasileiro passou a ser: Inventário de Transições na Carreira/ITC-Br.

3.5 Procedimentos de Coleta

Os questionários da pesquisa foram enviados por *link online* (por *software* especializado em pesquisa, do tipo *Survey Monkey*) com uma Carta Convite (Apêndice B). Inicialmente o participante visualizou o TCLE, explicando os objetivos da pesquisa e enfatizando os aspectos éticos, relacionados ao sigilo, anonimato, desistência em qualquer fase do procedimento, riscos e benefícios. Após o registro de aceite, a página era direcionada ao Questionário Demográfico e Profissional (Apêndice D) e ao ITC-Br.

O convite à pesquisa foi enviado para contatos eletrônicos de programas de pós-graduação de universidades dentro de cada região do país (sul, sudeste, centro oeste, nordeste e norte), solicitando auxílio na participação do estudo e encaminhamento aos alunos e egressos dos cursos (efeito bola de neve). As instituições contatadas foram¹¹: UFRGS, UFSC, UFPR, UEL, UEM, UFMS, UFMT, UFG, UnB, UFAM, UFT, UFPA, UFPB, UFBA, UFMG, UFRJ, UERJ, USP (São Paulo, Ribeirão Preto e São Carlos), PUC São Paulo, Universidade Presbiteriana Mackenzie, UNICAMP, UFSCar, UNESP (Assis, Araraquara, Bauru e Botucatu). Para cada universidade, foi acessado o *site* dos programas de pós-graduação e os *e-mails* de contato do secretário e/ou coordenador do curso. Cursos de todas as áreas do conhecimento foram selecionados, de modo a equilibrar as profissões na amostra. Algumas instituições fizeram a gentileza de divulgar a pesquisa pelo canal de imprensa próprio, como o Instituto de Física de São Carlos, a Imprensa da USP de Ribeirão Preto e da UEM.

Também foi realizada a divulgação pelas redes sociais *Linkedin* e *Facebook*. Na primeira rede social, a pesquisadora se cadastrou aos grupos profissionais de diversas áreas (tomou-se como base as profissões de cursos superiores listadas no <http://guiadoestudante.abril.com.br/profissoes/> - site Guia do Estudante), no entanto um número muito reduzido das profissões foi encontrado em formato de grupo nessa rede.

¹¹ Vide lista de Siglas.

Infelizmente quase não houve interação dos profissionais com as postagens realizadas. No *Facebook*, a pesquisadora percorreu a mesma estratégia e se cadastrou a vários grupos profissionais da rede (critério do Guia do Estudante). Mais uma vez, nem todas as profissões tinham grupos na rede, porém a participação e interesse dos profissionais diante das postagens da pesquisa foram muito positivos e superiores ao resultado do *Linkedin*. Os profissionais compartilharam a pesquisa e “marcaram” amigos em transições na carreira para participação no estudo. O *link* via *Facebook* foi, ainda, compartilhado pelos contatos da pesquisadora e pelos membros do grupo de pesquisa da qual ela toma parte.

A coleta de dados teve início em 24/10/15 e permaneceu disponível até 31/01/16. Por diversas vezes o *link* foi republicado nas redes sociais e compartilhado por colegas e conhecidos. Neste primeiro momento de coleta participaram 362 profissionais. No entanto, ao iniciar o tratamento dos dados, foi verificado que 20 dos respondentes estavam categorizados em transições universidade-trabalho, a qual, em um primeiro momento, não fazia parte do recorte predefinido na pesquisa, pois a intenção era verificar as transições em profissionais já atuantes no mercado de trabalho. Nesta etapa da investigação, optou-se por incluir a categoria transição universidade-trabalho, divulgar novamente a pesquisa e coletar os dados por mais tempo. Assim, a segunda etapa de coleta compreendeu o período de 21/03/16 a 15/04/16.

3.6 Universo do estudo

No trabalho de construção do CTI, sua primeira amostra contou com trabalhadores norte-americanos de todos os níveis de escolaridade, enquanto a segunda amostra envolveu mestrandos em aconselhamento psicológico e a terceira contou com adultos desempregados demitidos de indústrias de manufatura da região (Heppner et al., 1994). Em estudo posterior, participaram adultos demitidos da região do meio oeste dos EUA, os quais participaram de um *workshop* de orientação de carreira promovido por uma universidade (Heppner et al., 1998). No entanto, neste estudo optou-se por considerar os profissionais com nível superior completo, haja vista que a extensão de uma transição na carreira, especialmente quando há mudança de profissão, pode ser mais complexa e envolve mais fatores a serem ponderados na tomada de decisão.

Dessa forma, os critérios em relação ao universo dos participantes que compuseram este estudo envolveram: ser brasileiro, possuir ensino superior completo e estar, durante momento de coleta de dados, em situação de mudanças na carreira. As transições poderiam

ser relacionadas à demissão, transferência, promoção, mudança de emprego, mudança de profissão, abertura de um negócio próprio, em fase de preparação para aposentadoria com planejamento de novas atividades profissionais ou início da carreira no mercado de trabalho após conclusão da graduação ou de cursos de pós-graduação, contemplando, dessa maneira, as cinco situações de transições descritas nas variáveis deste estudo. A pesquisa estava aberta para profissionais de qualquer idade e de todas as regiões do Brasil, haja vista que foi compartilhado pela internet.

Responderam a este estudo um total de 556 profissionais. Todavia, foram excluídos aqueles que não responderam por completo a pesquisa (cinco participantes), aqueles que forneceram respostas iguais em toda a extensão do instrumento ITC-Br (cinco participantes), profissionais que não se encontravam em transição na carreira (oito participantes), pessoas sem ensino superior completo (um participante) e profissionais não brasileiros (quatro participantes). Assim, o estudo prosseguiu com a amostra de 533 profissionais.

3.7 Procedimentos de Análise dos Dados

Considerando os objetivos traçados neste trabalho, a análise dos dados envolveu, no momento de validação de conteúdo, medidas do Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC) e o índice *Kappa*. As respostas foram tabuladas em planilha e analisadas seguindo as diretrizes de Cassepp-Borges, Balbinotti e Teodoro (2010) e Landis & Koch (1977).

Na etapa da validade de estrutura, os dados foram lançados e analisados em *software* estatístico (IBM SPSS versão 20), com propósito de obter as análises descritivas da amostra de profissionais, realizar o teste de confiabilidade e verificar o comportamento das variáveis por meio dos estudos comparativos com uso da Análise de Variância Univariada (ANOVA). E por meio de outro programa estatístico (SPSS AMOS versão 23) foram conduzidas as AFC com a finalidade de testar a adequação das medidas.

A Análise Fatorial possui dois tipos de técnicas: procedimentos exploratórios (AFE) e procedimentos confirmatórios (AFC). No caráter exploratório, a análise fatorial é utilizada para descobrir variáveis latentes subjacentes à escala e é utilizada quando não há informação prévia sobre a estrutura fatorial que explique as correlações entre as variáveis manifestas (Laros, 2012). Em contrapartida, a AFC testa se a estrutura fatorial teórica se adequa aos dados observados, havendo, dessa forma, informação prévia da estrutura (Laros, 2012; Marôco, 2010). Neste caso, considerando a existência da estrutura fatorial do CTI, o primeiro

passo para a verificação de validade estatística foi por meio da AFC.

Buscou-se averiguar por meio da AFC a adequação do modelo original do CTI. Para isso, foi utilizado o método de validação cruzada denominada *Holdout*. Os dados foram divididos em dois subconjuntos, sendo o primeiro para treinar o modelo e o segundo para testar o modelo (Kohavi, 1995). Portanto, foram estratificadas duas amostras: Estudo 1 (n=270) para estimação dos parâmetros e Estudo 2 (n=263) para o teste do modelo.

Marôco (2010) afirma que é prática comum a respecificação do modelo eliminando vias não significativas, liberando parâmetros anteriormente fixados, fixando parâmetros anteriormente livres ou correlacionando erros de medida, não se esquecendo, contudo, de respaldar tais decisões com base na teoria que fundamenta o modelo. Como existem diversos coeficientes de qualidade do ajustamento, optou-se neste estudo por selecionar os índices absolutos Qui-quadrado e graus de liberdade, o *Goodness of Fit Index* (GFI), o índice relativo *Comparative Fit Index* (CFI) e o índice de discrepância populacional *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). No Estudo 2, foram adicionados os índices baseados na teoria da informação *Akaike Information Criterion* (AIC), *Browne-Cudeck Criterion* (BCC) e *Bayes Information Criterion* (BIC). Considerando a normalidade das variáveis, por meio dos coeficientes de assimetria e curtose, o método utilizado de estimação do modelo foi o da Máxima Verossimilhança (*Maximum Likelihood*).

Para Marôco (2010), os índices absolutos avaliam a qualidade do modelo sem comparação com outros modelos. Nesta família está o índice χ^2/gl , o qual se considera aceitável se ≤ 5 e com bom ajustamento quando ≤ 2 . O GFI explica a proporção da covariância, observada entre as variáveis manifestas, explicada pelo modelo ajustado e, por sua vez, indica mau ajustamento se ≤ 0.90 , bom ajustamento entre 0.90 e 0.95 e ajustamento muito bom se ≥ 0.95 . O CFI compara o ajustamento do modelo em estudo com graus de liberdade com o ajustamento do modelo basal com graus de liberdade e possui mau ajustamento se ≤ 0.90 , bom ajustamento entre 0.90 e 0.95 e ajustamento muito bom se ≥ 0.95 . A medida RMSEA avalia a distância entre os elementos preditos por meio da estimação dos parâmetros do modelo e os dados observados na matriz de covariâncias. O modelo é inapropriado quando $\text{RMSEA} \geq 0.10$; o ajustamento é regular entre 0.08 a 0.10; bom quando entre 0.05 e 0.08 e muito bom se ≤ 0.05 .

No estudo 2, foram observados os valores de referência do AIC, BCC e BIC, os quais dão base para comprar modelos, de modo que o melhor modelo é aquele que apresenta menores valores nestes índices. Também foram realizados testes de confiabilidade (*Alpha de Cronbach*) das dimensões encontradas e a técnica da validação convergente, a qual busca

comprovar a validade do instrumento por meio de testes de correlação (Pearson). As correlações foram realizadas entre as notas de escala *Likert* de 1 a 6 das autoavaliações dos indivíduos (sobre seus níveis de sentir-se pronto para a transição, motivado, percepção de controle e apoio, dedicação às estratégias de enfrentamento e satisfação com a transição) com relação às subescalas do ITC-Br.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados obtidos neste estudo e discutidos nesta secção contemplam a análise descritiva do perfil dos participantes, informam aspectos e etapas relacionadas à validade de conteúdo e da validade de estrutura e, por fim, apresentam relações entre grupos comparativos.

4.1 Perfil dos participantes

Para fins do estudo, a amostra (n=533) foi dividida em duas partes: estudo 1 (n=270) e estudo 2 (n=263). Este procedimento foi necessário para posterior validação cruzada do instrumento, o qual já foi descrito na secção *Procedimentos de análise dos dados*.

A amostra 1 contou com profissionais com idade média de 35 anos, a qual variou de 22 a 67 anos de idade (DP = 9,64) e a maioria era do sexo feminino (69,6%). A escolaridade dos participantes envolveu desde a Graduação completa (28,5%), Especialização (34,8%), Mestrado (23,3%), Doutorado (10,0%) até Pós-Doutorado (3,0%), sendo que um participante não respondeu a esta informação. Quanto às áreas de conhecimento da formação superior, a maior frequência surgiu nas Ciências Socialmente Aplicáveis (31,5%), em segundo lugar vieram as Ciências Humanas (23%), depois as Ciências Médicas e da Saúde (16,3%), em seguida as Engenharias e Computação (13,3%), as Ciências Biológicas (5,2%), as Ciências Agrônomicas e Veterinárias e Linguagem e Artes participaram com a mesma frequência (3,7%), depois as Ciências Matemáticas e Naturais (3,0%) e uma pessoa não informou este dado. No momento da coleta, 72,6% informaram que sua atual ocupação possuía relação direta com seu curso de graduação. A maioria dos profissionais trabalhava no setor terciário da economia (85,6%), enquanto apenas 12,2% eram do setor secundário e 2,2% do setor primário.

Durante o momento de coleta, 23% não estava trabalhando, 24,1% trabalhava em empresa pública, 25,9% possuía vínculo empregatício em empresa privada, 20,7% trabalhava na condição de autônomo ou empresário, 2,6% advinha de sociedade de economia mista ou terceiro setor e uma parcela de 3,7% não informou o vínculo. Em verificação destes profissionais que não informaram a natureza do trabalho, constatou-se que são pesquisadores de pós-graduação (mestrado/doutorado/pós-doutorado) e haviam assinalado não estar trabalhando, e diante disso, não revelaram se a universidade, neste caso o vínculo de trabalho

deles, é público ou privado. Quanto aos tipos de transições na carreira, a maior frequência foi encontrada nas transições de profissão (41,5%), seguidas das transições dentro da profissão (35,9%). As transições de postos de trabalho totalizaram 15,9% da amostra, enquanto as transições universidade-trabalho eram 0,7% e outras transições representaram 5,9%¹². Os motivos de transição considerados voluntários envolvem a decisão própria de mudar, como, por exemplo, melhorar a qualidade de vida e/ou remuneração, busca de crescimento profissional e a identificação com a profissão, entre outros. Os motivos involuntários, porém, se relacionam àquelas condições externas que levaram o indivíduo a mudar, como uma demissão, transferência, mudança de cidade, incapacidade laboral de continuar exercendo a função, aposentadoria, entre outros. Esta amostra indica que 75,2% optou por mudar de carreira voluntariamente, percentual semelhante às amostras de profissionais em transição de Heppner et al. (1994) e Fernandez et al. (2008). No entanto este resultado não era esperado se for considerado o quadro de desemprego no país, todavia, ao observar o nível de escolaridade da amostra (ensino superior), a vulnerabilidade no trabalho tende a ser menor, mesmo em tempos de crise econômica.

A amostra 2 obteve profissionais com média de 34,27 anos de idade, variando de 22 a 64 anos (DP = 9,40) e a maioria era do sexo feminino (69,6%). A média de idade e a distribuição entre os sexos foi similar à primeira amostra. A escolaridade dos participantes com a Graduação completa foi de 29,7%, enquanto 25,1% apresentaram Especialização, com curso de Mestrado houve 38,8%, com nível de Doutorado completo foram 6,1% e com titulado com Pós-Doutorado foi apenas um participante. Houve um participante que não respondeu sobre a escolaridade. Quanto às áreas de conhecimento da formação superior a maior frequência surgiu nas Ciências Médicas e da Saúde (29,7%), seguidas das Ciências Socialmente Aplicáveis (27,8%), em terceiro lugar vieram as Ciências Humanas (19,4%), depois as Engenharias e Computação (6,8%), as Ciências Matemáticas e Naturais (5,7%), depois as Ciências Biológicas (3,8%), as Ciências Agrônômicas e Veterinárias (3,4%) e em menor frequência a área de Linguagem e Artes (3,0%). Uma pessoa não informou este dado. Durante a fase de coleta de dados, 80,2% informaram que sua atual ocupação possuía relação direta com seu curso de graduação. A maioria dos profissionais atuava no setor terciário da economia (92%), enquanto 5,3% era do setor secundário e 2,7% estava no setor primário.

¹² Na primeira etapa da coleta de dados, os profissionais recém-formados da graduação não faziam parte o universo da pesquisa, o que ocorreu posteriormente e, talvez, por esse motivo o percentual da transição universidade-trabalho tenha sido pequeno. Outras transições envolveram pré-transições (o profissional ainda está em dúvidas sobre qual mudança pretende fazer na carreira) e pré-aposentadoria.

Na época da coleta de dados, havia 13,7% de profissionais sem trabalho, 33,5% trabalhavam em empresa pública, 19,8% possuíam vínculo em empresas privadas, 11,4% trabalhavam na condição de autônomo ou empresário, 1,9% advinha de sociedade de economia mista ou terceiro setor e novamente uma parcela de 19,8% não informou o vínculo. Em verificação destes que não informaram a natureza do trabalho, constatou-se novamente que são pesquisadores de pós-graduação (mestrado/doutorado/pós-doutorado) e haviam assinalado não estar trabalhando. Dessa forma, não revelaram se a universidade, vínculo de trabalho deles, é público ou privado. Quanto aos tipos de transições na carreira, nesta amostra houve maior equilíbrio entre três transições mais frequentes. Primeiramente houve mais profissionais em transições de profissão (28,5%), seguidas das transições dentro da profissão (26,6%) e das transições universidade-trabalho (26,6%). As transições de postos de trabalho totalizaram 10,6% da amostra, enquanto outras transições representaram 7,6%. Neste grupo de participantes, 77,9% optou por mudar de carreira voluntariamente.

4.2 Validade de Conteúdo

O CTI é um instrumento que necessitava de adaptação para ser utilizado com a população brasileira. Sua adaptação contemplou as seguintes fases: (a) produção da versão brasileira do CTI/ITC-Br, considerando sua equivalência semântica; (b) avaliação de ajustes necessários à linguagem para viabilizar seu uso junto aos profissionais que estavam em processo de transição na carreira, em virtude das possíveis diferenças culturais e (c) constatação de evidências de validade de conteúdo da versão brasileira. O principal referencial utilizado para esta etapa foi de Cassepp-Borges, Balbinotti & Teodoro (2010), e a Figura 5 mostra este procedimento de forma resumida.

Figura 5 - Percurso da adaptação semântica do ITC-Br

No primeiro momento foi solicitada a autorização de uso do instrumento junto à autora do CTI, Mary Heppner, pesquisadora da Universidade de Columbia, EUA. Foi enviado um *e-mail* e a devolutiva com a concessão do uso do instrumento encontra-se no Anexo A.

O primeiro passo para a adaptação semântica foram as traduções. Inicialmente recorreu-se a duas traduções do inglês para o português. A primeira tradução (T1) foi realizada em conjunto por duas tradutoras: uma bilíngue e mestre em Letras e a outra psicóloga doutora em Orientação Profissional e de Carreira. Um tradutor bilíngue americano, naturalizado brasileiro, e bacharel em Jornalismo realizou a segunda tradução (T2). Posteriormente, foram solicitadas as retraduições (*back translation*) de T1 e T2 por outros dois tradutores ainda não envolvidos no processo e que não conheciam a versão original do CTI. Um deles é bilíngue, cidadão inglês residente no Brasil (RT1), licenciado em Ciências Biológicas e atualmente revisor de inglês de revistas científicas ligadas à Universidade de São Paulo do campus de Ribeirão Preto. Enquanto o segundo é bilíngue e doutorando em Psicologia, nesta mesma universidade, com vivência de moradia nos EUA (RT2).

Em um grupo com três pesquisadoras, foi realizada uma matriz de comparações entre o instrumento original e RT1 e RT2, com vistas a comparar a qualidade dos itens traduzidos. Foram duas doutoras e uma doutoranda, além da pesquisadora, todas da área de Orientação Profissional e de Carreira. O instrumento foi discutido item a item em busca de uma versão final para a língua portuguesa, adaptada à cultura brasileira.

Em seguida quatro juízes-avaliadores que são doutores, professores universitários e especialistas na área de Desenvolvimento de Carreira verificaram a adequação da versão

traduzida do instrumento, usando como apoio medidas do Coeficiente de Validade de Conteúdo (CVC), as quais envolveram: clareza da linguagem, pertinência prática e relevância teórica (Cassepp-Borges, Balbinotti & Teodoro, 2010). Eles receberam uma planilha contendo informações sobre o ITC-Br, suas dimensões e os 40 itens. Os resultados foram satisfatórios (CVC total = 0,85; CVC clareza de linguagem = 0,82; CVC pertinência prática = 0,86 e CVC relevância teórica = 0,88). A Tabela 3 mostra o CVC obtido na avaliação os juízes.

Tabela 3 - Coeficiente de Validade de Conteúdo do ICT-Br, conforme juízes avaliadores

Itens ITC-Br	Clareza de linguagem	Pertinência prática	Relevância teórica
1 Creio estar pronto (a) para arriscar parte da segurança que tenho agora em minha carreira atual, a fim de alcançar algo melhor.	0,85	0,95	0,95
2 Este processo de transição na carreira pode ser complexo demais para eu lidar.	0,75	0,85	0,90
3 Neste momento, sinto que tenho a força de vontade necessária para trabalhar nesta transição na carreira.	0,85	0,90	0,95
4 Nunca consegui passar por uma transição na carreira com facilidade. Duvido que conseguirei desta vez.	0,87	0,80	0,80
5 Se você pensa que está no comando da sua transição na carreira, você está só enganando a si mesmo.	0,80	0,80	0,93
6 Pessoas em minha vida estão decepcionadas e ressentidas porque a minha transição na carreira pode afetar a vida delas negativamente.	0,80	0,85	0,85
7 Escolhas de carreira afetam outras pessoas e eu preciso considerar as necessidades delas ao fazer uma transição na carreira.	0,90	0,95	0,95
8 Mesmo havendo riscos, penso que há uma chance real de encontrar uma opção de carreira melhor.	0,70	0,95	0,95
9 O risco de mudar de carreira parece sério para mim.	0,85	0,90	0,95
10 Meu esforço, criatividade e motivação me levarão a uma nova carreira.	0,95	0,95	0,90
11 Há quem diga que esta transição na carreira é uma empreitada arriscada, mas os riscos não me incomodam.	0,80	0,95	0,90
12 Espero que o orientador de carreira certo possa me dizer o que fazer nesta transição na carreira.	0,80	0,80	0,93
13 Pessoas que eu respeito acham que tenho condições de fazer esta transição na carreira com sucesso.	0,90	0,95	0,95
14 Sinto preocupação em abdicar da segurança do que faço atualmente para fazer esta transição na carreira. Os riscos desta transição na carreira são altos, mas eu estou disposto(a) a corrê-los.	0,80	0,95	0,90
15 Sinto que não tenho competências necessárias para fazer uma transição na carreira que me faça sentir bem.	0,93	0,93	0,93
16 Sinto que não tenho competências necessárias para fazer uma transição na carreira que me faça sentir bem.	0,80	0,75	0,87
17 Este não é um daqueles momentos na minha vida em que eu realmente me sinto impulsionado(a) a fazer uma transição na carreira.	0,80	0,80	0,80
			Continua

Itens ITC-Br	Clareza de linguagem	Pertinência prática	Relevância teórica
18 Parece natural que algo tão assustador como uma transição na carreira me cause preocupação.	0,90	0,75	0,73
19 O resultado deste processo de transição na carreira depende daqueles que controlam o “sistema”.	0,85	0,90	0,90
20 Pessoas importantes na minha vida estão me apoiando ativamente nesta transição na carreira.	0,95	0,95	0,95
21 Mesmo que as necessidades de meus familiares e relacionamentos sejam importantes para mim, quando se refere a esta transição na carreira, sinto que preciso focalizar minhas próprias necessidades.	0,90	0,95	0,95
22 Não sinto um impulso interno tão grande para me dedicar intensamente a esta transição na carreira.	0,75	0,80	0,80
23 Eu não sou uma daquelas pessoas que foi criada para acreditar que pode ser qualquer coisa que queira ser.	0,85	0,95	0,95
24 A esta altura em minha vida, eu realmente sinto a necessidade de dar mais sentido em meu trabalho, que me mantém em processo de transição.	0,60	0,90	0,95
25 Ao lidar com certos aspectos desta transição na carreira, eu fico inseguro(a) de que possa dar conta dela.	0,75	0,70	0,75
26 Se minha transição na carreira estiver destinada a acontecer, ela acontecerá.	0,95	0,90	0,95
27 Os riscos desta transição na carreira parecem muito altos considerando meus recursos atuais e salários potenciais.	0,70	0,80	0,73
28 Para mim, é difícil levar adiante esta transição na carreira devido às responsabilidades que sinto pelas pessoas que fazem parte da minha vida.	0,60	0,85	0,90
29 Diariamente eu faço algo relacionado a este processo de transição na carreira, eu diria que estou motivado(a).	0,80	0,80	0,85
30 Sinto confiança na minha habilidade de me sair bem neste processo de transição na carreira.	0,90	0,95	0,95
31 Me sinto desafiado(a) por esse processo de transição na carreira, e saber disso me mantém motivado/a.	0,80	0,87	0,87
32 É muito difícil lidar com a magnitude desta transição na carreira.	0,65	0,60	0,67
33 Seria terrível se esta transição na carreira não desse certo.	0,95	0,90	0,80
34 Pessoas importantes em minha vida têm dito coisas que me levam a acreditar que eu deveria focalizar minhas opções de carreira.	0,75	0,75	0,80
35 Minha família, parceiros(as) e amigos(as) são importantes para mim, porém nesta transição na carreira não posso dar muita importância aos desejos deles.	0,85	0,85	0,85
36 Mesmo que a solução para esta transição na carreira não seja imediatamente aparente, eu acredito que conseguirei sucesso nela.	0,75	0,85	0,85
37 O número de incertezas ao fazer uma transição na carreira me incomoda.	0,80	0,85	0,90

Conclusão

Itens ITC-Br	Clareza de linguagem	Pertinência prática	Relevância teórica
38 Eventos recentes em minha vida têm me dado o empurrão que eu preciso para esta transição na carreira.	0,95	0,95	0,90
39 Sorte e oportunidade desempenham o papel principal neste processo de transição na carreira.	0,95	0,90	0,95
40 Mesmo que este não seja o melhor momento para outras pessoas em minha vida, sinto a necessidade de ir em frente com esta transição.	0,75	0,80	0,80
CVC	0,85		
Pe (erro)	0,00390625		
CVC final	0,85		

Como corte para revisão dos itens foram selecionados e ajustados aqueles com $CVC \leq 0,75$. Foi o caso dos itens: 02, 08, 16, 18, 22, 24, 25, 27, 28, 32, 34, 36 e 40, os quais variaram de 0,60 a 0,75. As reformulações aplicaram-se a quase todos eles, exceto aos itens 18, 22, 36 e 40, por não haver justificativa e/ou sugestão de modificação dos avaliadores (nota de clareza de linguagem 0,75), e já que obtiveram notas maiores em pertinência prática e relevância teórica (0,80 em ambos). A Tabela 4 mostra as modificações após avaliação dos juízes.

Tabela 4 - Modificações de itens do ITC-Br após CVC dos juízes avaliadores

N.	Item antes do parecer	Item reformulado
02	Este processo de transição na carreira pode ser muito complexo para eu lidar.	Este processo de transição na carreira pode ser complexo demais para eu lidar.
08	Mesmo havendo riscos, penso que há uma chance real de encontrar uma escolha de carreira melhor.	Mesmo havendo riscos, penso que há uma chance real de encontrar uma opção de carreira melhor.
16	Não sinto que tenho talento para fazer uma transição na carreira que me faça sentir bem.	Sinto que não tenho competências necessárias para fazer uma transição na carreira que me faça sentir bem.
24	A esta altura em minha vida, eu realmente sinto a necessidade de dar mais sentido em meu trabalho, que me mantém em movimento no processo.	A esta altura em minha vida, eu realmente sinto a necessidade de dar mais sentido em meu trabalho, que me mantém em processo de transição.
25	Ao lidar com certos aspectos desta transição na carreira, não tenho certeza de que posso dar conta dela.	Ao lidar com certos aspectos desta transição na carreira, eu fico inseguro/a de que possa dar conta dela.
27	Os riscos desta transição na carreira parecem muito altos considerando meus recursos atuais e ganhos potenciais.	Os riscos desta transição na carreira parecem muito altos considerando meus recursos atuais e salários potenciais.
28	Para mim, é difícil conciliar esta transição na carreira devido às responsabilidades que sinto pelas pessoas que fazem parte da minha vida.	Para mim, é difícil levar adiante esta transição na carreira devido às responsabilidades que sinto pelas pessoas que fazem parte da minha vida.
32	A magnitude desta transição na carreira é impossível de lidar.	É muito difícil lidar com a magnitude desta transição na carreira.
34	Pessoas importantes em minha vida (parceiros/as, professores/as e pais) têm dito coisas que me levam a acreditar que eu deveria limitar minhas opções de carreira.	Pessoas importantes em minha vida têm dito coisas que me levam a acreditar que eu deveria focar minhas opções de carreira.

Conforme a Tabela 5, a concordância das avaliações dos juízes quanto à dimensão percebida dos itens, denominado Índice *Kappa*, foi de 0,59. Segundo interpretação proposta por Landis e Koch o resultado encontrado sugere um nível de concordância moderado entre os juízes ($0,41 \leq k \leq 0,61$), porém próximo ao que se considera substancial ($0,61 \leq k \leq 0,81$) (Landis & Koch, 1977).

Tabela 5 - Índice *Kappa* para concordância da avaliação dos fatores ITC-Br

Juízes	Estatística <i>Kappa</i>	Intervalo de Confiança (95%)
1 versus 2	0,49	[0,26 ; 0,72]
1 versus 3	0,56	[0,36 ; 0,77]
1 versus 4	0,70	[0,52 ; 0,88]
2 versus 3	0,75	[0,57 ; 0,92]
2 versus 4	0,43	[0,23 ; 0,64]
3 versus 4	0,62	[0,43 ; 0,82]
<i>Kappa</i> Geral	0,59	Concordância Moderada

Com esta primeira versão foram confirmadas as adequações de linguagem para o público-alvo da pesquisa, a partir de um estudo piloto, via questionário *online* por meio de acessibilidade específica, com sete profissionais que estavam em transição na carreira. Com base nos comentários acerca do conteúdo dos itens, apenas um deles foi reformulado. O item 09 antes da alteração: "*O risco de mudar de carreira parece sério para mim*", foi substituído por "*O risco de mudar de carreira parece alto para mim*". Estes profissionais também foram instruídos a comentar e opinar sobre o *layout* da pesquisa. Neste sentido, quatro deles recomendaram inverter os pesos das respostas da escala *likert* de 6 pontos. No CTI norte-americano, os pesos variam de (1) "Concordo totalmente" a (6) "Discordo totalmente". Na leitura destes participantes, na cultura brasileira, há o hábito de pontuar os pesos em ordem crescente, ou seja, invertendo a escala. Portanto, após concordar com esta sugestão, a escala *likert* do ITC-Br foi invertida para (1) "Discordo totalmente" a (6) "Concordo totalmente".

Considerando os autores, a partir deste momento já se poderia iniciar a coleta de dados (Cassepp-Borges et al., 2010). Todavia, ponderando que o CTI foi desenvolvido há mais de 20 anos, outro cuidado em relação à adaptação transcultural foi aplicado. Retornou-se aos juízes avaliadores responsáveis pela validade de conteúdo, após alterações sugeridas por eles e pelos profissionais do estudo piloto, a fim de um último parecer sobre a adaptação semântica do instrumento. Assim, novas alterações surgiram a partir desta avaliação, como mostra a Tabela 6.

Tabela 6 - Modificações de itens do ITC-Br após último parecer dos juízes avaliadores

N.	Item antes do parecer	Item reformulado
04	Nunca consegui passar por uma transição na carreira com facilidade. Duvido que conseguirei desta vez.	Tive dificuldades em outra(s) transição(ões) na carreira, de maneira que tenho dúvidas se conseguirei desta vez.
06	Pessoas em minha vida estão decepcionadas e ressentidas porque a minha transição na carreira pode afetar a vida delas negativamente.	Considerando que minha transição na carreira pode vir a afetar outras pessoas, tenho dúvida se receberei o apoio que necessito.
15	Os riscos desta transição na carreira são altos, mas eu estou disposto(a) a corrê-los.	Os riscos desta transição na carreira são altos, mas eu estou disposto(a) a encará-los.
24	A esta altura em minha vida, eu realmente sinto a necessidade de dar mais sentido em meu trabalho, que me mantém em processo de transição.	A esta altura em minha vida, eu realmente sinto a necessidade de dar mais sentido ao meu trabalho, isso que me mantém em processo de transição.
32	É muito difícil lidar com a magnitude desta transição na carreira.	É muito difícil lidar com o tamanho desta transição na carreira.
36	Mesmo que a solução para esta transição na carreira não seja imediatamente aparente, eu acredito que conseguirei sucesso nela.	Mesmo que a solução para esta transição na carreira não seja imediata, eu acredito que conseguirei sucesso nela.

O item que sofreu mais mudanças foi o n. 06. A justificativa de um dos avaliadores é que, devido ao item fazer parte do fator Apoio, decepção e ressentimento são diferentes de apoio. Uma mãe, por exemplo, poderia ficar ressentida com a transição na carreira de seu filho, mas nem por isso deixará de apoiá-lo. Percebe-se que esse cuidado em solicitar um novo parecer aos juízes foi válido, visto as sugestões trazerem novas melhorias, conforme se observa na Tabela 7.

Tabela 7 - Primeira versão do Inventário de Transições na Carreira (ITC-Br)

N.	Fator	Item
1	PR1	Creio estar pronto(a) para arriscar parte da segurança que tenho agora em minha carreira atual, a fim de alcançar algo melhor.
2	CF1	Este processo de transição na carreira pode ser complexo demais para eu lidar.
3	PR2	Neste momento sinto que tenho a força de vontade necessária para trabalhar nesta transição na carreira.
4	CF2	Tive dificuldades em outra(s) transição(ões) de carreira, de maneira que tenho dúvidas se conseguirei desta vez.
5	CT1	Se você pensa que está no comando da sua transição na carreira, você está só enganando a si mesmo.
6	AP1	Considerando que minha transição na carreira pode vir a afetar outras pessoas, tenho dúvida se receberei o apoio que necessito.
7	DI1	Escolhas de carreira afetam outras pessoas e eu preciso considerar as necessidades delas ao fazer uma transição na carreira.
8	PR3	Mesmo havendo riscos, penso que há uma chance real de encontrar uma opção de carreira melhor.
9	CF3	O risco de mudar na carreira parece alto para mim.

Continua

N.	Fator	Item
10	PR4	Meu esforço, criatividade e motivação me levarão a uma nova carreira.
11	CF4	Há quem diga que esta transição na carreira é uma empreitada arriscada, mas os riscos não me incomodam.
12	CT2	Espero que o orientador de carreira certo possa me dizer o que fazer nesta transição na carreira.
13	AP2	Pessoas que eu respeito acham que tenho condições de fazer esta transição na carreira com sucesso.
14	DI2	Sinto preocupação em abdicar da segurança do que faço atualmente para fazer esta transição na carreira.
15	PR5	Os riscos desta transição na carreira são altos, mas eu estou disposto(a) a encará-los.
16	CF5	Sinto que não tenho competências necessárias para fazer uma transição na carreira que me faça sentir bem.
17	PR6	Este não é um daqueles momentos na minha vida em que eu realmente me sinto impulsionado(a) a fazer uma transição na carreira.
18	CF6	Parece natural que algo tão assustador como uma transição na carreira me cause preocupação.
19	CT3	O resultado deste processo de transição na carreira depende daqueles que controlam o “sistema”.
20	AP3	Pessoas importantes na minha vida estão me apoiando ativamente nesta transição na carreira.
21	DI3	Mesmo que as necessidades de meus familiares e relacionamentos sejam importantes para mim, quando se refere a esta transição na carreira, sinto que preciso focalizar minhas próprias necessidades.
22	PR7	Não sinto um impulso interno tão grande para me dedicar intensamente a esta transição na carreira.
23	CF7	Eu não sou uma daquelas pessoas que foi criada para acreditar que pode ser qualquer coisa que queira ser.
24	PR8	A esta altura em minha vida, eu realmente sinto a necessidade de dar mais sentido em meu trabalho, isso que me mantém em processo de transição.
25	CF8	Ao lidar com certos aspectos desta transição na carreira, eu fico inseguro(a) de que possa dar conta dela.
26	CT4	Se minha transição na carreira estiver destinada a acontecer, ela acontecerá.
27	AP4	Os riscos desta transição na carreira parecem muito altos considerando meus recursos atuais e salários potenciais.
28	DI4	Para mim, é difícil levar a diante esta transição na carreira devido às responsabilidades que sinto pelas pessoas que fazem parte da minha vida.
29	PR9	Diariamente eu faço algo relacionado a este processo de transição na carreira, eu diria que estou motivado(a).
30	CF9	Sinto confiança na minha habilidade de me sair bem neste processo de transição na carreira.
31	PR10	Sinto-me desafiado(a) por esse processo de transição na carreira, e saber disso me mantém motivado(a).
32	CF10	É muito difícil lidar com o tamanho desta transição na carreira.
33	CT5	Seria terrível se esta transição na carreira não desse certo.
34	AP5	Pessoas importantes em minha vida têm dito coisas que me levam a acreditar que eu deveria focar minhas principais opções de carreira.
35	DI5	Minha família, parceiros(as) e amigos(as) são importantes para mim, porém, nesta transição na carreira não posso dar muita importância aos desejos deles.
36	PR11	Mesmo que a solução para esta transição na carreira não seja imediata, eu acredito que conseguirei sucesso nela.
37	CF11	O número de incertezas ao fazer uma transição na carreira me incomoda.
38	PR12	Eventos recentes em minha vida têm me dado o empurrão que eu preciso para esta transição na carreira.

N.	Fator	Item
39	CT6	Sorte e oportunidade desempenham o papel principal neste processo de transição na carreira.
40	PR13	Mesmo que este não seja o melhor momento para outras pessoas em minha vida, sinto a necessidade de ir em frente com esta transição.

Prontidão (PR), Confiança (CF), Controle (CT), Apoio (AP) e Decisão Independente (DI).

A instrução para o preenchimento do ITC-Br envolveu indicar em qual extensão, neste momento de transição na carreira, o participante concorda ou discorda de cada afirmação, respondendo a partir da escala *likert*: (1) discordo totalmente, (2) discordo em grande parte, (3) discordo em parte, (4) concordo em parte, (5) concordo em grande parte e (6) concordo totalmente.

4.3 Validade de Estrutura

4.3.1 Estudo 1

Os resultados da AFC para o modelo original do instrumento, com cinco fatores e 40 itens na amostra do Estudo 1 (n=270) de profissionais em transições na carreira, mostraram índices abaixo dos padrões recomendados ($\chi^2/(730) = 2064.957$ $p < 0.000$, $N=270$; $\chi^2/df=2.829$; GFI=0.696; CFI=0.688; RMSEA=0.082) (Marôco, 2010). Além disso, o modelo apresentou outros problemas, conforme a Tabela 8 aponta.

Tabela 8 – Problemas apresentados na AFC de 40 itens e 5 fatores (n=270)

Item	Trajetória não significativa	Peso fatorial <0.30	Fiabilidade <0.25	Índice de Modificação >11	Decisão
AP1		X	X	X	Excluir
AP4	X	X	X	X	Excluir
AP5	X	X	X		Manter
CF10				X	Manter
CF2			X		Manter
CF4			X	X	Excluir
CF5			X		Manter
CF6				X	Manter
CF7			X		Manter
CF8				X	Manter
CT1				X	

Continua

Item	Trajetória não significativa	Peso fatorial <0.30	Fiabilidade <0.25	Índice de Modificação >11	Decisão
CT2		X			Manter
CT4	X	X	X	X	Excluir
CT5			X	X	Manter
CT6			X	X	Manter
DI1		X	X	X	Excluir
DI3	X	X	X	X	Excluir
DI5	X	X	X	X	Excluir
PR10				X	Manter
PR11				X	Manter
PR13			X	X	Manter
PR3				X	Manter
PR6			X	X	Manter
PR7				X	Manter
PR8				X	Manter
PR9				X	Manter

Tendo em vista estes resultados, o modelo precisou ser reespecificado, considerando as trajetórias não significativas, as cargas fatoriais, a fiabilidade e os índices de modificação (IM), conforme recomendação de Marôco (2010). Desta forma, foram identificados oito itens (DI1, DI3, DI5, CT4, AP5, AP4, AP1 e CF4) para serem excluídos. DI1 *Escolhas de carreira afetam outras pessoas e eu preciso considerar as necessidades delas ao fazer uma transição na carreira*; DI3 *Mesmo que as necessidades de meus familiares e relacionamentos sejam importantes para mim, quando se refere a esta transição na carreira, sinto que preciso focalizar minhas próprias necessidades*; DI5 *Minha família, parceiros(as) e amigos(as) são importantes para mim, porém, nesta transição na carreira não posso dar muita importância aos desejos deles*; CT4 *Se minha transição na carreira estiver destinada a acontecer, ela acontecerá*; AP5 *Pessoas importantes em minha vida têm dito coisas que me levam a acreditar que eu deveria focar minhas principais opções de carreira*; AP4 *Os riscos desta transição na carreira parecem muito altos considerando meus recursos atuais e salários potenciais*; AP1 *Considerando que minha transição na carreira pode vir a afetar outras pessoas, tenho dúvida se receberei o apoio que necessito* e CF4 *Há quem diga que esta transição na carreira é uma empreitada arriscada, mas os riscos não me incomodam*. Recomenda-se também analisar o aspecto teórico dos itens (Pilati & Laros, 2007), para verificar se a exclusão é o melhor caminho. Os itens DI1 e AP1 apresentam mais de uma intenção e existe a possibilidade de que escolhas de carreira talvez não afetem tanto outras pessoas próximas ao indivíduo em transição, especialmente se este tiver um estilo de vida

mais solitário e independente. Já DI3 e DI5 são itens longos e que acoplam mais de uma intenção. O item CT4 é semanticamente e teoricamente um item apropriado, todavia, apresentou problemas em todos os aspectos analisados na AFC e mantê-lo na estrutura poderia comprometer o resultado final de outros itens. Novamente um item longo e confuso pode ser observado em AP5. O item AP4, não reflete aspectos relacionados ao Apoio e sim aos recursos externos como salários, além disso, ele obteve notas de CVC limites em clareza de linguagem (0.70) e relevância teórica (0.73). Houve, ainda, necessidade de retirar algumas covariâncias não significativas ($PR \Leftrightarrow CT$, $CF \Leftrightarrow AP$, $CT \Leftrightarrow AP$ e $AP \Leftrightarrow DI$) e de incluir parâmetros entre $CT1 \Leftrightarrow CT3$, $CF8 \Leftrightarrow CF10$, $CF6 \Leftrightarrow CF9$, $PR11 \Leftrightarrow PR13$, $PR6 \Leftrightarrow PR7$ e $PR8 \Leftrightarrow PR3$. Dessa forma, após as modificações mencionadas, nova AFC foi conduzida.

O modelo da AFC com 32 itens e 5 fatores apresentou algumas melhorias ($\chi^2/(451)=1102.978$; $p<0.000$, $N=270$; $\chi^2/df=2.446$; $GFI=0.819$; $CFI=0.816$; $RMSEA=0.073$). Todavia, foram constatados problemas em alguns itens, conforme mostra a Tabela 9.

Tabela 9 – Problemas apresentados na AFC de 32 itens e 5 fatores (n=270)

Item	Peso fatorial <0.40	Fiabilidade <0.25	Índice de Modificação >11	Decisão
CF2		X		Manter
CF5		X		Manter
CF7	X	X		Excluir
CF9		X	X	Excluir
CT1			X	Manter
CT5		X		Excluir
CT6	X	X		Manter
PR10			X	Manter
PR13		X		Excluir
PR5			X	Manter
PR6		X	X	Excluir
PR7			X	Excluir

Considerando os resultados da Tabela 9, constataram-se fragilidades nos itens CF7 *Eu não sou uma daquelas pessoas que foi criada para acreditar que pode ser qualquer coisa que queira ser*; CF9 *Sinto confiança na minha habilidade de me sair bem neste processo de transição na carreira*; CT5 *Seria terrível se esta transição na carreira não desse certo*; PR13 *Mesmo que este não seja o melhor momento para outras pessoas em minha vida, sinto a necessidade de ir em frente com esta transição*; PR7 *Não sinto um impulso interno tão grande para me dedicar intensamente a esta transição na carreira* e PR6 *Este não é um daqueles momentos na minha vida em que eu realmente me sinto impulsionado(a) a fazer uma transição na carreira*, os quais foram retirados da estrutura do modelo. Observou-se que CF7

é um item problemático e confuso, pois ao invés de mensurar Confiança, ele indica estar mais relacionado à crença transmitida na criação do indivíduo que permeia sua visão de mundo, no qual não se pode ser quem você acha que quer ser. O item CF9 obteve diversos IM altos com outras frases da estrutura, de forma que precisou ser excluído, mesmo sendo um item adequado para mensurar Confiança. Por não estar tão relacionado ao Controle, mas sim à frustração ou, talvez, ao medo de não dar certo, o item CT5 foi excluído. O item PR13 reflete mais aspectos da Decisão Independente do que propriamente à Prontidão. E os itens PR6 e PR7, ao mencionarem a expressão “sinto impulsionado/não sinto impulsionado” atribuem outros sentidos além da Prontidão. Dessa forma, o modelo reduziu-se a 26 itens.

Em nova AFC o modelo do ITC-Br apresentou índices de ajustamento melhores e próximos ao que se considera aceitáveis (Marôco, 2010): $\chi^2/(290) = 501.863$; $p < 0.000$, $N=270$; $\chi^2/gl=1.731$; $GFI=0.880$; $CFI=0.923$; $RMSEA=0.052$. Todavia, outros problemas foram detectados, conforme indica a Tabela 10.

Tabela 10 – Problemas apresentados na AFC de 26 itens e 5 fatores (n=270)

Item	Peso fatorial <0.40	Fiabilidade <0.25	Índice de Modificação >11	Decisão
CT6	X	X	X	Manter
CF5		X		Manter
CF2		X		Excluir
CT2		X		Excluir
CT1			X	Excluir
DI4			X	Excluir
PR10			X	Manter
PR8			X	Excluir
PR5			X	Manter

Conforme a Tabela 10 aponta, mesmo que CT6 (*Sorte e oportunidade desempenham o papel principal neste processo de transição na carreira*) tenha obtido fiabilidade insuficiente e baixo peso fatorial (0.36), ele é um item teoricamente claro e que mensura o Controle de Carreira, dessa forma, manteve-se na estrutura. Por outro lado, o item CT2 (*Espero que o orientador de carreira certo possa me dizer o que fazer nesta transição na carreira*) desconsidera aquelas pessoas que nunca recorreram ou planejaram fazer orientação de carreira para lidar com a transição. E outro item de Controle, CT1 (*Se você pensa que está no comando da sua transição na carreira, você está só enganando a si mesmo*) possui conteúdo irônico, deixando espaço para confusão. Assim CT2 e CT1 foram excluídos. Se esta for a primeira transição na carreira do indivíduo, como ele responderia o item CF2 (*Tive dificuldades em outra(s) transição(ões) na carreira, de maneira que tenho dúvidas se*

consegurei desta vez)? Por isso, para evitar respostas aleatórias, o item foi retirado do modelo. Observou-se que os itens DI4 (*Para mim, é difícil levar a diante esta transição na carreira devido as responsabilidades que sinto pelas pessoas que fazem parte da minha vida*) e DI2 (*Sinto preocupação em abdicar da segurança do que faço atualmente para fazer esta transição na carreira*) tiveram alta correlação com a dimensão Confiança (0.90), revelando que poderiam ser compreendidas com parte deste fator e, ressaltasse que, tal fato já havia sido apontado pelos juízes avaliadores durante a etapa da adaptação semântica do ITC-Br. Portanto, optou-se por retirar a dimensão Decisão Independente, a qual continha apenas 2 itens e reposicionar DI2 na dimensão Confiança. Já o item DI4, o qual obteve $IM > 11$, foi excluído. O item PR10 (*Sinto-me desafiado/a por esse processo de transição na carreira, e saber disso me mantém motivado(a)*) apresenta um sentido claro de Prontidão, por isso, foi mantido. Contrariamente, PR8 (*A esta altura em minha vida, eu realmente sinto a necessidade de dar mais sentido em meu trabalho, isso que me mantém em processo de transição*) acaba por associar que apenas pessoas mais experientes percebem necessidade de dar mais sentido ao trabalho, fazendo com que outras que não estejam nesta condição respondam aleatoriamente e, por fim, implica afirmar que só se pensam em transições quando se deparam com falta de sentido no trabalho, o que não necessariamente ocorre quando há uma transição involuntária como a demissão. Dessa forma, foram retirados os itens CF2, DI4, PR8, CT1 e CT2 e o fator DI, totalizando uma estrutura de 21 itens e quatro fatores.

A AFC do modelo com 21 itens e 4 fatores apresentou índices aceitáveis: $\chi^2/(183) = 283.687$; $p < 0.000$, $N=270$; $\chi^2/df=1.550$; GFI=0.911; CFI=0.956; RMSEA=0.045. Embora estes resultados sejam satisfatórios, ainda foram constatados problemas com a fiabilidade e os IM, conforme demonstra a Tabela 11.

Tabela 11 – Problemas apresentados na AFC de 21 itens e 4 fatores (n=270)

Item	Fiabilidade <0.25	Índice de Modificação >11	Decisão
CF5	X		Excluir
CT6	X		Manter
PR10		X	Excluir
PR5		X	Manter
PR3		X	Manter

O item CT6 (*Sorte e oportunidade desempenham o papel principal neste processo de transição na carreira*), novamente com deficiências estatísticas, manteve-se na estrutura, pois este reflete indicativos de Controle e é um item de fácil compreensão. Também houve preocupação em mantê-lo porque ao menos dois itens seriam necessários para continuar com

a dimensão Controle no ITC-Br. Por outro lado, CF5 (*Sinto que não tenho competências necessárias para fazer uma transição na carreira que me faça sentir bem*) foi retirado, e embora seja uma frase capaz de mensurar a Confiança, sua exclusão não causaria danos na confiabilidade do fator, pois este já possui um número adequado de itens com boas cargas fatoriais. PR10 (*Sinto-me desafiado(a) por esse processo de transição na carreira, e saber disso me mantém motivado(a)*) também foi excluído devido alto IM (IM=17,235 PR10 $\leftrightarrow$ CF8). E, PR5 (*Os riscos desta transição na carreira são altos, mas eu estou disposto(a) a encará-los*) obteve apenas um IM acima de 11 (IM=11,338 PR5 $\leftrightarrow$ CF6), mas por ser um item claro que reflete Prontidão, foi mantido. Assim como o item PR3 (*Mesmo havendo riscos, penso que há uma chance real de encontrar uma opção de carreira melhor*) continuou no modelo (IM= 14,267 PR3 $\leftrightarrow$ CF8), mesmo com o IM um pouco acima do recomendado, em razão da clareza em verificar a Prontidão. Dessa forma, foram excluídos mais dois itens para nova AFC.

O modelo de 19 itens e 4 fatores (Modelo A – a figura encontra-se no Apêndice E) obteve índices mais satisfatórios aos anteriores: ($\chi^2/(147)= 215.669$; $p < 0.000$, $N=270$; $\chi^2/df=1,467$; $GFI=0.923$; $CFI=0.964$; $RMSEA=0.042$). As trajetórias foram significativas e não houve cargas fatoriais muito baixas ($<.40$). O item CT6 obteve carga fatorial próxima ao aceitável (.48) e fiabilidade insuficiente (.20), todavia, ele continuou no instrumento para que não se perdesse a dimensão Controle de Carreira, embora ressalte-se sua fragilidade de mensuração e necessidades futuras de aprimoramento. O teste de confiabilidade encontrou alfa de .73 para a escala total de 19 itens e PR ($\alpha=.89$), CF ($\alpha=.84$), CT ($\alpha=.41$) e AP ($\alpha=.74$). Já se esperava baixa confiabilidade em CT, considerando que no CTI norte americano se obteve alfa de .55 e nas versões francesa e italiana ele não se manteve nas estruturas. E, por fim, com propósito de testar a validade convergente, o modelo foi correlacionado com as autoavaliações do questionário demográfico e profissional, conforme a Tabela 12.

Tabela 12 – Correlações de Pearson entre autoavaliações e fatores do ITC-Br (n=270)

	ITC-Br Prontidão	ITC-Br Confiança	ITC-Br Controle	ITC-Br Apoio
Sentir-se pronto	,459**	-,284**	-,119*	,318**
Sentir-se motivado	,551**	-,245**	-,200**	,341**
Sentir ter controle	,540**	-,350**	-,299**	,361**
Ter apoio	,369**	-,234**	-,181**	,549**
Dedicação às estratégias	,688**	-,286**	-,154*	,412**
Satisfação com a transição	,618**	-,341**	-,332**	,401**

**. Correlação é significativa no nível 0.01 (bicaudal)

*. Correlação é significativa no nível 0.05 (bicaudal)

Como se observa, os fatores Confiança e Controle obtiveram correlações negativas com todas as autoavaliações. No próprio ITC-Br eles também se correlacionaram negativamente: Prontidão e Confiança ($r = -.270$; $p < 0,01$); Prontidão e Controle ($r = -.075$; $p < 0,05$); Confiança e Apoio ($r = -.170$; $p < 0,01$); Controle e Apoio ($r = -.011$; $p < 0,05$). Diante disso, são feitas ao menos duas observações. Primeira: para atestar evidências de validade convergente seria mais adequado utilizar outro instrumento já validado no Brasil. Segunda: os dois itens retidos na estrutura fatorial do ITC-Br na dimensão Controle são reversos, assim como os sete itens de Confiança. Sabe-se que para responder itens com escala reversa é requerida muita concentração dos respondentes, para evitar confusão no preenchimento. Dessa forma, outras considerações acerca do refinamento do ITC-Br são tratados no final deste estudo.

4.3.2 Estudo 2

Para dar continuidade aos procedimentos da validação cruzada, iniciou-se o Estudo 2 ($n=263$). Nesta etapa, os resultados do Modelo A realizados no Estudo 1 ($n=270$) foram testados numa amostra independente de profissionais em transições. Novas AFC foram realizadas também com a inclusão de novos modelos: o Modelo Unifatorial (Modelo B) e o Modelo de Segunda Ordem (Modelo C).

O Modelo A na segunda amostra mostrou índices um pouco diferentes em comparação com a primeira amostra, indicando que a estabilidade da medida precisa ser reavaliada: ($\chi^2/(147) = 264.740$; $p < 0.000$, $N=263$; $\chi^2/df=1.801$; GFI=0.903; CFI=0.931; RMSEA=0.055). Os índices continuam sendo aceitáveis e, umas das principais diferenças deste modelo entre as amostras foi o maior peso fatorial (.62) e a fiabilidade (.38) do item CT6. Em contrapartida, a fiabilidade de PR5 diminuiu (.14) e a covariância entre Confiança e Apoio (-.099) não foi significativa. Por fim, a confiabilidade do Modelo A na segunda amostra foi melhor: alfa de .75 para a escala total de 19 itens e PR ($\alpha=.84$), CF ($\alpha=.85$), CT ($\alpha=.57$) e AP ($\alpha=.72$). Na Figura 6 segue o Modelo A na segunda amostra.

Figura 6 - Inventário de Transições na Carreira

Por outro lado, o Modelo Unifatorial B se mostrou inaceitável, pois não obteve índices de ajustamento dentro dos padrões recomendados: ($\chi^2/(152)= 950.282$; $p< 0.000$, $N=263$; $\chi^2/df=6.252$; $GFI=0.602$; $CFI=0.530$; $RMSEA=0.142$). Isso reforça a hipótese de que os recursos psicológicos nas transições permeiam outras dimensões teóricas. Além disso, o modelo apresentou onze itens com baixo peso fatorial e com fiabilidade insuficiente. A figura do modelo encontra-se no Apêndice F.

Por fim, o último modelo testado foi o Modelo de Segunda Ordem dos *Recursos Psicológicos nas Transições na Carreira*. Inesperadamente, este modelo apresentou uma série de problemas, inviabilizando a solução, tais como: trajetórias não significativas e negativas em Recursos Psicológicos nas Transições $\Leftrightarrow$ Prontidão e entre Recursos Psicológicos nas Transições $\Leftrightarrow$ Apoio; trajetória não significativa, porém, positiva, entre Recursos Psicológicos nas Transições $\Leftrightarrow$ Controle; índices de ajustes sofríveis ($\chi^2/(147)= 343.903$; $p< 0.000$, $N=263$; $\chi^2/df=2.339$; $GFI=0.881$; $CFI=0.864$; $RMSEA=.072$); e multicolinearidade da dimensão Confiança em relação aos Recursos Psicológicos nas Transições ($r= 1.09$). Este último ponto é um dos alertas de Marôco (2010) e que resulta em coeficientes padronizados superiores ou inferiores a 1 (um). Desse modo, o ITC-Br não pôde ser evidenciado como um instrumento que mesure os recursos psicológicos nas transições num Modelo de Segunda Ordem e sim, apenas no Modelo de Primeira Ordem (Modelo A). Isso indica novamente a necessidade de aprimoramento do inventário em caso de estudos com equações estruturais. Os resultados das AFC estão na Tabela 13 e, as respectivas figuras, nos Apêndices F e G.

Tabela 13 - Comparação dos Modelos Ajustados (n=263)

	χ^2	df	χ^2/df	GFI	CFI	RMSEA	AIC	BIC	BIC
Modelo A 4 fatores	264.740	147	1.801	0.903	0.931	0.055	350.483	357.848	504.343
Modelo Unifatorial B	950.282	152	6.252	0.602	0.530	0.142	1026.282	1032.563	1162.204
Modelo 2 ^a Ordem C	343.903	147	2.339	0.881	0.884	0.072	429.903	437.010	583.506

Novamente, a partir da leitura dos índices AIC, BCC e BIC, constata-se que o Modelo A é o mais apropriado para o ITC-Br. A estrutura final do instrumento está na Tabela 14 e sua versão com instruções para o preenchimento encontra-se no Apêndice H.

Tabela 14 - Versão final do ITC-Br - 19 itens e 4 fatores

Prontidão	1. Creio estar pronto(a) para arriscar parte da segurança que tenho agora em minha carreira atual, a fim de alcançar algo melhor. 3. Neste momento sinto que tenho a força de vontade necessária para trabalhar nesta transição na carreira. 7. Mesmo havendo riscos, penso que há uma chance real de encontrar uma opção de carreira melhor. 9. Meu esforço, criatividade e motivação me levarão a uma nova carreira. 13. Os riscos desta transição na carreira são altos, mas eu estou disposto(a) a encará-los. 15. Diariamente eu faço algo relacionado a este processo de transição na carreira, eu diria que estou motivado(a). 17. Mesmo que a solução para esta transição na carreira não seja imediata, eu acredito que conseguirei sucesso nela. 19. Eventos recentes em minha vida têm me dado o empurrão que eu preciso para esta transição na carreira.
Confiança	2. Este processo de transição na carreira pode ser complexo demais para eu lidar*. 4. O risco de mudar na carreira parece alto para mim*. 8. Parece natural que algo tão assustador como uma transição na carreira me cause preocupação*. 10. Ao lidar com certos aspectos desta transição na carreira, eu fico inseguro(a) de que possa dar conta dela*. 14. É muito difícil lidar com o tamanho desta transição na carreira*. 16. O número de incertezas ao fazer uma transição na carreira me incomoda*. 18. Sinto preocupação em abdicar da segurança do que faço atualmente para fazer esta transição na carreira*.
Controle	5. O resultado deste processo de transição na carreira depende daqueles que controlam o “sistema” *. 11. Sorte e oportunidade desempenham o papel principal neste processo de transição na carreira*.
Apoio	6. Pessoas que eu respeito acham que tenho condições de fazer esta transição na carreira com sucesso. 12. Pessoas importantes na minha vida estão me apoiando ativamente nesta transição na carreira.

* Itens com escala reversa.

4.4 Índices e interpretações do ITC-Br

No CTI original, foram padronizadas notas de corte para cada dimensão psicológica. Para tal mensuração, a autora somou as respostas *Likert* de 6 pontos. Todavia, nas publicações de Heppner (1991; 1994), não havia descrição de qual método foi utilizado para realizar o cálculo das notas de corte. A partir de contato eletrônico com a referida autora, foi informado que em seu estudo, a partir das médias e do desvio padrão, foram estabelecidas as notas, com objetivo de fornecer ao profissional como ele estava perante a média dos demais participantes. Contudo, a própria autora sugeriu que no estudo atual o método de corte fosse diferente, deixando em aberto a possibilidade de escolha. No instrumento original Heppner (1991),

classificou três notas de corte: baixa, média e alta. E o método adotado no estudo presente mensurou as respostas por quartis, Q1 (33,3%) e Q2 (66,6%), conforme mostra a Tabela 15.

Tabela 15- Escores por quartis do ITC-Br de profissionais em transições na carreira (n=533)

Dimensões	Q1	Q2	Q3	Média	DP	Mín	Máx	N. itens
PR	34	39	≥ 44	37,95	7,32	11	48	8
CF	17	23	≥ 29	23,36	7,94	7	42	7
CT	4	6	≥ 8	6,23	2,36	2	12	2
AP	8	10	≥ 12	9,75	2,26	2	12	2

Como é possível observar, a amostra de profissionais em transições apresentam índices médios em todas as subescalas do instrumento, pois estão alocados no segundo quartil. Além das notas de corte, Heppner (1991) propôs interpretações sobre os intervalos de cada dimensão, a fim de facilitar a leitura e compreensão dos resultados. Nesse sentido, foi realizada a tradução e adaptação desta interpretação, de acordo com os quartis obtidos na amostra atual, conforme exposto na Tabela 16.

Tabela 16 - Interpretação dos índices do ITC-Br

	Pontos
PRONTIDÃO	<p><i>Baixo (08-34)</i></p> <p>Indica que você pode estar sentindo que possui algumas barreiras na área motivacional. Esta falta de motivação pode estar relacionada a uma série de fatores em sua vida. Às vezes, é simplesmente uma questão de tempo. Você pode sentir que este não é o momento certo em sua vida para fazer uma mudança. Ou você também pode sentir que não tem boas opções ou alternativas e, portanto, falta uma motivação forte, aquela mobilização que um objetivo de carreira atrativo poderia proporcionar. Talvez você sinta que outras questões em sua vida tenham maior prioridade neste momento. Se você obteve baixa pontuação nesta escala, tente analisar as questões em sua vida que estão criando estes sentimentos de ambivalência.</p>
	<p><i>Médio (35-39)</i></p> <p>Indica que você provavelmente tem feito uma confusão de sentimentos a respeito desta transição na carreira. Parte de você diz “vá em frente, faça esta mudança” enquanto outra parte de você diz “não, é melhor permanecer como está”. Algumas vezes você sente-se confuso sobre o porquê não está fazendo mais progresso. O processo de transição na carreira envolve forte fator motivacional, então pode ser relevante você analisar o que está servindo para motivá-lo e o que está servindo para mantê-lo em ação no processo.</p>
	<p><i>Alto (40-48)</i></p> <p>Indica que você vê poucas barreiras na área motivacional. Você está na verdade dizendo "eu estou motivado para passar por este processo de mudança de carreira". É provável que você avance rapidamente e faça esforços extras para alcançar seus objetivos. Para muitos de nós, por vezes, essa motivação vem de algo fora de nosso controle: divórcio, demissão de um emprego, a morte de alguém próximo de você. Por alguma razão, sua pontuação indica que você sente um forte senso de prontidão para prosseguir com a sua transição na carreira.</p>
CONFIANÇA	<p><i>Baixo (07-17)</i></p> <p>Indica que você possui barreiras na área da confiança. Você pode estar sentindo-se em dúvida ou descrente na sua habilidade de planejar esse processo de mudança de carreira com sucesso. Talvez você sinta que tenha feito pouco em outros processos anteriores de transições e questione sua habilidade de fazê-lo bem agora. Quaisquer que sejam as razões para você se sentir com baixa autoconfiança, a forma mais eficaz de mudar estas crenças é ter experiências bem-sucedidas no processo de transição na carreira. Dessa forma você está provando a si mesmo que você pode dar pequenos passos e ter sucesso (por exemplo: discutir sobre os resultados deste instrumento ou procurar por um orientador de carreira).</p>
	<p><i>Médio (18-23)</i></p> <p>Indica que você possui relativa confiança na sua habilidade de fazer esta transição na carreira, mas esta confiança pode abandoná-lo às vezes. Pode ser útil para você analisar quais partes desta transição na carreira que você sente confiança e quais partes que realmente testam a sua confiança. Tornando-se consciente destas áreas, você pode ser capaz de trabalhar especificamente nas áreas que parecem ser mais difíceis para você.</p>
	<p><i>Alto (24-42)</i></p> <p>Indica que você vê poucas barreiras relacionadas à sua confiança. É provável que você continue confiante no processo de planejamento de carreira mesmo diante de algumas dificuldades.</p>

Continua

	Pontos
CONTROLE	<p><i>Baixo (02-04)</i></p> <p>Indica que você está vendo barreiras para o seu planejamento de carreira que vêm de fontes externas. A baixa pontuação indica que você está suscetível a ver algo ou alguém fora de si como sendo responsável por controlar o resultado do seu processo de transição na carreira. Você pode estar pensando que a sorte ou o acaso podem controlar o resultado, ou que o resultado virá "daqueles que controlam o sistema." Você está menos propenso a sentir que pode ter um efeito poderoso sobre o seu próprio processo de transição na carreira. Enquanto algumas partes do processo de transição na carreira podem estar fora de seu controle, uma parte muito maior está em seu controle. A fim de fazer um trabalho eficaz de planejamento de carreira, você pode tirar proveito de obter o máximo de controle possível.</p>
	<p><i>Médio (05-06)</i></p> <p>Indica que você sente que alguns aspectos do processo de transição na carreira podem estar sob o seu controle enquanto outros estão fora de seu controle. É importante você analisar quais partes você sente ter controle e quais partes você sente que não estão sob seu controle. Pode ser útil verificar se os outros veem estas avaliações como realistas. Coloque energia sobre as coisas em que você pode ter controle.</p>
	<p><i>Alto (07-12)</i></p> <p>Indica que você sente ter controle sobre seu processo de transição na carreira. Você olha para fora e enxerga o ambiente, a sorte e as oportunidades como fatores que possuem pouco efeito sobre seu planejamento de carreira. Na sua visão, fatores como esforço, interesse e energia pessoal são mais importantes.</p>
APOIO	<p><i>Baixo (02-08)</i></p> <p>Indica que você está sentindo barreiras relacionadas ao nível de suporte social de amigos e família sobre o processo que está enfrentando. As transições de carreira geralmente são percebidas como momentos difíceis para os indivíduos, muitos acham que ter pessoas de apoio em torno deles é muito importante. A baixa pontuação nesta escala indica que você não sente o nível de apoio que é necessário para ir adiante neste processo. Você também pode sentir que esta falta de apoio afeta a sua capacidade de manter-se motivado e ter predisposição a assumir riscos, fatores que você precisa para ser bem sucedido na transição. Pode ser útil pensar sobre qual apoio precisa e quem pode fornecê-lo a você.</p>
	<p><i>Médio (09-10)</i></p> <p>Indica que você sente ter algum tipo de suporte, mas não tanto quanto gostaria ou quanto sente que seria necessário para ir adiante com o processo de transição na carreira. Pode ser útil pensar sobre quais suportes você já está recebendo e quais suportes você precisa e de quem poderá recebê-los.</p>
	<p><i>Alto (11-12)</i></p> <p>Indica que você sente-se apoiado para continuar no processo de transição na carreira. Você pode sentir que as pessoas estão lhe provendo algumas formas de suporte (emocionais e tangíveis) as quais estão facilitando o processo de transição para você.</p>

Fonte: adaptada de Heppner (1991).

Tendo em vista as Tabela 15 e 16, verifica-se que os profissionais deste estudo possuem níveis médios de prontidão, ou seja, eles podem ter experimentado uma confusão de sentimentos a respeito das transições vivenciadas. É como se parte deles estivesse em dúvida sobre fazer a mudança profissional ou permanecer como estão. Algumas vezes eles podem se sentir confusos sobre o porquê não estão mais fazendo progressos. Como o processo de transição na carreira envolve forte fator motivacional, seria recomendado que os profissionais analisassem quais fatores estão servindo para motivá-los e quais estão contribuindo para mantê-los em ação neste processo.

Percebe-se que estes indivíduos possuem relativa confiança em suas habilidades de fazer estas transições, mas esse sentimento não é permanente. Por isso poderia ser útil analisar quais aspectos das transições na carreira que eles sentem confiança e quais partes que realmente testam essa confiança. Uma vez conscientes destas áreas, eles podem ser capazes de trabalhar especificamente naquelas que parecem ser mais difíceis.

Os índices médios de controle expressam que algumas áreas do processo de transição podem estar mais sob o controle dos indivíduos, enquanto outras variáveis estão fora de seu controle. Seria válido que eles analisassem quais são os aspectos que estão sob controle, assim como verificassem aquilo que sentem não estar sob seu controle. Também pode ser útil verificar se os outros veem estas avaliações como realistas e dispor energia sobre as coisas em que eles sentem ter mais controle.

Níveis de apoio médios indicam que estes profissionais sentem ter algum tipo de suporte, mas não tanto quanto gostariam ou quanto sentem que seria necessário para ir adiante com o processo de transição na carreira. Fazê-los pensar sobre quais suportes já estão recebendo e quais outros são necessários e de quais pessoas podem recebê-los, pode ser um caminho.

Como se pode constatar, a mensuração dos escores dos fatores e o posterior uso da tabela interpretativa são simples de serem operacionalizados¹³. Além disso, esta leitura traz reflexões pertinentes para os indivíduos em transições questionarem e buscarem junto ao orientador de carreira, o planejamento de ações para lidar com suas mudanças profissionais. No entanto, Heppner (1998) ressalta que o uso da escala para adultos em transições deve ser cuidadosa e planejada. Algumas de suas recomendações abrangem o que se destaca a seguir:

- 1) Usar a ferramenta para descobertas e exploração, de modo a ajudar a estabelecer um diálogo entre o profissional e o orientador com uma linguagem comum.

¹³ Ressalta-se que estudos normativos precisam ser realizados para a padronização da tabela de interpretação por escores.

- 2) Mostrar os escores do profissional e compará-los com a média de outros profissionais, para conscientização dos níveis atingidos.
- 3) Lembrar que a escala representa estados psicológicos e não traços de personalidade, até mesmo porque estes estados são suscetíveis a alterações, sendo este inclusive, um dos objetivos do orientador de carreira.
- 4) Dissociar junto ao profissional os aspectos da transição que são controláveis daqueles que não o são na tentativa de maximizar esforços em questões passíveis de serem controladas pelo sujeito.
- 5) Analisar os escores individualmente, pois nem sempre altos escores são os melhores. Há pessoas que não precisam de muito apoio para lidar com as transições. Dessa forma, identificar o nível necessário de apoio *versus* o nível atual, por exemplo, teria mais eficácia;
- 6) Não focar apenas nas barreiras, ou seja, nos níveis mais baixos da escala. Devem-se reconhecer as forças e como elas podem facilitar as transições.
- 7) Não tentar dividir as questões pessoais dos aspectos profissionais, pois a escala prevê a integração destas questões como um veículo de diálogo sobre dúvidas mais complexas que podem dificultar os adultos a atingirem seus sonhos.
- 8) Procurar usar criativamente os resultados dos índices obtidos. Por exemplo, pedir para o profissional escrever diários relacionados a seus escores individuais, seus progressos e dificuldades.
- 9) Perguntar ao sujeito o que ele aprendeu explorando os seus resultados, evitando distorções e desentendimentos, já que resultados de testes podem ser interpretados de maneira subjetiva.

Finalizada a etapa de evidências de validade do ITC-Br, a partir deste momento são analisados e discutidos os resultados dos estudos comparativos entre grupos, considerando os índices do instrumento e outras variáveis.

4.5 Estudos Comparativos

As investigações de Heppner e colaboradores detectaram diferenças nos índices dos recursos psicológicos durante as transições na carreira em relação a algumas variáveis como: idade, sexo, estado civil, percepções de *coping*, satisfação e estresse, embora os resultados de sexo não fossem estáveis. Traços de personalidade da teoria *Big Five* também foram associados posteriormente com os resultados do CTI (Heppner et al., 1998, 1994).

Dessa forma, o presente estudo de comparações versou sobre os resultados dos fatores do ITC-Br (PR, CF, CT, AP) em relação às variáveis sexo, idade, tipo de transição vivenciada (transição de profissão, transição dentro da profissão, transição de postos de trabalho, transição universidade-trabalho e outras), natureza da transição (voluntária ou involuntária), nível de escolaridade, vínculo de trabalho e autoavaliações das percepções de dedicação às estratégias de enfrentamento e de satisfação com a transição. Para conduzir essa análise, foram unificadas as duas amostras, Estudo 1 e Estudo 2, totalizando 533 participantes.

Para testar a existência de diferenças entre as médias dos grupos em relação aos tipos de transições vivenciadas pelos indivíduos, realizou-se a Análise de Variância (ANOVA). Os resultados são apresentados na Tabela 17.

Tabela 17 – ITC-Br e os tipos de Transições na Carreira (n=533)

Fator	Tipo de transição	DESCRITIVA		ANOVA	
		M	DP	F	Sig.
Prontidão	Transição dentro da profissão	38,75	7,412	5,084	,001*
	Transição de profissão	38,63	6,830		
	Transição de postos de trabalho	35,04	8,478		
	Transição universidade-trabalho	38,53	5,941		
	Outras transições	35,36	7,794		
Confiança	Transição dentro da profissão	23,05	7,496	2,167	,071
	Transição de profissão	22,90	7,994		
	Transição de postos de trabalho	24,85	7,570		
	Transição universidade-trabalho	24,88	8,623		
	Outras transições	21,22	8,506		
Controle	Transição dentro da profissão	6,10	2,295	,622	,647
	Transição de profissão	6,17	2,424		
	Transição de postos de trabalho	6,59	2,060		
	Transição universidade-trabalho	6,35	2,513		
	Outras transições	6,25	2,644		
Continua					

Fator	Tipo de transição	DESCRITIVA		ANOVA	
		M	DP	F	Sig.
Apoio	Transição dentro da profissão	9,95	2,286	1,143	,335
	Transição de profissão	9,64	2,266		
	Transição de postos de trabalho	9,72	2,212		
	Transição universidade-trabalho	9,92	2,378		
	Outras transições	9,17	1,905		

* $p \leq 0,05$

De acordo com os resultados apresentados na Tabela 17, verifica-se a existência de diferenças significativas apenas entre os índices de Prontidão. Para identificar quais são estas diferenças, utilizou-se o teste *post hoc Bonferroni*.

O mesmo revelou que apresentam mais Prontidão pessoas que passam por transições dentro da profissão ($p=.003$) em comparação àquelas que vivenciam transições de postos de trabalho, assim como pessoas em transições de profissão ($p=.004$) e transições universidade-trabalho ($p=.040$) também apresentam mais Prontidão na comparação àquelas em transições de postos de trabalho. Mudanças dentro da profissão e de profissão geralmente mobilizam mais esforços do que outros tipos de transições. Ambas precisam de maior motivação, a primeira para se manter na profissão, mas em outra área, e a segunda para conseguir se mover para outra atividade laboral. Como estas transições implicam em sair da zona de conforto, faz sentido que pessoas com mais Prontidão e Confiança na transição possuam melhores índices de empregabilidade, com mais engajamento no comportamento de busca e exploração de oportunidades, conforme já constatou o estudo de Lo Presti e Nonnis (2012).

Ao comparar estas duas modalidades, esperava-se que as transições de profissão ($M=38,63$) apresentassem maior Prontidão em comparação com pessoas em transições dentro da profissão ($M=38,75$), assim como foi identificado por Heppner et al. (1994) e já que, segundo Louis (1980), nas transições de profissão se encontram uma variedade de mudanças e surpresas, como diferenças na linguagem utilizada, em normas de interação interpessoal, em relação ao código de ética, ao grupo de referência, a identificação com a profissão e a imagem da sociedade sobre ela, entre outras. Todavia, indivíduos que passam por estas mudanças tem índice de Prontidão um pouco inferior ao das transições dentro da profissão.

Para as transições do tipo universidade-trabalho ($M=38,53$), Louis (1980) afirma que estas podem ocasionar diferenças substanciais nos papéis e contextos de estudante para trabalhador, tais como: a presença de um tipo de supervisão e *feedback*, desafios e autonomia, ambiente físico, *status*, salário, identidade, entre outros. Por isso, é compreensível que os

escores de Prontidão neste público tenham sido significativamente superiores aos índices obtidos por profissionais em transições de postos de trabalho. Além disso, como a categoria universidade-trabalho poderia incluir concluintes de cursos de graduação e de pós-graduação, possivelmente indivíduos que já possuem alguma experiência no mercado de trabalho participaram, elevando o nível de Prontidão, assim como no estudo de Monteiro e Almeida (2015), o qual percebeu diferença clara na adaptabilidade de estudantes de mestrado com experiência profissional do grupo de pessoas que apenas estavam na condição de estudantes sem experiência. Dessa forma, este resultado sugere que os egressos de universidades estão mais motivados na exploração do mercado de trabalho e das oportunidades, o que difere dos achados de Lamas et al. (2014) e Melo e Borges (2007), cujos recém-graduados apontaram pouco comportamento vocacional exploratório e baixa responsabilidade de decisão da carreira.

Por outro lado, os processos de transição de postos de trabalho, segundo Louis (1980), pontuam outras questões, porém, que impactam em menor proporção na vida do indivíduo, tais como se ajustar à realidade da organização, aprender a como trabalhar, saber lidar com o superior hierárquico e com o sistema de recompensas e desenvolver uma identidade e espaço próprio na organização. E, por outro lado, podem-se esperar menos ou poucas diferenças substanciais nos papéis e contextos de um indivíduo caracterizado nesta modalidade de transição. Por exemplo, um vendedor da empresa A que começa a trabalhar como vendedor na empresa B e que vai lidar com uma linha de produtos similar a qual já trabalhava precisará de menor prontidão e adaptabilidade para passar por este processo. Dessa forma, é compreensível que pessoas em mudanças de postos de trabalho apresentem menores índices de Prontidão. Todavia, transições de postos de trabalho também podem envolver maior magnitude de mudanças, por exemplo, a necessidade de mudança de país ou de segmento de mercado muito específico, o que implicaria em maiores recursos de prontidão.

Contrariamente ao que se esperava, os índices dos fatores Confiança, Controle e Apoio não apresentam diferenças significativas entre os diversos tipos de transições na carreira, convergindo com os resultados obtidos por Heppner et al. (1994), os quais indicaram a existência de mais variáveis envolvidas neste aspecto que não apenas ao tipo de transição na carreira, como por exemplo o cenário do mercado de trabalho e traços pessoais.

Na sequência, foram analisadas as médias dos índices do ITC-Br em relação ao sexo, de acordo com a Tabela 18.

Tabela 18 - ITC-Br e a variável Sexo (n=533)

Fator	Sexo	DESCRIPTIVA		ANOVA	
		M	DP	F	Sig
Prontidão	Feminino	37,70	7,334	1,514	,219
	Masculino	38,54	7,280		
Confiança	Feminino	23,58	8,050	,993	,320
	Masculino	22,84	7,698		
Controle	Feminino	6,22	2,320	,029	,864
	Masculino	6,26	2,466		
Apoio	Feminino	9,79	2,325	,257	,612
	Masculino	9,68	2,108		

Os resultados das análises de comparação entre grupos indicam que não houve diferenças significativas entre as médias de homens e mulheres para nenhum fator do instrumento. Nos achados de Heppner et al. (1994), apenas os índices de confiança foram distintos entre os sexos, relevando que os homens sentiam-se mais confiantes nas transições. Todavia, a estabilidade deste dado não foi permanente, pois na segunda amostra do mesmo estudo a diferença entre eles não se repetiu. Nesta mesma linha, Quishida e Casado (2009) não constatarem diferenças sobre o enfrentamento das transições entre homens e mulheres, assim como nas investigações de Sterrett (1999), a respeito dos índices de suporte percebido e percepções de barreira, de Latack (1987), ao se adaptar a uma nova profissão e de Vaitenas e Weiner (1977), sobre indivíduos com rebaixamentos hierárquicos. No entanto, Morrison, Rudd e Nerad (2011) e Schoon et al. (2007) indicaram que houve diferenças entre as carreiras masculinas e femininas, pois os homens progrediam mais na carreira que as mulheres e, neste sentido, as avaliações não foram de autorelato como no ITC-Br, mas sim de aspectos objetivos como o cargo ocupado e a renda. Como se constata, a variável sexo apresenta conflitos de resultados, ainda que uma frequência maior tenha prevalecido para a não verificação de diferenças entre os sexos.

Na sequência foram comparadas as diferenças entre os grupos em relação à idade. Para isso, optou-se por classificá-los por faixa etária (Q1= 22 à 25 anos; Q2=26 à 34 anos; Q3=35 à 45 anos; Q4= 46 à 67 anos). Essa estratificação etária foi desenhada como forma de acompanhar as fases mais características da carreira na atualidade. Assim, o primeiro grupo abrange pessoas em início da carreira (n=68), os grupos 2 (n=268) e 3 (n=110) tratam dos indivíduos que possuem certa bagagem profissional, pessoas em meio da carreira, e o quarto

grupo (n=87) estaria mais relacionado a pessoas que, mesmo após anos de experiência de trabalho, estariam em transições.

Tabela 19 - ITC-Br e a variável Idade (n=533)

Fator	Idade	DESCRIPTIVA		ANOVA	
		M	DP	F	Sig.
Prontidão	Q1 (22-25)	37,90	6,963	,174	,914
	Q2 (26-34)	38,04	7,061		
	Q3 (35-45)	38,15	7,548		
	Q4 (46-67)	37,46	8,152		
Confiança	Q1 (22-25)	25,84	8,537	3,362	,019*
	Q2 (26-34)	23,43	7,573		
	Q3 (35-45)	22,74	7,949		
	Q4 (46-67)	21,98	8,262		
Controle	Q1 (22-25)	6,65	2,231	,999	,393
	Q2 (26-34)	6,24	2,418		
	Q3 (35-45)	6,13	2,159		
	Q4 (46-67)	6,02	2,533		
Apoio	Q1 (22-25)	9,57	2,261	,240	,869
	Q2 (26-34)	9,78	2,265		
	Q3 (35-45)	9,71	2,198		
	Q4 (46-67)	9,86	2,349		

*p≤0,05

A análise de variância mostrou que existem diferenças substanciais apenas no fator Confiança em relação aos grupos etários (p=.019). Para identificar quais são estas diferenças, utilizou-se o teste *post hoc Bonferroni*. Pessoas mais jovens, Grupo 1, apresentam uma diferença significativa no fator da Confiança, autodeclarando-se mais confiantes na comparação com os indivíduos do Grupo 4 (p=.016). Ou seja, os mais jovens possuem mais Confiança no processo de transição na carreira na comparação com indivíduos dos 46 aos 67 anos. A razão para a maior confiança no público jovem pode recair sobre a ausência de responsabilidades e questões familiares, o oposto da situação possivelmente presente no Grupo 4, os quais são mais propensos a terem filhos adolescentes e/ou netos dependentes. E isso faz com que os jovens estejam mais certos de que aspectos da vida pessoal pouco podem interferir em suas chances de prosseguir com uma nova fase da carreira. Além disso, eles podem indicar o desprendimento de empregos e profissões por terem sido feitos poucos investimentos até então e estarem relacionados a menores custos emocionais (Carson, Carson & Bedeian, 1995) quando comparados aos profissionais mais velhos. Outra justificativa

centra-se na grande quantidade de respostas adaptativas que os jovens oferecem, pois estão em fase de esclarecer suas habilidades e capacidades e, usualmente no primeiro emprego ou experiência profissional, formam um conceito do que eles podem oferecer ao mercado. Isso difere, por exemplo, de pessoas mais velhas, as quais sentem mais dificuldade de adaptar-se a novos contextos na carreira (Van der Horst et al., 2017).

Este resultado se aproxima, em partes, de outras constatações. Enquanto no estudo de Krau (1983) diferenças entre a idade não foram significativas, Heppner et al. (1994) perceberam que os mais jovens possuem escores mais elevados de Prontidão, Confiança e Apoio. Neste sentido, Carless e Arunp (2011), Latack (1984) e Vaitenas e Weiner (1977) identificaram que a frequência das transições era mais comum em pessoas mais jovens. E Lo Presti e Nonnis (2012) encontraram que tanto os mais jovens (até 30 anos), quanto aos mais velhos (acima de 50 anos), sentiam-se menos inseguros em seus empregos em relação àqueles na faixa dos 30 aos 50 anos de idade.

Além dos fatores internos, deve-se considerar o impacto dos aspectos ambientais e contextuais sobre o grau de confiança das pessoas, como a condição do mercado de trabalho. A taxa de desocupação dos jovens de 18 a 24 anos de idade, no primeiro trimestre de 2017 foi de 28,8%, enquanto nos grupos de pessoas de 25 a 39 e de 40 a 59 anos de idade, este indicador foi de 12,8% e 7,9%, respectivamente, e a média total foi de 13,7% (IBGE, 2017). Questiona-se, então, de onde vem esta Confiança, já que o oposto foi verificado por Neiva (1996), no qual a percepção desfavorável do mercado de trabalho foi associada a menor motivação e a maior ansiedade.

Nesse sentido, vale destacar algumas características encontradas no Grupo 1, as quais possibilitam compreender o sentido das respostas que revelam mais Confiança nas transições. Dados do perfil deste grupo apontam que 36,8% deles estão vivenciando *transições de profissão*, ou seja, mesmo com pouco tempo de formação já optam voluntariamente, a maioria (76,5%), por mudar de profissão, dando indicativos de que: (a) podem ter feito uma escolha vocacional precipitada, equivocada ou induzida por terceiros (não autônoma), como ocorreu com os profissionais estudados por Uvaldo (2010); (b) pela rejeição do mercado de trabalho que frequentemente supervaloriza a experiência profissional; (c) pela excessiva crença na Confiança, que resulta em expectativas não reais e em projetos difíceis de serem conquistados, gerando frustração; e (d) pela desilusão ao se depararem com uma realidade de emprego diferente da que sonharam (Yang et al., 2017). Todas estas situações podem levar ao abandono prematuro da profissão de formação superior. Nesse grupo de jovens, 27,9% deles assinalaram estar vivenciando transições no interior da profissão, e isso pode remeter às

oportunidades geradas pelos concursos públicos, visto que 26,5% deles são funcionários públicos, e nem sempre os concursos alocam os profissionais dentro da especialidade para a qual apresentam experiência. No grupo, 20,6% declarou vivenciar transições universidade-trabalho, um percentual menor do que se esperava em razão da faixa etária, e apenas 7,4% estão em transições de postos de trabalho. Quanto à escolaridade, 58,8% deles possui apenas a graduação ao passo os participantes com especialização e mestrado somam 41,2%, o que sugere que, mesmo em transições, houve esforços dos participantes para capacitação e continuidade dos estudos. A ocupação de pesquisador (mestrado ou doutorado) representa 23,5% deste grupo, 13,2% está colocado na docência e 6% voltou à condição de estudante de outro curso de graduação.

A análise seguinte buscou verificar diferenças entre os recursos psicológicos nas transições em razão da natureza das transições (voluntárias/involuntárias), conforme Tabela 20.

Tabela 20 - ITC-Br e a variável Natureza da Transição (n=533)

Fator	Natureza da Transição	DESCRITIVA		ANOVA	
		M	DP	F	Sig.
Prontidão	Transição Voluntária	38,76	6,815	22,508	,000*
	Transição Involuntária	35,26	8,279		
Confiança	Transição Voluntária	22,84	7,862	7,613	,006*
	Transição Involuntária	25,08	8,010		
Controle	Transição Voluntária	6,00	2,294	18,148	,000*
	Transição Involuntária	7,02	2,429		
Apoio	Transição Voluntária	9,87	2,221	4,557	,033*
	Transição Involuntária	9,37	2,355		

*p≤0,05

Como se pode verificar, existem diferenças significativas entre os níveis de Prontidão, Confiança, Controle e Apoio em relação à natureza das transições, quando voluntárias ou involuntárias. Profissionais em transições voluntárias apresentam mais Prontidão ($p=.000$) e Apoio ($p=.033$) e menos Confiança ($p=.006$) e Controle ($p=.000$), enquanto pessoas em Transições Involuntárias possuem mais Confiança e Controle e menos Prontidão e Apoio.

Quando as pessoas estão em transições, estão sempre negociando as mudanças na sua vida, as quais podem implicar em ganhos ou perdas. Nesse sentido, até mesmo as transições antecipadas, positivas e voluntárias trazem essas adaptações (Schlossberg, 1981). Pessoas em transições voluntárias desejam esta mudança na carreira, por isso é esperado que possuam

maiores níveis de Prontidão para levar isso a diante e, frente aos impactos das perdas e incertezas que estas podem gerar, surge uma pressão interna para obter sucesso na transição. E é compreensível, portanto, que a condição abale os sentimentos de Confiança, afinal é uma situação na qual “eu decidi mudar, então eu não posso falhar”, assim como estremece a percepção de que há pouco Controle sobre a situação. Teorias de personalidade poderiam explicar melhor este fenômeno, pois no estudo de Heppner et al. (1998), foi observado que a emotividade negativa afetou o Controle sobre a situação, assim como foram menores os índices de Prontidão e Apoio. Traços de neuroticismo, como a autocrítica, diminuíram os sentimentos relacionados à autoconfiança. Além disso, pessoas com traços de amabilidade tiveram menos Confiança pelo receio da desaprovação dos outros em caso de falhas. E o fato das pessoas em situação de transições voluntárias terem mais Apoio do que as pessoas em transições involuntárias pode ser em decorrência de que, a decisão de mudança partiu da pessoa, é possível que a rede de Apoio tivesse auxiliado nessa escolha, pois quando uma decisão é compartilhada, o sentimento de apoio percebido das pessoas ao redor tende a ser maior.

Quanto às transições involuntárias, é imprescindível lembrar que talvez tais situações tenham sido inesperadas, gerando estresse, ansiedade, passividade e desmotivação, em um primeiro momento para alguns dos indivíduos. Estes apontam menos Prontidão e Apoio e mais Confiança e Controle. Algo neste sentido foi identificado por Kilimnik (2000), que verificou aumento do estresse, ansiedade e insegurança quando profissionais foram demitidos. No entanto, para lidarem com tais adversidades foi necessário mobilizar recursos internos por meio do aumento da confiança e de ações práticas, o que demandou aumento do *locus* de controle interno.

Dessa forma, pode-se justificar o presente resultado a partir de três hipóteses. A primeira seria que pessoas com alto nível de crença nas providências divinas tenham esperança e fé de que a carreira vá se ajustar, elevando seus índices de Confiança (Anderson et al., 2012). Outra hipótese versa sobre traços de resiliência, otimismo e curiosidade, os quais podem fazer as pessoas enxergarem as transições involuntárias como uma oportunidade que esperavam para mudar, convergindo com a teoria *Planned Happenstance* (Krumboltz et al., 2013) e com as sugestões de enfrentamento de Chen (2005). Foi comprovado que a diminuição de pensamentos disfuncionais melhora o desenvolvimento das habilidades de aprendizagem ao acaso e níveis de autoeficácia (Kim et al., 2015). E a terceira hipótese pode abarcar um indivíduo que não se satisfaz mais com o seu trabalho e que permanece no mesmo apenas em razão da remuneração recebida, sentindo os efeitos negativos do mundo

corporativo, como a pressão, a falta de liberdade e de autonomia, conforme observado em trabalhadores por L. Oliveira et al. (2013). No entanto, essa pessoa quer mudar, mas o pedido de uma demissão pode implicar na falta de apoio familiar, especialmente num momento de crise econômica como o atual, no qual as pessoas ficam mais receosas de abandonarem seus empregos. E, por isso, o indivíduo se comportará de tal modo a favorecer a demissão, encontrando assim uma forma de mudar na carreira por decisão do empregador.

Há de se considerar também que, diante da transição involuntária, os familiares possam prestar menos Apoio e suporte neste momento, já que pendências financeiras podem abalar o planejamento familiar ou ainda por eles visualizarem este indivíduo em transição com baixo potencial para se realocar rapidamente.

Por fim, estes resultados em função das transições voluntárias e involuntárias traz uma informação inesperada: pessoas em transições involuntárias podem indicar possuir mais confiança e *locus* de controle (interno) em relação às pessoas que já vem planejando a transição. Isso reforça que a avaliação, seja ela positiva ou negativa, a respeito da transição na vida é muito particular. Enquanto uma pessoa enxerga a aposentadoria como finitude da vida, outra pode encará-la como a oportunidade de realizar desejos impossibilitados anteriormente, ou ainda, diante da possível demissão em massa, pode-se identificar que este seja o momento propício para abrir o tão sonhado negócio próprio (Nicholson, 1984; Schlossberg, 1981). Para analisar a percepção individual sobre as transições, é inevitável considerar o papel que os traços de personalidade pode desempenhar para avaliar e gerenciar as transições.

Na sequência, foram comparados os resultados dos recursos psicológicos nas transições em relação à escolaridade dos participantes, conforme a Tabela 21.

Tabela 21 - ITC-Br e a variável Escolaridade (n=533)

Fator	Escolaridade	DESCRITIVA		ANOVA	
		M	DP	F	Sig.
Prontidão	Graduação	37,28	7,150	1,491	,204
	Especialização	38,13	7,428		
	Mestrado	38,88	7,105		
	Doutorado	36,47	8,040		
	Pós-Doutorado	37,11	8,162		
Confiança	Graduação	23,72	7,925	1,084	,364
	Especialização	23,14	8,004		
	Mestrado	22,92	7,693		
	Doutorado	23,37	7,946		
	Pós-Doutorado	28,22	11,366		Continua

Fator	Escolaridade	DESCRITIVA		ANOVA	
		M	DP	F	Sig.
Controle	Graduação	6,18	2,179	,445	,776
	Especialização	6,24	2,404		
	Mestrado	6,33	2,443		
	Doutorado	5,88	2,565		
	Pós-Doutorado	6,78	2,635		
Apoio	Graduação	9,42	2,374	2,856	,023*
	Especialização	9,58	2,272		
	Mestrado	10,21	2,121		
	Doutorado	9,86	2,065		
	Pós-Doutorado	9,56	2,555		

* $p \leq 0,05$

Como é possível observar na Tabela 21, constata-se diferenças significativas apenas entre os níveis de Apoio em relação à escolaridade. O teste *post hoc Bonferroni* identificou que profissionais com Mestrado percebem receber mais Apoio àqueles que possuem apenas a Graduação ($p=.017$). A relevância do Apoio têm sido frequentemente citado nos estudos das transições (Chudzikowski et al., 2009; Donohue, 2007; Heppner et al., 1998, 1994; Schoon et al., 2007). Talvez a rede de suporte familiar e de amigos esteja depositando mais confiança e dando mais credibilidade aos que possuem alguma instrução a mais, em razão desta elevar o nível de conhecimento, *networking* e perspectivas geradas por um maior número de oportunidades profissionais, já que com o título de mestre o indivíduo pode trabalhar como professor e pesquisador, além das colocações usuais da sua profissão. Nessa lógica, seria esperado que os profissionais com mais escolaridade, como doutorado e pós-doutorado, consequentemente, pudessem apresentar maiores recursos psicológicos, porém isso não foi constatado. Embora esta variável não tenha sido encontrada como um preditor das transições, Carless e Arnup (2011), Latack (1984) e Nooney et al. (2010) verificaram que houve maior frequência das transições com homens jovens e com maior nível de escolaridade. No entanto, a frequência das transições não significa ter mais recursos psicológicos e, sim, que talvez este público esteja mais aberto a correr os riscos das mudanças. Outro aspecto que vale ressaltar é que uma parte substancial de outros estudos compôs as amostras com indivíduos de diversos níveis de escolaridade, ao passo que este estudo trabalhou com pessoas de nível superior. Em uma análise global, poder-se-ia esperar que houvesse diferenças significativas caso fossem comparados trabalhadores de nível fundamental, médio, técnico, superior ou de pós-graduação, pois o nível de confiança, crença na eficácia pessoal, poderia estar associado com

maior preparação educacional. Ainda assim, esta seria uma hipótese sem precedentes analisados, a ser incorporada em investigações futuras.

Desta forma, este resultado sugere que a obtenção de títulos não necessariamente maximiza os recursos psicológicos para as transições. Todavia, não se pode descartar o papel da aprendizagem, seja por meio de um curso de titulação ou por cursos livres, o qual têm sido sugerido nas investigações como uma das principais estratégias de enfrentamento para lidar com as transições, aumentando conhecimentos e ampliando campos de atuação (Brown et al., 2012; Chen, 2005; Faulkner, 2007; Gomes & Teixeira, 2000; Kilimnik et al., 2008; Muja & Appelbaum, 2012; Nooney et al., 2010; Oleski & Subich, 1996; Sullivan & Baruch, 2009; Uvaldo, 2010).

Na continuidade dos estudos comparativos, foi verificada a possibilidade da existência de diferenças entre grupos de profissionais em relação à natureza do vínculo de trabalho e as subescalas do ITC-Br, conforme a Tabela 22.

Tabela 22 - ITC-Br e a variável Natureza dos Vínculos de Trabalho (n=533)

Fator	Vínculo de trabalho	DESCRITIVA		ANOVA	
		M	DP	F	Sig.
Prontidão	Emprego Público	37,92	7,336	2,859	,009*
	Emprego Privado	38,07	7,499		
	Autônomo/Empresário	39,92	6,373		
	Desempregado	36,41	7,744		
	Terceiro Setor	32,40	6,835		
	Economia Mista	36,00	7,071		
	Pós-graduando	38,47	6,882		
Confiança	Emprego Público	22,65	8,496	2,539	,020*
	Emprego Privado	21,73	7,039		
	Autônomo/Empresário	23,43	7,771		
	Desempregado	24,91	7,640		
	Terceiro Setor	26,10	8,937		
	Economia Mista	25,50	19,092		
	Pós-graduando	25,26	7,880		
Controle	Emprego Público	6,18	2,263	2,700	,014*
	Emprego Privado	5,75	2,326		
	Autônomo/Empresário	6,12	2,432		
	Desempregado	6,81	2,309		
	Terceiro Setor	5,40	2,271		
	Economia Mista	8,50	2,121		
	Pós-graduando	6,63	2,491		

Continua

Fator	Vínculo de trabalho	DESCRITIVA		ANOVA	
		M	DP	F	Sig.
Apoio	Emprego Público	10,08	2,215	1,946	,072
	Emprego Privado	9,59	2,207		
	Autônomo/Empresário	9,72	2,096		
	Desempregado	9,26	2,438		
	Terceiro Setor	9,20	2,573		
	Economia Mista	10,50	,707		
	Pós-graduando	10,16	2,263		

* $p \leq 0,05$

O teste *post hoc Bonferroni* indicou que profissionais autônomos ou empresários possuem maior Prontidão aos desempregados ($p=.023$) e aos atuantes no Terceiro Setor ($p=.042$). Compreende-se que a decisão de trabalhar “por conta própria”, como o caso de autônomos/empresários, requer um nível de motivação e engajamento elevados, considerando que pessoas com este vínculo sabem que os resultados de seu trabalho e renda advêm majoritariamente do seu esforço para com o negócio. Em contrapartida, profissionais do Terceiro Setor, podem sentir um estilo de gestão e de clima de trabalho menos formal ao adotado, por exemplo, no meio empresarial, culminando com índices menores de prontidão. O teste também identificou que pessoas desempregadas possuem menos prontidão aos profissionais autônomos/empresários. Isso pode decorrer dos motivos inesperados pelos quais tais pessoas têm experimentado diferentes transições e, sendo um caso de uma demissão, por exemplo, é possível comprometer a motivação para avançar nesse processo de mudança na carreira. No entanto, oposto ao que se esperava, o teste *post hoc Bonferroni* constatou que desempregados sentem possuir mais Controle sobre as transições em relação àqueles que trabalham em empresas privadas. Estar sem emprego implica em ter o caminho livre para buscar alternativas e ir atrás de vários projetos num mesmo momento, aumentando suas expectativas e sentimento de gerenciar sua própria carreira. Já pessoas que ainda estão em fase de adaptação da nova etapa da carreira em instituições privadas, podem estar vivenciando contextos nos quais a cultura organizacional seja mais verticalizada, formal e categórica, dificultando sentimentos relativos a capacidade do autogerenciamento de suas carreiras.

Embora a Anova da Tabela 22 tenha indicado diferença significativa da Confiança sobre a natureza dos vínculos de trabalho, quando realizado o teste *post hoc Bonferroni* os grupos apontaram para diferenças não significativas.

Outra variável analisada foi a autopercepção das estratégias de enfrentamento às transições. Como as respostas para avaliar as estratégias eram em formato *Likert* de 6 pontos,

elas foram subdivididas em baixa dedicação às estratégias (1-2 pontos), média dedicação (3-4 pontos) e alta dedicação (5-6 pontos), formando três grupos para a análise de variância.

Tabela 23 - ITC-Br e a variável Estratégias de Enfrentamento (n=533)

Fator	Estratégias	DESCRITIVA		ANOVA	
		M	DP	F	Sig.
Prontidão	Baixa dedicação	27,00	8,885	142,848	,000*
	Média dedicação	33,66	6,715		
	Alta dedicação	40,97	5,121		
Confiança	Baixa dedicação	25,70	9,163	8,941	,000*
	Média dedicação	25,19	7,192		
	Alta dedicação	22,29	7,971		
Controle	Baixa dedicação	6,55	2,611	2,211	,111
	Média dedicação	6,52	2,427		
	Alta dedicação	6,07	2,300		
Apoio	Baixa dedicação	7,48	2,785	50,344	,000*
	Média dedicação	8,85	2,244		
	Alta dedicação	10,38	1,911		

* $p \leq 0,05$

Verifica-se na Tabela 23 que há diferenças nas subescalas do ITC-Br em relação às autopercepções das estratégias de enfrentamento. O teste *post hoc Bonferroni* indicou que pessoas que apresentam mais dedicação às estratégias de enfrentamento às transições também pontuam maiores níveis de Prontidão ($p=.000$ entre baixa e média, entre média e alta e entre baixa e alta dedicação), de Apoio ($p=.002$ entre baixa e média dedicação e $p=.000$ entre baixa e alta, e entre média e alta dedicação). Ao passo que indivíduos com média dedicação às estratégias apresentam maior Confiança ($p=.000$) àqueles que se autodeclararam possuir alta dedicação.

Heppner et al. (2004) observaram que indivíduos que passaram por transições mais vezes e sendo estas acompanhadas por mudanças do tipo ocupacional, possuíram maior facilidade para a resolução de problemas. Então quanto mais motivado o indivíduo estiver, ou seja, quanto maior a sua Prontidão, espera-se que ele empregue mais tempo e dedicação às estratégias de enfrentamento. E esse comportamento vocacional exploratório sendo visualizado pela rede de apoio e de familiares, consequentemente maior será o incentivo para continuar neste processo, bem como mais votos de confiança por parte destas pessoas será percebido. Todavia, certa diminuição da Confiança não era esperada, especialmente por ter sido identificado que a autoconfiança e a capacidade de planejamento e precaução foram

essenciais para o enfrentamento das transições (L. Oliveira et al., 2013). Por outro lado, Banka e Hauzinski (2015) também estranharam o fato de que pessoas extrovertidas procrastinavam as transições e estavam indecisas, ou seja, pode-se compreender que estas não se engajaram nas estratégias de enfrentamento e sentiram-se pouco confiantes sobre o processo de mudança. Novamente pode haver indicação de que traços de personalidade, como neuroticismo, possam sugerir diminuição do sentimento de autoconfiança e aumento da autocritica e de pensamentos negativos, assim como Heppner et al. (1998) constatou, quando pessoas com traços de neuroticismo, sentimentos de depressão e raiva limitaram o nível de Prontidão, Confiança e Apoio.

No entanto, as pessoas que se autodeclararam com menos dedicação às estratégias têm obtido menos Prontidão e mais Confiança. Como os itens de Prontidão fazem menção à motivação e à busca de ações que facilitem o processo de mudança profissional, entende-se que se o indivíduo não possui Prontidão, tampouco se dedicará às soluções de enfrentamento. E o elevado nível de Confiança em pessoas com média dedicação às estratégias de enfrentamento, ao primeiro momento visto com estranheza, pode ser compreendido a partir de outras investigações. Lamas et al. (2015) também constataram um dado semelhante com pessoas em transições universidade-trabalho, em que elevados sentimentos de confiança na eficácia de busca e de enfrentamento de dificuldades esteve relacionado com baixa responsabilidade e decisão, sugerindo pouca determinação, falta de antecipação do futuro e baixos níveis de comportamento exploratório vocacional. Outra forma de compreender este resultado diz respeito aos traços de otimismo de que “no fim, tudo vai dar certo” e uma externalidade mais saliente do *locus* de controle, aguardando que resultados ocorram por meio de eventos de sorte, ao acaso e de ações não planejadas, como foi constatado por Murtagh et al. (2011) e Uvaldo (2010). Nesse sentido, Magalhães e Teixeira (2013) também verificaram que a externalidade do *locus* de controle se associou com busca de emprego de indivíduos em transições universidade-trabalho, contrariando a expectativa geral de que a internalidade é preditora do bom gerenciamento das transições na carreira. Como apontado pelos autores, é possível que a externalidade esteja associada à percepção da realidade das condições do mercado de trabalho e dos empregadores e, isso faz sentido considerando o cenário de desemprego no Brasil, pois não basta ter internalidade do *locus* de controle para se realocar profissionalmente nos tempos de hoje. Em evidência similar, Quishida e Casado (2009) constataram que o *locus* de controle não discriminou os indivíduos que passaram por transições de profissão.

A última variável analisada foi a autopercepção da satisfação com o processo de transição na carreira. Por terem sido assinaladas respostas em formato *likert* de 6 pontos, os grupos formados foram classificados em baixa satisfação com a transição (1-2 pontos), média satisfação (3-4 pontos) e alta satisfação (5-6 pontos).

Tabela 24- ITC-Br e a variável Satisfação com a Transição na Carreira (n=533)

Fator	Satisfação	DESCRITIVA		ANOVA	
		M	DP	F	Sig.
Prontidão	Baixa satisfação	29,29	9,631	110,752	,000*
	Média satisfação	35,49	6,461		
	Alta satisfação	41,52	5,004		
Confiança	Baixa satisfação	25,82	9,203	27,261	,000*
	Média satisfação	25,79	7,013		
	Alta satisfação	20,95	7,695		
Controle	Baixa satisfação	7,47	2,509	16,171	,000*
	Média satisfação	6,58	2,440		
	Alta satisfação	5,72	2,135		
Apoio	Baixa satisfação	8,00	2,574	46,892	,000*
	Média satisfação	9,14	2,240		
	Alta satisfação	10,57	1,848		

*p≤0,05

Observa-se que existem diferenças entre os grupos em relação a todos os fatores da escala. Pelo teste *post hoc Bonferroni*, foi indicado que pessoas com maior satisfação com o processo de transição apresentam mais Prontidão e Apoio. Isso indica que, quando a transição na carreira é percebida positivamente, há maior concentração de esforços e motivação para avançar nesse processo, elevando os níveis de Prontidão. E, a sua rede de Apoio, constatando este comportamento vocacional exploratório, pode dispendir de mais incentivo para que o indivíduo continue caminhando neste processo de mudança na carreira. Por outro lado, nesta relação foi observado que estas pessoas sentem menos Confiança e Controle. Novamente este resultado possa vir a ser constatado e justificado em estudos futuros os quais se proponham a investigar os traços de personalidade e seus efeitos, por exemplo o neuroticismo e as emoções negativas, as quais podem caracterizar o aumento dos sentimentos de insegurança e de medo diante da transição, assim como uma diminuição na capacidade de controlar todas as variáveis da transição. Por fim, tratando-se de itens de autorrelato, pessoas com estas características podem ser dotadas de elevado pessimismo e alto nível de cobrança e criticidade.

Outra constatação diz respeito ao profissional que se percebe menos satisfeito com a transição e que aponta menores níveis de Prontidão e de Apoio, contudo, revela maior sentimento de Confiança e Controle. Caso este indivíduo já tenha tido experiências negativas com outras transições, neste momento seria compreensível haver certa indisposição para mudanças. Contudo, como aprendizado de outra transição que fracassou, nesta nova tentativa profissional, o sujeito pode tentar colocar em prática algum aprendizado disso (Anderson et al., 2012; Chen, 2005), tornando-se mais maduro para lidar com as mudanças e gerenciá-las, e isso proporciona aumento dos sentimentos de Confiança e maior senso de responsabilidade sobre a carreira, ou seja, sente que possui mais Controle sobre ela. É fato que, diante de outra transição que não obteve sucesso anteriormente, os níveis percebidos de Apoio e suporte de pessoas importantes para o indivíduo possam ser diminuídos. E, quando não houver outras experiências de transições, pode-se sugerir que este resultado esteja mais relacionado com traços de personalidade, como já apontado na relação entre o ITC-Br e a variável estratégias de enfrentamento e por outros estudos que se propuseram a realizar estas associações (Bańka & Hauziński, 2015; Carless & Arnup, 2011; Donohue, 2007; Heppner et al., 1998; Heppner et al., 2004; Stout et al., 1987; Zacher et al., 2015). Desse modo, caso a pessoa seja muito otimista e não visualize barreiras neste processo, mesmo não satisfeita com a transição, ela pode sentir-se Confiante e detentora de Controle sobre a transição.

5 CONSIDERAÇÕES

Para discutir as principais considerações acerca deste estudo, são dispostas, em primeiro momento, suas contribuições para o campo da Psicologia Vocacional e da Orientação Profissional e de Carreiras, depois são indicadas as implicações práticas dos resultados, as limitações desta pesquisa e, por fim, sugestões futuras para investigações de adultos em transições na carreira.

No contexto da Psicologia Vocacional, esta investigação permitiu, durante a revisão de literatura, um aprofundamento sobre diversas pesquisas realizadas no Brasil e no mundo, a partir dos levantamentos aqui propostos e discutidos. De forma resumida, foi verificado que os estudos das transições em adultos dedicam-se a compreender as relações entre variáveis individuais e contextuais que atuam durante o processo de mudança na vida profissional e geralmente subdividem-se em transições universidade-trabalho, transições em meio de carreira, transições pré/pós-aposentadoria e estudos das transições de atletas de elite. Verificou-se que, embora existam muitos instrumentos sobre Carreira, poucos estão ajustados para mensurar os recursos psicológicos do indivíduo durante transições da vida laboral. Foi observada, em âmbito nacional, a carência de investigações com o foco em ferramentas mensuráveis das dimensões psicológicas presentes nas diversas transições na carreira de adultos. Estudos sobre ferramentas de aplicabilidade prática para o Aconselhamento de Carreira são relevantes, razão pela qual esta investigação foi levada a cabo. Entretanto, não basta criar e adaptar instrumentos, é necessário muito mais. Outro ponto identificado na revisão da literatura diz respeito à mudança do papel do orientador profissional e de carreira, o qual deve acompanhar o indivíduo em suas trajetórias profissionais, em um processo contínuo ao longo da vida, com uso de abordagens pautadas no autoconhecimento, propiciando o planejamento e a gestão da carreira. Somado a isso tem sido cobrada a participação da sociedade como um todo para auxiliar e orientar trabalhadores em transições, a começar pelas próprias universidades, que têm mostrado um descompasso entre a formação e a preparação para a transição universidade-trabalho, conforme sugerido por Oliveira (2014). Centros de capacitações que discutam mais sobre as transições na carreira e que estimulem a melhoria da adaptabilidade e das estratégias de enfrentamento, por meio de treinamentos, feiras profissionais e/ou Grupos de Orientação Profissional inseridos em centros de ensino, são outros apontamentos constatados nos estudos consultados.

Para a prática profissional, estudos “sobre” e “com” os instrumentos são relevantes. Este focaliza um instrumento, o ITC-Br, com pistas para outras investigações as quais sugerem-se intervenções com pessoas em transição.

O objetivo central deste trabalho, portanto, foi investigar evidências de validade do ITC-Br para a população brasileira. Diante disso, foi realizada a adaptação semântica do instrumento e estudos para alcançar um modelo dos recursos psicológicos das transições na carreira. O modelo alcançado de primeira ordem obteve bons índices de ajuste na AFC e manteve quatro fatores (Prontidão, Confiança, Controle e Apoio) com um total de 19 itens. Esta versão ficou mais resumida e, até por isso, de rápida aplicação, o que é interessante para os orientadores profissionais. O quadro de interpretações dos resultados do ITC-Br proposto permite fácil entendimento de como o indivíduo está se sentindo em relação aos seus recursos psicológicos durante a transição na carreira que está vivenciando. Dessa forma, o instrumento pode ser utilizado no início de processos de orientação para verificação de estratégias que precisarão ser elaboradas para a melhoria destes recursos e o alcance dos objetivos da carreira.

Foram encontradas poucas diferenças significativas entre os recursos psicológicos nas transições em comparação com outras variáveis. Como exemplo, jovens em transições apresentam maior Confiança em comparação ao mais velhos, mesmo diante de um cenário de desemprego que afeta mais a sua faixa etária (IBGE, 2017). Ou seja, será que jovens, comumente detentores de menor maturidade e de estarem menos presos a vínculos de trabalho possam lidar de formas diferentes com as transições? Pessoas em transições dentro da profissão/transições de profissão e transições universidade-trabalho apontam maior Prontidão em relação aos profissionais em situação de outras transições, talvez pelo fato destas modalidades exigirem maior mudança na extensão de suas atividades e do círculo social envolvido, mas por outro lado, pessoas que “abandonam” a profissão ou que mudam o campo de atuação dela, não seriam pessoas mais otimistas, ousadas, resilientes e que gostam de assumir riscos? Heppner et al. (1998) constataram que traços de abertura para experiências é um fator forte de predição para todos os fatores do CTI. Não foram encontradas diferenças entre os sexos, indicando que outras variáveis podem permear essas explicações. Por outro lado, as estratégias de enfrentamento e para o nível de satisfação com a transição foram destacadas algumas diferenças, ainda que confusas, como o fato dos indivíduos que apontam estar se dedicando mais às estratégias de enfrentamento terem também mais Prontidão e Apoio e menos Confiança e Controle. Embora tenha sido discutido anteriormente, há indicativos de que aspectos do *self* consigam justificar esse resultado mais adequadamente. A natureza do que engatilha a transição é outro exemplo de que traços de personalidade possam

justificar o porquê pessoas em transições involuntárias sentem possuir mais Controle e Confiança em relação aos que passam por transições voluntárias e planejadas. Nesse sentido ainda há de se ressaltar que o *locus* de controle (interno) não acompanhou índices mais elevados de dedicação às estratégias de enfrentamento, à satisfação para com a transição e ao planejamento das transições voluntárias, questionando mais uma vez se o peso dos fatores pessoais poderia exercer alguma influência e divergindo da expectativa teórica de que a internalidade do *locus* de controle estaria associada ao melhor gerenciamento das transições, sendo isso verificado em outras investigações (Lamas et al., 2014; Magalhães & Teixeira, 2013; Murtagh et al., 2011; Quishida & Casado, 2009; Uvaldo, 2010). No entanto, como este trabalho não é longitudinal e como o instrumento é de autorrelato, não se pode afirmar que pessoas com externalidade do *locus* de controle obterão bons resultados nas transições (bem-sucedidas ou mal-sucedidas).

Dessa forma, posto que o estudo atual não tenha envolvido e correlacionado o ITC-Br com um instrumento de avaliação da personalidade, diante de alguns resultados gerados nos estudos comparativos, foi observado que possivelmente os traços pessoais justificariam parte significativa dos dados alcançados. E isso tem sido apontado por diversas investigações, dando suporte a essa apologia (Bańka & Hauziński, 2015; Carless & Arnup, 2011; Donohue, 2007; Heppner et al., 1998; Heppner et al., 2004; Stout et al., 1987; Zacher et al., 2015).

Este estudo apresentou algumas limitações tanto no que diz respeito ao levantamento de dados demográficos e profissionais, à escala final obtida e ao modelo de segunda ordem não aceito. Algumas variáveis poderiam ter sido inseridas neste estudo, como o estado civil, o número de dependentes, a raça/etnia, estado de saúde/estresse, tempo de formação do curso de graduação e nível socioeconômico, visto que tais variáveis foram analisadas em outras investigações sobre o tema e que poderiam complementar alguns dos questionamentos encontrados nos estudos comparativos (Anderson et al., 2012; Schlossberg, 1981).

Outro ponto claro que necessita de revisão e aprimoramento se refere à subescala Controle. Desde a construção do CTI foi constatada baixa confiabilidade interna dela, sendo isso recorrente em trabalhos de adaptações culturais posteriores e fazendo com que o fator Controle fosse excluído do instrumento, como ocorreu nas adaptações francesa e italiana (Fernandez et al., 2008; Lo Presti & Nonnis, 2012; Lo Presti, 2008). No trabalho de Magalhães e Teixeira (2013), o Controle permaneceu no instrumento, porém não foram identificadas informações do alfa precisas (sabe-se que os alfas variaram de .68 à .71) nem de quais itens se mantiveram na escala, todavia, esta teve a adaptação e o uso exclusivo com estudantes que estavam em *transições universidade-trabalho*. Até por isso os autores

reduziram para 28 itens a escala antes mesmo de apresentar evidências de validade, considerando que parte deles seria inadequado para a população universitária.

No entanto, vale ressaltar que possíveis falhas provenientes da construção inicial do CTI possam ter sido prejudicadas por algumas questões, dentre elas, pela quantidade de itens reversos. O CTI possui 40 itens, dos quais 19 são reversos. Na subescala Prontidão, dos 13 apenas 1 é reverso; da subescala Confiança, dos 11 itens 10 são reversos; da subescala Controle todos os 6 itens são reversos; da subescala Apoio, dos 5 itens 3 são reversos; da subescala Decisão Independente, dos 5 itens 3 são reversos. Nesta versão brasileira, o ITC-Br conta com 19 itens sendo que 09 deles estão em forma negativa. Todos os itens de Confiança e Controle são reversos e todos os itens de Prontidão e Apoio são afirmações positivas. Pode-se questionar, dessa maneira, por que nos estudos comparativos houve certa inversão (maior Prontidão e Apoio; menor Confiança e Controle) para algumas variáveis. Esta preocupação também pôde ser evidenciada quando foi feita a correlação entre os fatores, a qual indicou relações negativas de Confiança e Controle com os demais fatores da escala. Além disso, verificou-se que em diversos itens houve a presença de frases extensas, confusas e que embutem mais de uma intenção, fazendo compreender por que motivo a tentativa de adaptação brasileira tenha sido sofrível e em partes, insuficiente para reconstruir o modelo completo.

Frente a isso, é recomendado para investigações futuras o refinamento da validade e precisão da subescala Controle e a reformulação dos itens reversos de Confiança. Como aprimoramento do Controle podem ser analisadas subescalas de outros instrumentos conhecidos, afinal, como apontado na Subsecção *Instrumentos sobre Carreira*, já existem muitos trabalhos e ao invés de construir mais, por que não utilizá-los? A segunda dimensão Controle da escala de adaptabilidade CAAS adaptada para brasileiros por Audibert e Teixeira (2015) é um exemplo. Esta diz respeito a sentir-se responsável por construir a própria carreira, o que implica uma postura ativa em fazer escolhas e determinar o futuro profissional. Esta postura leva os indivíduos ao enfrentamento das questões vocacionais de forma assertiva ao invés de conduzir à procrastinação. Os itens são claros e estão em afirmativas positivas¹⁴. Poder-se-iam aproveitar estes itens e adaptá-los para o contexto das transições. Outra possibilidade é a Escala de Entricheiramento na Carreira (EEC) adaptada ao contexto brasileiro por Magalhães (2008). A escala possui 12 itens distribuídos em três fatores: investimentos de carreira, custos emocionais e limitação de alternativas. Alguns itens

¹⁴ Um item de Controle CASS: Assumir responsabilidade pelos meus atos. Um exemplo de adaptação seria: Neste momento de transição na carreira eu assumo responsabilidade pelos meus atos.

poderiam ser adaptados às transições e ao *locus* de controle.¹⁵ E por fim, temos o *Career Locus of Control Scale*, de Millar & Shevlin (2007), a qual poderia ser adaptada aos adultos em transições, visto que avalia o *locus* de controle de adolescentes acerca da carreira, com as subescalas: Internalidade; Sorte; Desemprego; Poder/influência de terceiros.¹⁶ Enfim, opções de escalas e inventários construídos para melhorar o fator Controle não faltam. Nesse sentido, também é indicada a realização de estudos normativos para o aprimoramento dos escores gerados para uso da tabela de interpretação do ITC-Br.

Considerando que outras adaptações do CTI não obtiveram grande sucesso e que neste estudo o modelo de segunda ordem não foi aceito, sugere-se, a partir dos conhecimentos gerados neste trabalho, a construção de um novo instrumento para a mensuração dos recursos psicológicos nas transições de adultos.

Outras sugestões para a agenda futura de pesquisas poderiam envolver o teste de modelos de equações estruturais do ITC-Br em relação à variáveis da personalidade e às variáveis contextuais do mercado de trabalho e de preparação durante a vida acadêmica. Sugere-se também a análise de como se comportariam os índices do ITC-Br em estudos longitudinais antes das transições e após a estabilização da nova fase da carreira, os quais trariam mais evidências a respeito de variáveis preditivas que influenciam e facilitam as transições”, contribuindo assim para pistas à intervenção em Orientação Profissional. Recomenda-se a identificação das estratégias de enfrentamento utilizadas pelos profissionais quando em processo de transições, de forma a associá-las aos resultados objetivos (renda, *status* da profissão, atuação profissional *networking*, entre outros) e subjetivos (satisfação, identidade profissional, qualidade de vida, entre outros) da nova fase da carreira. Isso traria um rol bastante rico de medidas que “funcionam” nas transições e para o debate e a elaboração do planejamento da carreira de adultos.

Para encerrar, é alimentado um desejo de que este estudo venha contribuir e auxiliar de forma prática os orientadores profissionais e de carreira a conduzirem o aconselhamento de adultos em transições. Junto a isso, que esta tese proporcione novas reflexões sobre as mudanças na carreira, com o objetivo de discuti-las cada vez mais e nos diversos âmbitos da sociedade, de forma que as transições entrem nas vidas das pessoas e possam ser gerenciadas com menos custos emocionais e gerem mais recompensas subjetivas e objetivas. Dessa forma,

¹⁵ Um item da EEC: Eu teria várias opções se decidisse por mudar de linha de trabalho/campo de carreira. Um exemplo de adaptação seria: Neste momento de transição na carreira eu teria várias opções de outros trabalhos/carreira.

¹⁶ Um item da CLCS: Se eu quisesse um emprego, tenho que fazer bem feito e me esforçar muito. Um exemplo de adaptação seria: Neste momento de transição na carreira, se eu quisesse um emprego, terei que fazer bem feito e me esforçar muito.

espera-se que os resultados deste estudo possam estimular outros pesquisadores a debaterem e continuarem as investigações sobre as transições na carreira com diversas técnicas e referenciais teórico-metodológicos, e em diferentes cenários e contextos.

REFERÊNCIAS¹⁷

- Agergaard, S., & Ryba, T. V. (2014). Migration and Career Transitions in Professional Sports : Transnational Athletic Careers in a Psychological and Sociological Perspective. *Sociology of Sport Journal*, 31(2), 228–47. doi: <http://doi.org/10.1123/ssj.2013-0031>
- Anderson, M. L., Goodman, J., & Schlossberg, N. K. (2012). *Counseling adults in transitions: linking Schlossberg's theory with practice in a diverse world*. (4th ed.). New York: Springer Publishing Company.
- Antoniazzi, A. S., Dell'Aglío, D. D., & Bandeira, D. R. (1998). O conceito de coping: uma revisão teórica. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 3(2), 273-294. doi: <http://doi.org/10.1590/S1413-294X1998000200006>
- Arnett, J. J. (2014). A Longer Road to Adulthood. In J. J. Arnett (Ed.), *Emerging Adulthood: the winding road from the late teens through the twenties* (pp. 3–25). New York: Oxford University Press.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). A Career Lexicon for the 21st Century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 28–39. doi: <http://doi.org/10.5465/AME.1996.3145317>
- Bańka, A., & Hauziński, A. (2015). Decisional procrastination of school-to-work transition: Personality correlates of career indecision. *Polish Psychological Bulletin*, 46(1), 34–44. doi: <http://doi.org/10.1515/ppb-2015-0004>
- Baruch, Y., & Quick, J. Q. (2009). Setting sail in a new direction. *Personnel Review*, 38(3)(February 2013), 2009–2011. doi: <http://doi.org/10.1108/00483480910943331>
- Brammer, L. M. (1992). Coping with life transitions. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 15(4), 239–253. doi: <http://doi.org/10.1007/BF02449903>
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30–47. doi: <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S. A., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 754–761. doi: <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.003>
- Bruce, R. A. (1991). *The Career Transition Cycle : Antecedents and Consequences of Career Events*. (Doctoral Thesis). Navy Personnel Research and Development Center, San Diego.
- Bruce, R. A., & Scott, A. G. (1994). Varieties and commonalities of career transitions: Louis' Typology Revisited. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 17–40.

¹⁷ De acordo com o estilo APA – American Psychological Association

- Cabrera, E. F. (2007). Opting out and opting in: understanding the complexities of women's career transitions. *Career Development International*, 12(3), 218–237. doi: <http://doi.org/10.1108/13620430710745872>
- Carless, S. A., & Arnup, J. L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 80–91. doi: <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.002>
- Carson, K. D., Carson, P. P. & Bedeian, A. G. (1995). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 301-320.
- Cassepp-Borges, V., Balbinotti, M. A. A., & Teodoro, M. L. M. (2010). Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para a adaptação de instrumentos. In: L. Pasquali (Ed), Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas (pp. 506-520). Porto Alegre: ArtMed.
- Chanlat, J. (1996). Quais Carreiras E Para Qual Sociedade? (I). *Revista de Administração de Empresas - RAE*, 36(1), 13–20. doi: <http://doi.org/10.1590/S0034-75901995000600008>
- Chen, C. P. (2005). Understanding career chance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(3), 251–270. doi: <http://doi.org/10.1007/s10775-005-3600-7>
- Chudzikowski, K. (2012). Career transitions and career success in the “new” career era. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 298–306. doi: <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.005>
- Chudzikowski, K., Demel, B., Mayrhofer, W., Briscoe, J. P., Unite, J., Bogićević Milikić, B., ... Zikic, J. (2009). Career transitions and their causes: A country-comparative perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 825–849. doi: <http://doi.org/10.1348/096317909X474786>
- Cohen-Scali, V. (2015). Career transitions after a long experience as trade union officer: a qualitative study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. doi: <http://doi.org/10.1007/s10775-015-9319-1>
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). (2011). *Anuário dos Trabalhadores 2010-2011*. Recuperado de <http://www.dieese.org.br/anuario/AnuTrab2010/index.html>
- Donohue, R. (2007). Examining career persistence and career change intent using the career attitudes and strategies inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 259–276. doi: <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.12.002>
- Duarte, M. E., Lassance, M. ., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. ., ... van Vianen, A. E. M. (2009). A Construção da Vida : Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI. *Interamerican Journal of Psychology*, 44(2), 392–406. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/284/28420641020.pdf>

- Duberley, J., Mallon, M., & Cohen, L. (2006). Exploring career transitions: accounting for structure and agency. *Personnel Review*, 35(3), 281–296. doi: <http://doi.org/10.1108/00483480610656694>
- Faulkner, L. R. (2007). Personal reflections on a career of transitions. *The Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law*, 35(2), 253–9. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17592172>
- Fernandez, A., Fouquereau, E., & Heppner, M. J. (2008). The Career Transition Inventory: A Psychometric Evaluation of a French Version (CTI-F). *Journal of Career Assessment*, 16, 384–398. doi: <http://doi.org/10.1177/1069072708317384>
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Gomes, W. B., & Teixeira, M. A. P. (2000). Autonomous Career Change Among Professionals : An Empirical Phenomenological Study. *Journal of Phenomenological Psychology*, 31, 78–96.
- Grzeda, M. M. (1999). Re-conceptualizing career change : a career development perspective. *Career Development International*, 4(6), 305–311.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. doi: <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hennekam, S., & Bennett, D. (2016). Involuntary career transition and identity within the artist population. *Personnel Review*, 45(6), 1114–1131. doi: <http://doi.org/10.1108/PR-01-2015-0020>
- Heppner, M.J. (1991). *The Career Transitions Inventory*. (Avaliado por M. J. Heppner, Psychology Department, University of Missouri, Columbia, MO 65211).
- Heppner, M. J. (1998). The Career Transitions Inventory: Measuring Internal Resources in Adulthood. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 135–145. doi: <https://doi.org/10.1177/106907279800600202>
- Heppner, M. J., Fuller, B. E., & Multon, K. D. (1998). Adults in involuntary career transition: an analysis of the relationship between the psychological and career domains. *Journal of Career Assessment*, 6(3), 329–346. doi: <https://doi.org/10.1177/106907279800600304>
- Heppner, M. J., Lee, D. G., Heppner, P. P., McKinnon, L. C., Multon, K. D., & Gysbers, N. C. (2004). The role of problem-solving appraisal in the process and outcome of career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 65(2), 217–238. doi: [http://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00100-3](http://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00100-3)
- Heppner, M. J., Multon, K. D., & Johnston, J. A. (1994). Assessing psychological resources during career change: development of the Career Transitions Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 55–74.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). (2017). *Indicadores IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Primeiro trimestre de 2017*. Recuperado de ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domi

[cilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/pnadc_201701_trimestre_cader no.pdf](#)

- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2016). *Indicadores IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - Agosto de 2016*. Recuperado de ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Mensal/Comentarios/pnadc_201608_comentarios.pdf
- Janeiro, I. N. (2015). Desenvolvimento Inicial do Questionário de Prontidão para a Imprevisibilidade na Carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 59–70. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v16n1/07.pdf>
- Joia, L. A., & Mangia, U. (2017). Career transition antecedents in the information technology area. *Information Systems Journal*, 27, 31–57. doi: <http://doi.org/10.1111/isj.12087>
- Justino, A., & Brandão, M. R. F. (2016). Significado de ser jogador de vôlei em fase de transição na carreira. *Psicologia em Estudo*, 21(2), 257–266. doi: <http://doi.org/10.4025/psicoestud.v21i2.30324>
- Khan, M. F. A., Habibullah, & Shah, S. T. H. (2012). An empirical study on career resilience and its antecedents impact on the degree of career change. *Far East Journal of Marketing and Management*, 2(3), 39–52.
- Khapova, S. N., Arthur, M. B., Wilderom, C. P. M., & Svensson, J. S. (2007). Professional identity as the key to career change intention. *Career Development International*, 12(7), 584–595. doi: <http://doi.org/10.1108/13620430710834378>
- Kilimnik, Z. M. (2000). *Trajetórias e transições de carreiras profissionais em Recursos Humanos*. (Tese de doutorado, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais). Recuperado de <http://www.bibliotecadigital.ufmg.br/>
- Kilimnik, Z. M., Castilho, I., & Sant’ Anna, A. (2006). Carreiras em transformação e seus paradoxais reflexos nos indivíduos: Metáforas de carreira e de competências. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 12, 257–280. Recuperado de http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?pid=S0872-96622006000200008&script=sci_arttext
- Kilimnik, Z. M., Sant’ Anna, A. S., Oliveira, L. C. V., & Barros, D. T. R. (2008). Seriam as âncoras de carreiras estáveis ou mutantes ? Um estudo com profissionais de Administração em transição na carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(1), 43–60. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v9n1/v9n1a05.pdf>
- Kilimnik, Z. M., & Visentin, I. C. (2014). Evolução dos estudos internacionais sobre o tema carreira. *ReCaPe Revista de Carreiras e Pessoas*, IV(2), 204–211. Recuperado de <https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/20583>
- Kim, B., Lee, B. H., Ha, G., Lee, H. K., & Lee, S. M. (2015). Examining longitudinal relationships between dysfunctional career thoughts and career decision-making self-efficacy in school-to-work transition. *Journal of Career Development*, 42(6), 511–523. doi: <http://doi.org/10.1177/0894845315578903>

- Knights, S., Sherry, E., & Ruddock-Hudson, M. (2016). Investigating elite end-of-athletic-career transition: A systematic review. *Journal of Applied Sport Psychology*, 28(3), 291–308. doi: <http://doi.org/10.1080/10413200.2015.1128992>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Vianen, A. E. M. V. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. doi: <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Kohavi, R. (1995). A Study of Cross-Validation and Bootstrap for Accuracy Estimation and Model Selection. *International Joint Conference on Artificial Intelligence*, 14(12), 1137–1143. doi: <http://doi.org/10.1067/mod.2000.109031>
- Krumboltz, J. D., Foley, P. F., & Cotter, E. W. (2013). Applying the Happenstance Learning Theory to Involuntary Career Transitions. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 15–26. doi: <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00032.x>
- Lamas, K. C. A., Ambiel, R. A. M., & Lócio e Silva, B. T. A. O. (2014). Vivências acadêmicas e empregabilidade de universitários em final de curso. *Temas em Psicologia*, 22(2), 329–340. doi: <http://doi.org/10.9788/TP2014.2-05>
- Landis, J. R., & Koch, G. G. (1977). A One-Way Components of Variance Model for Categorical Data. *International Biometric Society*, 33(4), 671–679.
- Lapointe, K. (2013). Heroic Career Changers? Gendered Identity Work in Career Transitions. *Gender, Work and Organization*, 20(2), 133–146. doi: <http://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00601.x>
- Laros, J. A. (2012). O uso da Análise Fatorial: Algumas Diretrizes para Pesquisadores. In L. Editora (Org.), *Análise Fatorial para pesquisadores* (1st ed., pp. 163–193). Petrópolis: Vozes.
- Latack, J. C. (1984). Career transitions within organizations: an exploratory study of work, nonwork, and coping strategies. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34(3), 296–322. doi: [http://doi.org/10.1016/0030-5073\(84\)90041-2](http://doi.org/10.1016/0030-5073(84)90041-2)
- Latack, J. C., Josephs, S. L., Roach, B. L., & Levine, M. D. (1987). Carpenter apprentices: Comparison of career transitions for men and women. *Journal of Applied Psychology*, 72(3), 393–400. doi: <http://doi.org/10.1037/0021-9010.72.3.393>
- Liu, Y., Englar-Carlson, M., & Minichiello, V. (2012). Midlife career transitions of men who are scientists and engineers: A narrative study. *Career Development Quarterly*, 60(3), 273–288. doi: <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2012.00023.x>
- Lo Presti, A. (2008). *Nuovi orientamenti di carriera e qualità del lavoro. Un contributo di ricerca*. (Tese de doutorado, Departamento de Ciência da Educação, Universidade de Bolonha). Recuperado de <http://researchgate.net/publication/46091848>
- Lo Presti, A., & Nonnis, M. (2012). Moderated effects of job insecurity on work engagement and distress. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 19(2), 97–113. doi: <http://doi.org/10.4473/TPM19.2.3>

- Louis, M. (1980). Career Transitions: Varieties and Commonalities. *Academy of Management Review*, 5(3), 329–340.
- Louis, M. (1982). Managing Career Transitions: A Missing Link in Career Development. *Organizational Dynamics*, 8, 68–77.
- Magalhães, M. O. (2008). Propriedades psicométricas da versão brasileira da Escala de Entrincheiramento na Carreira. *PsicoUSF*, 13(1), 13–19. doi: <http://doi.org/10.1590/S1413-82712008000100003>
- Magalhães, M. O. (2011). Quinta demanda-chave para a Orientação Profissional: como ajudar o indivíduo a entender e enfrentar as múltiplas transições em sua carreira? Enfoque transicional. In: M. A. Ribeiro & L. L. Melo-Silva (Orgs), *Compêndio de Orientação Profissional e de Carreira: perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos* (1st ed., Vol. 1). São Paulo: Vetor.
- Magalhães, M. O., & Gomes, W. B. (2007). Personalidades vocacionais e processos de carreira na vida adulta. *Psicologia em Estudo*, 12(1), 95–103. doi: <http://doi.org/10.1590/S1413-73722007000100012>
- Magalhães, M. O., & Redivo, A. (1998). Re-opção de curso e maturidade vocacional. *Revista da ABOP*, 2(2), 7-28. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-88891998000200002&lng=pt&tlng=pt.
- Magalhães, M. O., & Teixeira, M. A. P. (2013). Antecedentes de Comportamentos de Busca de Emprego na Transição da Universidade para o Mercado de Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(4), 411–419. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v29n4/v29n4a07.pdf>
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. Pêro Pinheiro: Report Number.
- Melo, S. L. De, & Borges, L. D. O. (2007). A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 27(3), 376–395. doi: <http://doi.org/10.1590/S1414-98932007000300002>
- Ministério da Saúde do Brasil. (2001). Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. *Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde*. E.C. Dias (Org); I. M. Almeida et al.(Colbs). Brasília, DF: Autor. Recuperado de http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf
- Minnis, S. E. (2017). Preface: Veterans in career transition and employment. *Advances in Developing Human Resources*, 19(1), 3–5. doi: <http://doi.org/10.1177/1523422316682951>
- Monteiro, S., & Almeida, L. S. (2015). The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 106–112. doi: <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.006>
- Morrison, E., Rudd, E., & Nerad, M. (2011). Onto, Up, Off the Academic Faculty Ladder: The Gendered Effects of Family on Career Transitions for a Cohort of Social Science

- Ph.D.s. *The Review of Higher Education*, 34(4), 525–553. doi: <http://doi.org/10.1353/rhe.2011.0017>
- Muja, N., & Appelbaum, S. H. (2012). Cognitive and affective processes underlying career change. *Career Development International*, 17(7), 683–701. doi: <http://doi.org/10.1108/13620431211283814>
- Murtagh, N., Lopes, P. N., & Lyons, E. (2011). Decision Making in Voluntary Career Change : An Other-Than-Rational Perspective. *The Career Development Quarterly*, 59(3), 249–263. doi: <http://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2011.tb00067.x>
- Neiva, K. M. C. (1996). Fim dos estudos universitários: efeitos das dificuldades do mercado de trabalho na representação do futuro profissional e no estabelecimento de projetos pós-universitários dos estudantes. *Psicologia USP*, 7, 203–224. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicousp/v7n1-2/a10v7n12.pdf>
- Nicholson, N. (1984). A Theory of Work Role Transitions. *Administrative Science Quarterly*, 29(2), 172–191. doi: <http://doi.org/10.2307/2393172>
- Nooney, J. G., Unruh, L., & Yore, M. M. (2010). Should I stay or should I go? Career change and labor force separation among registered nurses in the U.S. *Social Science & Medicine*, 70(12), 1874–1881. doi: <http://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.02.037>
- O'Connor, D. J., & Wolfe, D. M. (1987). On managing midlife transitions in career and family. *Human Relations*, 40(12), 799–816. doi: <http://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Oleski, D., & Subich, L. M. (1996). Congruence and Career Change in Employed Adults. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 221–9. doi: <http://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0041>
- Oliveira, L. C. V., Kilimnik, Z. M., & Oliveira, R. P. (2013). Da gerência para a docência: Metáforas do discurso de transição. *REAd Revista Eletrônica de Administração*, 75(2), 301–329. doi: <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/S1413-2311201300020000>
- Oliveira, M. C., Detomini, V. C., & Melo-Silva, L. L. (2013). Sucesso na transição universidade-trabalho: expectativas de universitários formandos. *Psicologia em Revista*, 19(3), 497–518. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682013000300011
- Oliveira, M.C. (2014). *Sucesso na carreira depois da graduação: estudo longitudinal da transição universidade-trabalho* (Tese de doutorado, Departamento de Psicologia, Universidade de São Paulo). Recuperado de www.teses.usp.br
- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., Taveira, M. C., & Grace, R. C. (2016). Measuring university-to-work success: development of a new scale. *Career Development International*, 21(1), 85–104. doi: <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2015-0051>
- Peake, S., & McDowall, A. (2012). Chaotic careers: A narrative analysis of career transition themes and outcomes using chaos theory as a guiding metaphor. *British Journal of*

- Guidance & Counselling*, 40(4), 395–410. doi: <http://doi.org/10.1080/03069885.2012.704350>
- Pearlin, L. I., & Schooler, C. (1978). The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(1), 2–21.
- Pilati, R., & Laros, J. A. (2007). Modelos de equações estruturais em psicologia: conceitos e aplicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(2), 205–216. doi: <http://doi.org/10.1590/S0102-37722007000200011>
- Quishida, A., & Casado, T. (2009). Adaptação à transição na carreira na meia-idade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 81–92. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902009000200009&script=sci_abstract
- Ribeiro, M. A. (2009a). *Psicologia e Gestão de Pessoas: reflexões críticas e temas afins (ética, competência e carreira)*. São Paulo: Vetor.
- Ribeiro, M. A. (2009b). A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 203–216. Recuperado de <https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25750>
- Ribeiro, M. A. (2013). Sistematização das principais narrativas produzidas sobre carreira na literatura especializada. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 177–189. Recuperado de <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84902161709&partnerID=tZOtx3y1>
- Ribeiro, M. A. (2015). Carreira. In: P. F. Bendassoli & J. E. Borges-Andrade (Orgs), *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações* (pp. 155-161). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Rigotti, T., Korek, S., & Otto, K. (2014). Gains and losses related to career transitions within organisations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 177–187. doi: <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.12.006>
- Rynes, S. L. (1987). Career transitions from engineering to management: Are they predictable among students? *Journal of Vocational Behavior*, 30, 138–154. doi: [http://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90014-5](http://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90014-5)
- Sargent, L. D. (2003). Effects of a downward status transition on perceptions of career success, role performance and job identification. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 114–120. doi: <http://doi.org/10.1080/00049530412331312974>
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., 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(3), 239–250. doi: <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Schlossberg, N. K. (1981). A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition. *The Counseling*, 9(2), 2–18.

- Schlossberg, N. K. (2011). The challenge of change: the transition model and its applications. *Journal of Employment Counseling*, 48, 159–162.
- Schoon, I., Martin, P., & Ross, A. (2007). Career transitions in times of social change. His and her story. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 78–96. doi: <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.04.009>
- Smith, C. R. (1997). Career transitions of dual-career couples: an empirical study. *Career Development International*, 2(5), 229–237. doi: <http://doi.org/10.1108/13620439710174633>
- Stambulova, N., Alfermann, D., Statler, T., & Coté, J. (2009). ISSP Position Stand: career development and transitions of athletes. *IJSEP*, 7, 395–412.
- Sterrett, E. A. (1999). A comparison of woman's and men's career transitions. *Journal of Career Development*, 25(4), 249–259.
- Stout, S. K., Slocum, J. W., & Cron, W. L. (1987). Career transitions of superiors and subordinates. *Journal of Vocational Behavior*, 30(2), 124–137. doi: [http://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90013-3](http://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90013-3)
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542–1571. doi: <http://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Susan R.; Barclay K.B; Stoltz Y.; Chung, B. (2011). Voluntary Midlife Career Change: Integrating the Transtheoretical Model and the Life-Span, Life-Space Approach. *The Career Development Quarterly*, 59, 386–399. doi: <http://10.1002/j.2161-0045.2011.tb00966.x>
- Tan, C. L., & Kramer, M. W. (2012). Communication and Voluntary Downward Career Changes. *Journal of Applied Communication Research*, 40(1), 87–106. doi: <http://doi.org/10.1080/00909882.2011.634429>
- Teixeira, M.A.P. (2002). *A experiência de transição entre a universidade e o mercado de trabalho na adultez jovem*. (Tese de doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul). Recuperado de <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/4007>
- Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2004). Estou me Formando ... E Agora ? Reflexões e Perspectivas de Jovens Formandos Universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 47–62. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v5n1/v5n1a05.pdf>
- Tshube, T., & Feltz, D. L. (2015). The relationship between dual-career and post-sport career transition among elite athletes in South Africa, Botswana, Namibia and Zimbabwe. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 109–114. doi: <http://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.05.005>
- Uvaldo, M. C. C. (2010). *Tecendo a trama identitária : um estudo sobre mudanças de carreira*. (Tese de doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo). Recuperado de www.teses.usp.br

- Vaitenas, R., & Wiener, Y. (1977). Developmental, emotional, and interest factors in voluntary mid-career change. *Journal of Vocational Behavior*, 11(3), 291–304. doi: [http://doi.org/10.1016/0001-8791\(77\)90025-2](http://doi.org/10.1016/0001-8791(77)90025-2)
- Van der Horst, A. C., Klehe, U.-C., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2017). Adapting to a looming career transition: How age and core individual differences interact. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 132–145. doi: <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.12.006>
- Veloso, E.F.R. & Dutra, J.S. (2011). Carreiras sem Fronteiras na Gestão Pessoal da Transição Profissional: um Estudo com Ex-Funcionários de uma Instituição Privatizada. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(5), 834-854. Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rac/v15n5/a04v15n5.pdf>
- Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2006). Sucesso na transição escola-trabalho: A percepção de finalistas do ensino superior português. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(1), 1–10. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1679-33902006000100002&script=sci_arttext
- Vigoda-Gadot, E., Baruch, Y., & Grimland, S. (2010). Career transitions: An empirical examination of second career of military retirees. *Public Personnel Management*, 39(4), 379–404. doi: <http://doi.org/10.1177/009102601003900405>
- West, M. A., & Nicholson, N. (1989). The outcomes of job change. *Journal of Vocational Behavior*, 34(3), 335–349. doi: [http://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90024-9](http://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90024-9)
- Yang, E., & Gysbers, N. C. (2007). Career transitions of college seniors. *The Career Development Quarterly*, 56(2), 157–170. Recuperado de <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc5&NEWS=N&AN=2007-19723-004>
- Yang, N., Yaung, H., Noh, H., Jang, S. H., & Lee, B. (2017). The change of planned happenstance skills and its association with career-related variables during school-to-work transition. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17(1), 19–38. doi: <http://doi.org/10.1007/s10775-016-9332-z>
- Zacher, H., Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 164–173. doi: <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.006>

APÊNDICES E ANEXOS

APÊNDICE A

Tabela 1: Levantamento de instrumentos que avaliam a Carreira na base de dados *PsycINFO* (instrumentos do número 21 ao 106)

Qtd	Instrumento	Período da publicação	Nº publicações	Origem do instrumento
21	<i>My Vocational Situation Scale</i>	1989 à 2013	2	Holland, Daiger, & Power (1980)
22	<i>Career-Related Parent Support Scale</i>	2003 à 2012	2	Turner, Alliman - Brissett, Lapan, Udipi & Ergun (2003)
23	<i>Childhood Career Development Scale</i>	2004 à 2010	2	Schultheiss & Stead (2004)
24	<i>Work-Family Conflict Multidimensional Scale</i>	2008 à 2009	2	Hennessy & Lent (2008)
25	<i>Occupational Self-Efficacy Scale Short Version</i>	1999 à 2008	2	Kelly & Nelson (1999)
26	<i>Goal Instability Scale</i>	2004 à 2006	2	Santos, Casillas & Robbins (2004)
27	<i>Career Success Scale</i>	2008 a 2014	2	Buddeberg-Fischer, Stamm, Buddeberg & Klaghofer (2008)
28	<i>Career Indecision</i>	1990	2	Callanan & Greenhaus (1990)
29	<i>California Occupational Preference System Interest Inventory</i>	1985 à 1999	2	Knapp, Knapp & Knapp-Lee (1985)
30	<i>Career Barriers Inventory</i>	1991 à 1996	2	Swanson & Tokar (1991)
31	<i>Career Attitudes and Strategies Inventory</i>	1996 à 2007	2	Gottfredson (1996)
32	<i>Self-Directed Search</i>	2000 à 2011	2	Holland (1970)
33	<i>Career Anchors Inventory</i>	2001 à 2008	2	Schein (1993)
34	<i>Career Indecision Inventory</i>	200 à 2005	2	Tak & Lee (2003)
35	<i>Career Orientation Inventory</i>	2007 à 2014	2	Sarchielli & Toderi (2007)
36	<i>Career Distress Scale</i>	2016	1	Creed, Hood, Praskova & Makransky (2016)
37	<i>Subjective Career Success Inventory</i>	2016	1	Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat & Dullaghan (2016)
38	<i>The University-to-Work Success Scale</i>	2016	1	Oliveira, Melo-Silva, Taveira & Grace (2016)
39	<i>Entrepreneurial Self-Efficacy Scale</i>	2016	1	Spagnoli, Santos & Caetano (2016)
40	<i>Career Construction Inventory</i>	2016	1	Savickas & Porfeli (2011)
41	<i>Maree Career Matrix</i>	2016	1	Maree & Taylor (2016)
42	<i>Brief Retirement Self-Efficacy-11 Scale</i>	2015	1	Happer (2005)

Continua

Qtd	Instrumento	Período da publicação	Nº publicações	Origem do instrumento
43	<i>Meanings of transition from Higher Education to Work</i>	2015	1	Monteiro, Santos & Gonçalves (2015)
44	<i>Career Decision Ambiguity Tolerance Scale</i>	2015	1	Xu & Tracey (2015)
45	<i>Career Goal Discrepancies</i>	2015	1	Creed & Hood (2015)
46	<i>Occupational Engagement Scale Student</i>	2015	1	Cox, Krieschok, Bjornsen & Zumbo (2015)
47	<i>Perceived Social Competence in Career Scale</i>	2015	1	Araújo, Taveira & Candeias (2009)
48	<i>Job Apathy</i>	2015	1	Schmidt, Park, Keeney & Ghumman (2015)
49	<i>Work Mattering Scale</i>	2015	1	Jung & Heppner (2015)
50	<i>Job Insecurity Climate Scale</i>	2015	1	Lastad, Berntson, Naswall, Lindfors & Sverke (2015)
51	<i>Career Resilience</i>	2015	1	Kodama (2015)
52	<i>Career Engagement Scale</i>	2014	1	Hirschi, Freund & Herrmann (2014)
53	<i>Career Commitment Scale</i>	2014	1	Blau (1985) e Carson & Bedeian (1994)
54	<i>Student's Intent to Pursue a Sales Career</i>	2014	1	Peltier, Cummins, Pomirleanu, Cross & Simon (2014)
55	<i>Strenghts Self-Efficacy Scale</i>	2014	1	Tsai, Chaichanasakul, Zhao, Flores & Lopez (2014)
56	<i>Planned Happenstance Career Inventory</i>	2014	1	Kim, Jung, Jang, Lee, Rhee, Cho & Lee (2014)
57	<i>Willingness to Compromise Scale</i>	2013	1	Wee (2013)
58	<i>Eucational and Career Interest Scale in Science, Technology and Mathematics</i>	2013	1	Oh, Jia, Lorentson & LaBanca (2013)
59	<i>Adolescent-Parent Career Congruence Scale</i>	2013	1	Sawitri, Creed & Zimmer-Gembeck (2013)
60	<i>Calling and Vocation Questionnaire</i>	2012	1	Dik, Eldridge, Steger & Duffy (2012)
61	<i>Brief Calling Scale</i>	2012	1	Dik, Eldridge, Steger & Duffy (2012)
62	<i>Protean and Boundaryless Career Attitudes Scale</i>	2012	1	Briscoe, Hall & Demuth (2006)
63	<i>Latent and Manifest Benefits Scale</i>	2012	1	Muller, Creed, Waters & Machin (2005)
64	<i>Contextual Support for Post-Secondary Planning Scales</i>	2011	1	Ali, Martens, Button, Larma (2011)
65	<i>Jackson Career Explores</i>	2011	1	Jackson (1977)

Continua

Qtd	Instrumento	Período da publicação	Nº publicações	Origem do instrumento
66	<i>Career Directions Inventory</i>	2011	1	Jackson (2003)
67	<i>Career Stress Inventory</i>	2011	1	Choi, Park, Nam, Lee, Cho & Lee (2011)
68	<i>Family Influence Scale</i>	2010	1	Fouad, ..., Bernfeld (2010)
69	<i>Work Values Inventory</i>	2010	1	Super (1970)
70	<i>Career and Talent Development Self-Efficacy Scale</i>	2010	1	Yuen, Gysbers, Chan, Lau & Shea (2010)
71	<i>Inicial Stage Career Support Inventory</i>	2010	1	Adachi (2010)
72	<i>Career Social Support Inventory</i>	2010	1	Hou, Bai & Yao (2010)
73	<i>Career Entrenchment Scale</i>	2008	1	Carson, Carson & Bedeian (1995)
74	<i>Career Planning Confidence Scale</i>	2006	1	Pickering, Calliotte & McAuliffe (1992)
75	<i>Career Planning Inventory</i>	2006	1	Westbrook & Sloan (2006)
76	<i>Study Choice Task Inventory</i>	2006	1	Germeijs & Verschueren (2006)
77	<i>Career Decision-Making Autonomy Scale</i>	2005	1	Guay (2005)
78	<i>Career Key Interest Inventory</i>	2005	1	Jones (1997)
79	<i>Decision Making Inventory</i>	2004	1	Hardin & Leong (2002)
80	<i>Boundaryless Career Orientation Scale</i>	2003	1	Ma & Taylor (2003)
81	<i>Indecisiveness Scale</i>	2002	1	Germeijs & De Boeck (2002)
82	<i>Skills Confidence Inventory</i>	2002	1	Betz, Borgen & Harmon (1996)
83	<i>Career Assessment Diagnostic Inventory</i>	2001	1	Vidal-Brown & Thompson (2001)
84	<i>Career Advancement Ambition Scale</i>	2000	1	Desrochers & Dahir (2000)
85	<i>Perceived Social Self-Efficacy Scale</i>	2000	1	Smith & Betz (2000)
86	<i>Career Choice appropriateness in Adolescence</i>	1999	1	Westbrook, Sanford & Waters (1999)
87	<i>Career Influence Inventory</i>	1999	1	Fisher & Stafford (1999)
88	<i>Career Success Expectations Scale</i>	1998	1	Stephens, Szajna & Broome (1998)
89	<i>Career Task Self-Efficacy Scale</i>	1997	1	Lucas, Wanberg & Zytowski (1997)

Conclusão

Qtd	Instrumento	Período da publicação	Nº publicações	Origem do instrumento
90	<i>Career Counseling Self-Efficacy Scale</i>	1997	1	O'Brien, Heppner, Flores & Bikos (1997)
91	<i>Salience Inventory</i>	1996	1	Super & Nevill (1986)
92	<i>Adult Personality Inventory</i>	1995	1	Krug (1995)
93	<i>NEO Job Profiler</i>	1995	1	Costa, McCrae & Kay (1995)
94	<i>Decisional Process Inventory</i>	1995	1	Hartung (1995)
95	<i>Career Myths Scale</i>	1993	1	Stead & Watson (1993)
96	<i>Career Decision Profile</i>	1993	1	Jones (1989)
97	<i>Tel-Aviv Activities Inventory</i>	1993	1	Hong, Whiston & Milgram (1993)
98	<i>Career Attitude Scale</i>	1992	1	Bonett & Stickel (1992)
99	<i>Career Exploration Inventory</i>	1992	1	Liptack (1992)
100	<i>Career Assessment Inventory</i>	1991	1	Naylor & Kidd (1991)
101	<i>Vocational Rating Scale</i>	1989	1	Barrett & Tinsley (1977)
102	<i>Decisional Rating Scale</i>	1989	1	Barrett & Tinsley (1977)
103	<i>Career Interest Search</i>	1988	1	Kimball (1988)
104	<i>Biographical Inventory</i>	1986	1	Childs & Klimoski (1986)
105	<i>Vocational Preference Inventory</i>	1975	1	Gade & Soliah (1975)
106	<i>Career Orientation Scale</i>	1968	1	Schissel (1968)

APÊNDICE B

Carta convite à participação na pesquisa

Pensando em mudar de Carreira?

Colabore com este estudo.

Obrigada por acessar este link. Trata-se de uma pesquisa de doutorado com Profissionais que estão em Transições na Carreira.

Você levará cerca de 15 minutos para responder as questões e precisa aceitar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) que está na próxima página. Este segue diretrizes da Resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde e, por isso, precisa constar no corpo desta pesquisa.

***Para participar é **NECESSÁRIO ESTAR PASSANDO/PLANEJANDO ALGUMA TRANSIÇÃO NA CARREIRA** (mudança de emprego, desemprego, transferência, promoção, troca de profissão, conclusão de graduação ou pós-graduação, em pré aposentadoria mas começando uma nova carreira, abertura de uma empresa, entre outras) e possuir Ensino Superior completo.

APÊNDICE C

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Convidamos você a participar voluntariamente da pesquisa de Doutorado “Inventário de Transições na Carreira: estudo com profissionais graduados”, de Marlize Paulo da Silva, aluna do Programa de Pós Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP - USP), orientada pela Prof.^a Dr.^a Lucy Leal Melo-Silva. O trabalho possui o objetivo de apresentar evidências de validade de uma escala sobre Transições de Carreira para uso com a população brasileira. O estudo tem por finalidade proporcionar avanços científicos para discussões teóricas e uso em intervenções de carreira em adultos, após a primeira escolha profissional. Sua participação consistirá em responder eletronicamente um questionário demográfico e profissional e uma escala sobre Transição na Carreira.

A participação na pesquisa não oferece riscos previstos à saúde, todavia caso algum desconforto emocional surja em razão do preenchimento do questionário, você poderá deixar de participar da mesma. Sua participação no estudo não acarretará despesas. Não lhe ofereceremos gratificações financeiras pela sua participação. Garantimos o anonimato quanto à sua identificação e aos dados que disponibilizará. Por se tratar de pesquisa acadêmica os resultados serão de uso restrito da pesquisadora para fins de elaboração da tese de doutorado e divulgação em publicações científicas. Você poderá deixar de participar da pesquisa em qualquer momento sem que isso lhe traga prejuízos ou penalidades de qualquer natureza. Por se tratar de uma coleta de dados em plataforma online, estamos sujeitos a possíveis falhas técnicas, tais como a indisponibilidade temporária das páginas, problemas no servidor dos dados, entre outros, os quais podem implicar na necessidade de reinserção das informações.

Eu estou à disposição caso queira falar comigo durante horário comercial, pelo telefone 44 3901-1744 ou pelo e-mail marlizepaulo@usp.br. Se você tiver qualquer questão relativa aos seus direitos como participante desta pesquisa, você pode contatar o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP). Este é um grupo de indivíduos com conhecimentos científicos e não científicos que realizam a revisão ética inicial e continuada das pesquisas, visando garantir os direitos daqueles que decidem colaborar com pesquisas científicas. Este projeto de pesquisa foi aprovado pelo CEP sob número CAAE 39788914.2.0000.5407. As coordenadas do CEP, caso queira contatá-los são:

Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto - USP
Avenida Bandeirantes, 3900 - bloco 23 – casa 37 -CEP: 14040-901.Ribeirão Preto - SP - Brasil Fone:
(16) 3602-4811 / Fax: (16) 3633-2660 E-mail: coetp@ffclrp.usp.br

Para participar da pesquisa clique na opção “Declaro que li o TCLE e aceito participar da pesquisa”, se concordar com todos os itens listados neste termo. Após esse passo você será direcionado para uma página com os questionários do estudo. Agradecemos a sua atenção e participação.

Marlize Paulo da Silva - Pesquisadora responsável marlizepaulo@usp.br

Profa. Dra. Lucy Leal Melo Silva - Orientadora responsável lucileal@ffclrp.usp.br

Para participar da pesquisa, selecione a opção abaixo:

☐

Declaro que li o TCLE e aceito participar da pesquisa

COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - Bloco 23 – Casa 37 Fone: (16) 3315-4811 / Fax: (16) 3315-2660. E-mail: coetp@listas.ffclrp.usp.br. UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO - Av. Bandeirantes, 3900 - CEP 14040-901 - Bairro Monte Alegre - Ribeirão Preto - SP –Brasil. Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto Departamento de Psicologia. Fone: (16) 3315-3722

APÊNDICE D
Questionário Demográfico e Profissional

1) Sexo: (☐) Feminino (☐) Masculino

2) Idade: (em anos completos): _____

3) Curso de graduação (nível superior) que possui: _____

Caso tenha mais de uma graduação, registre todas as formações em ordem de conclusão. (por exemplo: Administração, Direito) : _____

4) Seu maior nível de escolaridade é (Considere os cursos JÁ COMPLETOS):

(☐) Graduação

(☐) Especialização

(☐) Mestrado

(☐) Doutorado

(☐) Pós Doutorado

(☐) Outro: _____

5) Natureza do seu contrato ou vínculo de trabalho:

(☐) Empresa pública

(☐) Empresa privada

(☐) Profissional autônomo ou empresário

(☐) Terceiro setor

(☐) Não estou trabalhando

(☐) Outro

6) Qual sua ocupação atual? (Ocupação/cargo em que atua. Exemplo: professor universitário; gerente administrativo; pesquisador de mestrado/doutorado; analista de TI, vendedor, etc. Caso desempregado, registre sua última ocupação): _____

7) Sua ocupação atual tem relação direta com seu curso de graduação? (☐) Sim (☐) Não

8) Qual setor da economia você trabalha? (Caso desempregado, considere seu último trabalho):

(☐) Setor Primário - extração ou produção de recursos naturais: agricultura, mineração, pesca, pecuária, extrativismo vegetal e caça.

(☐) Setor Secundário - transformação das matérias-primas em produtos industrializados: roupas, máquinas, automóveis, alimentos industrializados, eletrônicos, casas, etc.

(☐) Setor Terciário - prestação de serviços: comércio, educação, saúde, telecomunicações, serviços de informática, seguros, transporte, serviços de limpeza, serviços de alimentação, turismo, serviços bancários e administrativos, transportes, etc.

9) Está passando ou planejando alguma transição na sua carreira ? (Exemplos: mudança de emprego, desemprego, transferência, promoção, troca de profissão, encerramento de graduação ou pós-graduação, em pré aposentadoria mas começando uma nova carreira, abertura de uma empresa, entre outras): (☐) Sim (☐) Não

10) Quais tipos de transições na carreira está vivenciando neste momento ou que passou recentemente?

- () TRANSIÇÕES DE PROFISSÃO - exemplo: o Contador que passa a trabalhar como Corretor de Imóveis; o Dentista que abre uma empresa não relacionada à odontologia.
- () Transições de postos de trabalho - exemplo: a Secretária do departamento comercial que é transferida à Secretária do setor financeiro; o Analista de Marketing da empresa A que muda para a empresa B no mesmo cargo.
- () Transições dentro da sua profissão - exemplo: o Enfermeiro que se torna professor universitário; o Engenheiro que se torna vendedor técnico; o Advogado Trabalhista que migra para a área criminal.
- () Transições Universidade-Trabalho: conclusão de graduação ou pós-graduação.
- () Pré-Aposentadoria: porém iniciando uma nova carreira.
- () Nunca passei por nenhuma destas transições na carreira.
- () Outro: _____

Se você está em uma TRANSIÇÃO DE PROFISSÃO (mudando de profissão) ou passou por isso nos últimos meses, responda as três questões seguintes (n.11, 12 e 13). Não sendo o seu caso, vá para a questão 14.

11) Se está em uma TRANSIÇÃO DE PROFISSÃO, qual a profissão que atuava antes da mudança? (Exemplo: Trabalhava como Fisioterapeuta)

12) Se está em uma TRANSIÇÃO DE PROFISSÃO, qual a profissão que está iniciando/se preparando para exercer? (Exemplo: Estou trabalhando como Vendedor).

13) Se está em uma TRANSIÇÃO DE PROFISSÃO, por quanto tempo exerceu a profissão anterior? (Exemplo: Trabalhei como Fisioterapeuta por 4 anos.)

14) O motivo de estar passando por uma transição na carreira ou ter passado por isso recentemente é:

- () Voluntário - eu mesmo/a quis mudar. Exemplo: para melhorar a qualidade de vida e/ou remuneração, crescimento profissional, identificação com a profissão, entre outros.
- () Involuntário - condições externas me levaram a mudar. Exemplo: demissão, transferência, mudança de cidade, incapacidade laboral de continuar exercendo a função, aposentadoria, entre outros.
- () Não passei por nenhuma transição na carreira.

15) Cite quais motivos o/a fizeram mudar:

16) O quanto você se considera pronto para esta transição na carreira?

(de 1 à 6, sendo 1 totalmente não pronto e 6 totalmente pronto)

(1) (2) (3) (4) (5) (6)

17) O quanto você se considera motivado para esta transição na carreira?

(de 1 à 6, sendo 1 totalmente não motivado e 6 totalmente motivado)

(1) (2) (3) (4) (5) (6)

18) O quanto você considera ter controle sobre esta transição na carreira?

(de 1 à 6, sendo 1 controle nenhum e 6 controle total)

(1) (2) (3) (4) (5) (6)

19) O quanto você percebe ter apoio para passar por esta transição na carreira?

(de 1 à 6, sendo 1 totalmente sem apoio e 6 totalmente apoiado)

(1) (2) (3) (4) (5) (6)

20) O quanto você está dedicado/a a buscar estratégias para esta transição na carreira?

(de 1 à 6, sendo 1 totalmente não dedicado e 6 totalmente dedicado)

(1) (2) (3) (4) (5) (6)

21) Qual sua avaliação acerca desta transição na carreira?

(de 1 à 6, sendo 1 totalmente insatisfatória e 6 totalmente satisfatória)

(1) (2) (3) (4) (5) (6)

22) Cite quais estratégias você vem utilizando ou já utilizou para passar por esta transição na carreira:

APÊNDICE E
Modelo A (n=270)

APÊNDICE F
Modelo Unifatorial B (n=263)

AFC - ITC-Br
 $\chi^2(152)=950,282$; $p=,000$; $\chi^2 df=6,252$
 CFI=,530; GFI=,602
 RMSEA=,142

APÊNDICE G
Modelo de Segunda Ordem C (n=263)

AFC - ITC-Br
 $\chi^2(147)=343,903; p=,000; \chi^2df=2,339$
 CFI=,884; GFI=,881
 RMSEA=,072

APÊNDICE H

Inventário de Transições na Carreira – ITC-Br

(*Career Transitions Inventory, CTI*¹⁸ – Versão brasileira¹⁹)

Instruções:

Este instrumento objetiva identificar recursos e barreiras da sua experiência ao vivenciar uma transição na carreira. Há uma lista com 19 afirmações. Leia cada item e indique, em qual extensão neste momento particular de transição na sua vida, você concorda ou discorda de cada afirmação. Informe suas respostas seguindo esta escala:

- (1) Discordo totalmente
- (2) Discordo em grande parte
- (3) Discordo em parte
- (4) Concordo em parte
- (5) Concordo em grande parte
- (6) Concordo totalmente

1. Creio estar pronto(a) para arriscar parte da segurança que tenho agora em minha carreira atual, a fim de alcançar algo melhor.	1 2 3 4 5 6
2. Este processo de transição na carreira pode ser complexo demais para eu lidar.	1 2 3 4 5 6
3. Neste momento sinto que tenho a força de vontade necessária para trabalhar nesta transição na carreira.	1 2 3 4 5 6
4. O risco de mudar na carreira parece alto para mim.	1 2 3 4 5 6
5. O resultado deste processo de transição na carreira depende daqueles que controlam o “sistema”.	1 2 3 4 5 6
6. Pessoas que eu respeito acham que tenho condições de fazer esta transição na carreira com sucesso.	1 2 3 4 5 6
7. Mesmo havendo riscos, penso que há uma chance real de encontrar uma opção de carreira melhor.	1 2 3 4 5 6
8. Parece natural que algo tão assustador como uma transição na carreira me cause preocupação.	1 2 3 4 5 6
9. Meu esforço, criatividade e motivação me levarão a uma nova carreira.	1 2 3 4 5 6
10. Ao lidar com certos aspectos desta transição na carreira, eu fico	1 2 3 4 5 6

¹⁸ Copyright ©1991. Heppner, Mary J. Publicado por University of Missouri-Columbia.

¹⁹ Versão brasileira para fins de pesquisa: Silva, M.P & Melo-Silva, L.L.

inseguro (a) de que possa dar conta dela.

11. Sorte e oportunidade desempenham o papel principal neste processo de transição na carreira.	1	2	3	4	5	6
12. Pessoas importantes na minha vida estão me apoiando ativamente nesta transição na carreira.	1	2	3	4	5	6
13. Os riscos desta transição na carreira são altos, mas eu estou disposto(a) a encará-los.	1	2	3	4	5	6
14. É muito difícil lidar com o tamanho desta transição na carreira.	1	2	3	4	5	6
15. Diariamente eu faço algo relacionado a este processo de transição na carreira, eu diria que estou motivado(a).	1	2	3	4	5	6
16. O número de incertezas ao fazer uma transição na carreira me incomoda.	1	2	3	4	5	6
17. Mesmo que a solução para esta transição na carreira não seja imediata, eu acredito que conseguirei sucesso nela.	1	2	3	4	5	6
18. Sinto preocupação em abdicar da segurança do que faço atualmente para fazer esta transição na carreira.	1	2	3	4	5	6
19. Eventos recentes em minha vida têm me dado o empurrão que eu preciso para esta transição na carreira.	1	2	3	4	5	6

ANEXO A

Permissão de uso CTI

15/10/13

Zimbra

Zimbra**marlizepaulo@usp.br****RE: CTI Scale**

De : Mary Heppner <HeppnerM@missouri.edu> **Sex, 11 de Out de 2013 11:17**

Assunto : RE: CTI Scale

Para : Marlize Paulo <marlizepaulo@usp.br>

These are the most interest. Yes you have my permission. I will have my secretary send you a copy of the instrument and scoring. Thanks for your interest! Mary

From: Marlize Paulo [mailto:marlizepaulo@usp.br]

Sent: Friday, October 11, 2013 8:54 AM

To: Heppner, Mary

Subject: CTI Scale

Dear Dra. Mary Heppner,

I am from University of São Paulo – Brazil. I have intention to use your CTI scale – Career Transition Inventory – in the brasilian population. We don't have instrument to measure career transitions here. The articles that I have are:

- Heppner, M. J., Multon, K. D., & Johnston, J. A. (1994). Assessing psychological resources during career change: Development of the Career Transition Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 55-74.
- Fernandez, A.; Fouquereau, E.; Heppner, M.J. (2008). The Career Transition Inventory: A Psychometric Evaluation of a French Version (CTI-F). *Journal of Career Assessment*, v.16, n.3, 383-398.

Is there a newer version? If have I could not find. The purpose is to use the scale in my PhD project.

Do you allow the use of CTI Scale?

Thank for your attention! Best regards.

Marlize.

Marlize Paulo

Psicóloga e Mestre em Administração de Organizações
FEA-RP/Universidade de São Paulo

ANEXO B

CARTA DE APROVAÇÃO COMITÊ DE ÉTICA

Universidade de São Paulo
Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto
Comitê de Ética em Pesquisa

Campus de Ribeirão Preto

Of.CEtP/FFCLRP-USP/099-dgfs.

Ribeirão Preto, 25 de setembro de 2017.

Prezado(a) Pesquisador(a),

Comunicamos a V. Sa. que a emenda ao projeto de pesquisa intitulado "**Inventário de Transições na Carreira: estudo com profissionais graduados**" foi analisada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da FFCLRP-USP, em sua 170ª Reunião Ordinária, realizada em 21.09.2017, e enquadrada na categoria: **aprovada** (CAAE nº 39788914.2.0000.5407).

De acordo com a Resolução nº466 de 12/12/2012, devem ser entregues relatórios semestrais e, ao término do estudo, um relatório final sempre via Plataforma Brasil.

Atenciosamente,

Prof.ª Dr.ª Marina Rezende Bazon
 Coordenadora

Ao(À) Senhor(a)
Marlize Paulo da Silva
 Programa de Pós-graduação em Psicologia da FFCLRP/USP.

CEP - Comitê de Ética em Pesquisa da FFCLRP USP
 Fone: (16) 3315-4811
 Avenida Bandeirantes, 3900 - bloco 23 - casa 37 - 14040-901 - Ribeirão Preto - SP - Brasil
 Homepage: <http://www.ffclrp.usp.br> - e-mail: cecp@ffclrp.usp.br