

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

O papel da adaptabilidade de carreira na relação entre competências e habilidades socioemocionais e engajamento com a carreira em estagiários universitários

Amanda Espagolla Santos

Ribeirão Preto

2023

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

VERSÃO CORRIGIDA

O papel da adaptabilidade de carreira na relação entre competências e habilidades socioemocionais e engajamento com a carreira em estagiários universitários

Amanda Espagolla Santos

Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP), como parte das exigências para a obtenção do título de Mestre em Ciências, Área: Psicologia

Profa. Dra. Lucy Leal Melo-Silva (Orientadora)

Ribeirão Preto
2023

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

Santos, Amanda Espagolla

O papel da adaptabilidade de carreira na relação entre competências e habilidades socioemocionais e engajamento com a carreira em estagiários universitários, 2023.

172 páginas: il.; 30 cm

Dissertação de Mestrado apresentada a Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo Área de Concentração: Psicologia em saúde e desenvolvimento.

Orientadora: Lucy Leal Melo-Silva

1. Competências socioemocionais 2. Adaptabilidade de carreira 3. Engajamento com a carreira 4. Ensino Superior

FOLHA DE AVALIAÇÃO

Nome: Amanda Espagolla Santos

Título: O papel da adaptabilidade de carreira na relação entre competências e habilidades socioemocionais e engajamento com a carreira em estagiários universitários

Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP), como parte das exigências para a obtenção do título de Mestre em Ciências, Área: Psicologia

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Prof. Dr. _____

Instituição: _____

Julgamento: _____

Aos meus pais e irmãs, por serem minha base e apoio durante todas as etapas de minha vida.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, preciso agradecer a Deus, por ser meu sustento e minha força a cada instante de minha vida. Por me abrir oportunidades e permitir viver o caminho que estou trilhando, com fé, resiliência e determinação, sempre com Suas bênçãos e proteção.

Aos meus pais, Margareth e Henrique, por sempre me apoiarem e incentivarem em todas as decisões que tomo. Por toda a preocupação, amor, carinho e paciência, não só nesse momento, mas sempre. Sem vocês não sei quem eu seria. Vocês são minha base e exemplo de vida e ser humano. Obrigada por sempre se sacrificarem para dar o melhor a mim e minhas irmãs e por toda a educação que nos dão até hoje.

Às minhas irmãs, Isabela e Raquel. Vocês são meus exemplos de garra, resiliência, pessoas e profissionais. Vocês me inspiram sempre a dar o meu melhor em tudo o que faço. Obrigada por sempre estarem por perto, mesmo que não fisicamente hoje em dia. Os momentos de estresse ficam mais leves quando compartilhados com vocês. Uma pelas outras sempre.

À minha melhor amiga e praticamente irmã, Marcela. Que desde o primeiro dia de faculdade se tornou parte importante e essencial em minha vida. Com certeza a trajetória desde 2013 até os dias atuais são muito mais leves e divertidos com você ao meu lado, dividindo perrengues, estresses, alegrias, conquistas e muitos momentos juntas, seja na vida ou na carreira. Obrigada por estar sempre comigo. Fazer mestrado e trabalhar ao mesmo tempo não foi fácil, mas vencemos mais esse desafio juntas! E tenho certeza que teremos muitas conquistas ainda. Obrigada por tudo.

Aos meus demais amigos, que são muito especiais e queridos para mim. Obrigada pela paciência comigo nas várias negativas para sair por dar prioridade ao mestrado. Obrigada por estarem sempre comigo, por ouvirem meus desabafos e me divertir quando nos encontramos e conversamos. Vocês são os melhores, que bom tê-los em minha vida.

Aos participantes da pesquisa, que durante o auge da pandemia e das incertezas disponibilizaram um tempo para se dedicar às perguntas e, mesmo anonimamente, contribuíram muito com meu mestrado e formação.

À minha orientadora, Professora Lucy Leal Melo-Silva, que desde o início de minha trajetória na Pós-Graduação me acolhe, orienta, me inspira e dá exemplo de vida e carreira. Obrigada por explorar e exigir o meu melhor, por sempre confiar em meu potencial, por contribuir com meu crescimento e pelas diversas trocas ao longo desses anos. Por sempre me ensinar a ser mais crítica e criteriosa sobre o fazer ciência. Você foi ponto crucial para reafirmar minha paixão pelo desenvolvimento de carreira e serei eternamente grata por toda a ajuda. Que orgulho e privilégio ter você como orientadora e “mãe acadêmica” nessa jornada.

Ao CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola pela parceria e à minha colega de Laboratório, Fabíola, que fez a ponte para que eu pudesse coletar parte de meu banco de dados com os estagiários que possuíam vínculo com a empresa.

Ao Instituto Ayrton Senna e seus colaboradores pela parceria no que se refere aos estudos e análise das habilidades socioemocionais, bem como pela disponibilização do instrumento SENNA, utilizado nesta pesquisa. Agradeço especialmente ao João Paulo Lessa, que treinou a equipe a respeito da aplicação, montagem da planilha de dados e auxiliou na primeira análise dos dados obtidos. Obrigada pelo cuidado, ajuda e atenção.

A todos meus colegas do laboratório CarreiraLab que também estiveram presentes nessa trajetória, compartilhando conhecimento e vivências.

Ao José Egídio Barbosa Oliveira, que sempre esteve a postos e disponibilizando seu curto tempo para me auxiliar com as análises e interpretações estatísticas. Obrigada por me ensinar mais sobre estatística, aprendi muito com você nesse tempo. É satisfatório olhar para os números e ver além deles. Você é um excelente pesquisador e profissional!

Ao Pedro Alves Zanoto, colega de laboratório, que também disponibilizou seu tempo e conhecimento para auxiliar na escrita dos artigos de revisão. Obrigada pela ajuda e pelo companheirismo.

Ao Vinícius Coscioni, que também compartilhou seus conhecimentos e contribuiu bastante na redação de um artigo ao qual fui coautora. Aprendi muito a ser mais cuidadosa e ter olhar atento ao foco do estudo. Obrigada!

Ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia, que sempre deu suporte e forneceu meios para sempre alavancar meus aprendizados.

À Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, que é sonho de muitos, e tive a grata oportunidade em integrar essa conceituada faculdade durante meu mestrado. Com certeza foi um importante espaço de crescimento intelectual e pessoal.

*"Feliz aquele que transfere o que sabe e aprende
o que ensina." (Cora Coralina)*

RESUMO

Santos, A. E. (2023). O papel da adaptabilidade de carreira na relação entre competências e habilidades socioemocionais e engajamento com a carreira em estagiários universitários. (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-graduação em Psicologia, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto – SP.

Diante de constantes transformações no mundo do trabalho, são inúmeras as demandas requeridas ao trabalhador no presente e para o futuro. Em especial, os estudantes do ensino superior se defrontam com a necessidade de expandir seus conhecimentos, buscando atividades para além de salas de aulas, como o estágio obrigatório, para obter experiências e contato real com a profissão e as exigências do mercado de trabalho. Os estágios e demais atividades têm sido considerados fundamentais para que os estudantes se preparem para a transição universidade-trabalho, para ampliar as condições de adaptabilidade de carreira, desenvolver competências socioemocionais e, assim, aumentar o grau de engajamento com a carreira. Nesse sentido, os objetivos deste estudo são: (a) analisar as relações entre competências e habilidades socioemocionais, adaptabilidade de carreira e engajamento com a carreira em estagiários do ensino superior, e (b) verificar o papel da variável adaptabilidade de carreira na relação com outras variáveis de estudo. A amostra foi constituída por 204 estagiários universitários na faixa etária de 18 a 45 anos de idade, que realizavam estágio na região de Campinas. Em uma primeira onda, os dados foram coletados por meio de divulgação junto aos estagiários vinculados ao Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE). Na segunda onda, houve divulgação via internet e contatos com universidades da região. Os dados foram obtidos por preenchimento em plataforma *online* (*Google Forms*), por meio de quatro instrumentos: (a) questionário sociodemográfico, (b) Instrumento para Avaliação das Habilidades (SENNA 2.0), (c) Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC), e (d) Escala de Engajamento com a Carreira (EEC). A seguir, as informações foram redirecionadas a um banco de dados para serem inseridos no programa estatístico SPSS, versão 25. Os dados foram analisados por meio de análises multivariadas (estatística descritiva, análises fatoriais confirmatórias e confiabilidade, análises de correlação, regressão e equações estruturais). Os resultados respondem ao objetivo principal do estudo, sendo encontradas correlações significativas entre as variáveis, bem como sustentam a trajetória de relações entre as competências socioemocionais, adaptabilidade e engajamento com a carreira com importantes predições. Espera-se contribuir com pistas para mais investigações a respeito de variáveis

socioemocionais e de carreira (adaptabilidade e engajamento), bem como para criação de intervenção em programas educacionais e de carreira que favoreçam o desenvolvimento de competências-chave para o trabalho no século XXI na formação dos futuros profissionais.

Palavras-chave: transição universidade-trabalho; estágio; engajamento com a carreira; competências socioemocionais; adaptabilidade de carreira.

ABSTRACT

Santos, A. E. (2023). O papel da adaptabilidade de carreira na relação entre competências e habilidades socioemocionais e engajamento com a carreira em estagiários universitários. (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-graduação em Psicologia, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto – SP.

In the face of constant transformations in the world of work, the demands required of workers today and in the future are innumerable. In particular, higher education students are faced with the need to expand their knowledge, seeking activities beyond the classroom, such as mandatory internships, to gain experience and real contact with the profession and the demands of the labor market. Internships and other activities have been considered fundamental for students to prepare for the university-work transition, to expand the conditions for career adaptability, to develop socioemotional skills and, thus, increase the degree of engagement with the career. In this sense, the objectives of this study are: (a) to analyze the relationships among socioemotional competencies and skills, career adaptability, and career engagement in higher education trainees, and (b) to verify the role of the career adaptability variable in the relationship with other study variables. The sample consisted of 204 college interns in the age range of 18 to 45 years old, who were doing internship in the region of Campinas. In a first wave, the data were collected by means of disclosure with the interns linked to the Company-School Integration Center (CIEE). In the second wave, there was dissemination via internet and contacts with universities in the region. Data were obtained by filling out an online platform (Google Forms), using four instruments: (a) sociodemographic questionnaire, (b) Inventory for the Assessment of Social and Emotional Skills (SENNA 2.0), (c) Career Adapt-abilities Scale (CAAS), and (d) Career Engagement Scale (CES). Next, the information was redirected to a database to be entered into the statistical program SPSS, version 25. Data were analyzed using multivariate analyses (descriptive statistics, confirmatory factor and reliability analyses, correlation, regression, and structural equation analyses). The results respond to the main objective of the study, with significant correlations being found between the variables, as well as supporting the trajectory of relationships between socioemotional competencies, adaptability and career engagement with important predictions. It is hoped to contribute clues for further investigations regarding socioemotional and career variables (adaptability and engagement), as well as for the creation

of intervention in educational and career programs that favor the development of key competencies for work in the 21st century in the training of future professionals.

Keywords: university-work transition; internship; career engagement; socioemotional competences; career adaptability.

LISTA DE FIGURAS APRESENTADAS NOS ARTIGOS

Figura 1 (Seção 3 – Revisão de escopo, Seção 3.1) - Modelo de Adaptação de Carreira (Hirschi et al., 2015; Rudolph et al., 2017a).....	48
Figura 2 (Seção 3 – Revisão de escopo, Seção 3.1) – Fases do processo de revisão sistemática baseadas no protocolo PRISMA.....	51
Figura 1 (Seção 6 – Resultados, Seção 6.2) - Modelo de Mediação entre Competências Socioemocionais e Engajamento com a Carreira	127
Figura 2 (Seção 6 – Resultados, Seção 6.2) - Modelo de trajetória.....	129

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 (Seção 2 – Enquadramento conceitual e teórico, subseção 2.2) - Macrocompetências e Facetas das Habilidades Socioemocionais do SENNA 2.0.....	36
---	----

Tabelas dos artigos:

Tabela 1 (Seção 3 – Revisão de escopo, subseção 3.1) - Distribuição dos artigos em função do país, delineamento e amostra.....	53
Tabela 2 (Seção 3 – Revisão de escopo, subseção 3.1) - Variáveis antecedentes.....	55
Tabela 3 (Seção 3 – Revisão de escopo, subseção 3.1) – Variáveis consequentes.....	58
Tabela 4 (Seção 3 – Revisão de escopo, subseção 3.1) – Variáveis Mediadoras alternativas.....	60
Tabela 5 (Seção 3 – Revisão de escopo, subseção 3.1) – Variáveis Moderadoras.....	62
Tabela 1 (Seção 6 – Resultados, subseção 6.1) – Correlações entre as variáveis da pesquisa.....	104
Tabela 1 (Seção 6 – Resultados, subseção 6.2) – Efeitos indiretos das Competências Socioemocionais sobre o Engajamento com a carreira, com mediação da Adaptabilidade de Carreira.....	130

LISTA DE APÊNDICES

Apêndice A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).....	153
Apêndice B – Questionário Sociodemográfico.....	155
Apêndice C – E-book “Desenvolvendo Minha Carreira”	157

LISTA DE ANEXOS

Anexo A – Autorização para realização da pesquisa – CIEE.....	158
Anexo B – Critérios de Classificação Econômica Brasil (ABEP).....	159
Anexo C – Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC).....	161
Anexo D – Instrumento para Avaliação de Competências Socioemocionais (SENNA 2.0).....	162
Anexo E – Termo de Licença e Responsabilidade de uso do Instrumento SENNA 2.0.....	165
Anexo F – Escala de Engajamento com a Carreira (EEC).....	171
Anexo G – Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da FFCLRP-USP.....	172

Anexo do artigo:

Anexo A - Categorização das variáveis antecedentes e consequentes à adaptabilidade de carreira.....	79
---	----

Sumário

APRESENTAÇÃO.....	23
1. INTRODUÇÃO.....	26
2. Enquadramento conceitual e teórico.....	30
2.1 Adaptabilidade de carreira.....	30
2.2 Competências e habilidades socioemocionais	33
2.3 Engajamento com a carreira	38
3. REVISÃO DE ESCOPO.....	42
2.1 Antecedentes e consequentes da adaptabilidade de carreira: uma revisão de escopo (artigo 1).....	42
2.1.1 Abstract	42
2.1.2 Resumo.....	43
2.1.3 Introdução	44
2.1.4 Método	49
2.1.5 Resultados	52
2.1.6 Discussão.....	63
2.1.7 Considerações Finais	66
2.1.8 Referências	68
4. JUSTIFICATIVA E OBJETIVOS	83
5. MÉTODO.....	85
5.1 Universo do estudo.....	85
5.2 Participantes.....	86
5.3 Instrumentos	87
5.3.1 Questionário sociodemográfico.....	87
5.3.2 Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC).....	87
5.3.3 Instrumento para Avaliação de Habilidades Socioemocionais – SENNA 2.0.....	88
5.3.4 Escala de Engajamento com a Carreira (EEC).....	89
5.4 Procedimentos para a obtenção dos dados	90
5.5 Procedimento de análises dos dados	91
5.6 Considerações Éticas.....	91
6. RESULTADOS	92
6.1 Relações entre competências socioemocionais, adaptabilidade e engajamento com a carreira em universitários (Artigo 2).....	92
6.1.1 Abstract	92
6.1.2 Resumo.....	93

6.1.3 Introdução	93
6.1.4 Método	100
6.1.5 Resultados e discussão	103
6.1.6 Considerações finais	109
6.1.7 Referências	111
6.2 Competências socioemocionais e engajamento com a carreira em estudantes universitários: o papel da adaptabilidade de carreira como mediadora (Artigo 3).....	116
6.2.1 Abstract	116
6.2.2 Resumo.....	116
6.2.3 Introdução	117
6.2.4 Método	121
6.2.5 Resultados	126
6.2.6 Discussão.....	130
6.2.7 Considerações finais	134
6.2.8 References	135
7. DISCUSSÃO.....	140
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	142
9. REFERÊNCIAS	144
10. APÊNDICES	153
11. ANEXOS	158

APRESENTAÇÃO

Durante minha graduação, tive algumas experiências em outras áreas da Psicologia, mas em meados de 2015 ingressei no Grupo de Pesquisa em Educação e Construção da Carreira (GPECC) da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), sob orientação da Professora Marina Cardoso de Oliveira. A partir de então me apaixonei pela área e iniciei minha trajetória de carreira. Deste grupo, nasceu minha pesquisa, apresentada como Trabalho de Conclusão de Curso e, posteriormente, publicada na revista *Interação em Psicologia* em coautoria com a professora Marina, intitulada “Análise da adaptabilidade de carreira em estudantes concluintes do ensino superior”. Essa investigação objetivou analisar e comparar indicadores de adaptabilidade de carreira em universitários concluintes do ensino superior em relação às variáveis sexo, universidade e área de formação. Os resultados mostraram diferenças significativas entre os grupos. Essa experiência despertou meu interesse pela investigação. No GPECC também tive o prazer de coordenar oficinas de orientação profissional e de carreira, na modalidade de adaptação acadêmica, ofertada para os universitários da própria UFTM que apresentavam dificuldades e incertezas relacionadas ao curso, à universidade e às mudanças relacionadas à cidade e convivência de modo geral. A pesquisa e a prática se complementavam em minha formação. Em 2018, apresentei minha pesquisa de iniciação científica no II Seminário Internacional de Desenvolvimento de Carreira e Aconselhamento: Educação Mobilidade e Emprego, em Braga, Portugal. Naquele evento a professora Marina apresentou-me à Professora Lucy Leal Melo-Silva, que me convidou a participar das reuniões de seu grupo de Pesquisa na FFCLRP/USP de Ribeirão Preto. Desse momento em diante, integrei-me ao grupo do Carreira Lab - Laboratório de Estudos e Intervenções em Desenvolvimento Socioemocional e Carreira, um espaço de muitas trocas, aprendizados, onde pude me aproximar cada vez mais das teorias do desenvolvimento de carreira. Com as atividades no laboratório e as discussões com o grupo, também pude aprimorar o conhecimento e me inteirar cada vez mais sobre a importância de haver investigações e intervenções que propiciem o desenvolvimento de competências básicas para uma construção de carreira mais segura e com propósitos a serem seguidos. Também me chamou a atenção a relevância de estudos sobre as competências e habilidades socioemocionais para a vida e carreira dos indivíduos. Naquele momento, o Carreira Lab havia estabelecido parcerias com o Instituto Ayrton Senna (IAS) para desenvolver pesquisas a respeito das competências socioemocionais na Educação Básica e no Ensino Superior, visto que a literatura aponta relação positiva entre bom desenvolvimento dessas competências e o

sucesso e satisfação na vida e carreira. Havia parceria, por meio de um convênio, também, com o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) para a realização de eventos e de pesquisas.

Concomitante à participação no grupo de pesquisa e à preparação para o ingresso no mestrado, ainda em 2018, abri a clínica psicológica particular com minha melhor amiga e sócia, Marcela, que também ingressou no mestrado. Atendemos como psicólogas clínicas e orientadoras profissionais, sempre aliando a teoria aprendida e aprimorada com a equipe e professora Lucy com nossa prática profissional.

Diante da relevância desse tema, em conjunto com a professora Lucy Leal Melo-Silva, decidimos desenvolver um projeto maior intitulado “Competências sociomocionais e variáveis de carreira em aprendizes e estagiários”. Minha pesquisa é um dos subprojetos e intitula-se “O papel da adaptabilidade de carreira na relação entre competências e habilidades socioemocionais e engajamento com a carreira em estagiários universitários”. O estudo objetiva: (a) analisar as relações entre competências e habilidades socioemocionais, adaptabilidade de carreira e engajamento com a carreira em estagiários do ensino superior, e (b) verificar o papel da variável adaptabilidade de carreira na relação com outras variáveis de estudo.

Esta Dissertação de Mestrado está organizada em 11 seções: (1) Introdução, (2) Enquadramento conceitual e teórico, (3) Revisão de escopo, (4) Justificativa e Objetivos, (5) Método, (6) Resultados, (7) Discussão, (8) Considerações finais, (9) Referências, (10) Apêndices, (11) Anexos. Algumas das seções consistem em manuscritos derivados da pesquisa que foram submetidos à publicação, motivo pelo qual estão apresentados em formato de artigo.

A Seção 1 apresenta a introdução ao contexto universitário e aos fenômenos investigados. A seção 2 traz o enquadramento conceitual e teórico dos conceitos de competências socioemocionais, adaptabilidade de carreira e engajamento com a carreira, variáveis investigadas nesta pesquisa. A seção 3 apresenta um estudo de revisão de escopo intitulado “Antecedentes e consequentes da adaptabilidade de carreira: uma revisão de escopo”. Este estudo teve como objetivo sistematizar investigações sobre a adaptabilidade de carreira como variável mediadora, visando identificar variáveis antecedentes e consequentes em estudos com populações da educação superior, e assim, subsidiar as discussões deste estudo.

A seguir, são apresentadas as seções: (4) Justificativa e objetivos, (5) Método, e (6) Resultados. Os achados foram organizados em dois artigos. O primeiro, “Relações entre

competências socioemocionais, adaptabilidade de carreira e engajamento com a carreira em estudantes universitários”, objetivou analisar relações entre as competências socioemocionais, adaptabilidade e engajamento com a carreira, aferindo possíveis correlações. O segundo artigo, “Competências socioemocionais e engajamento com a carreira em estudantes universitários: o papel da adaptabilidade de carreira como mediadora”, objetivou analisar o poder preditivo das competências socioemocionais sobre o engajamento com a carreira mediada pelas dimensões da adaptabilidade de carreira em universitários. Na seção 7 os resultados são integrados, com reflexões sobre os achados descritos nos artigos, incluindo as relações com a literatura (introdução e revisões da literatura) e reflexões a partir dos achados. A seção 8 aborda as considerações finais do estudo, a seção 9 apresenta as referências, a 10 os apêndices, e a 11 os anexos.

1. INTRODUÇÃO

O mundo, desde o final do século XX e o início do século XXI, vem passando por velozes transformações decorrentes de avanços tecnológicos, da conectividade e das mudanças sociais, econômicas e políticas, agravadas em 2020, sobretudo pelas crises social, ambiental e sanitária. Tais mudanças configuravam um mundo volátil, incerto, complexo ambíguo (acrônimo com palavras da língua inglesa para Vuca: *volatility*, *uncertainty*, *complexity* e *ambiguity*). Modelo criado pelo US Army War College (Saleh & Watson, 2017), que pode ser entendido como um cenário conturbado, agitado e em rápida transformação, demonstrando o forte impacto da interdependência e globalização na sociedade contemporânea (Souza et al., 2018). Porém, um ano após a pandemia de Covid-19, fala-se em um mundo frágil, ansioso, não linear e incompreensível (acrônimo com palavras da língua inglesa para Bani¹: *brittle*, *anxious*, *nonlinear* e *incomprehensible*). O modelo foi criado por Jamais Cascio, antropólogo e futurista americano, quando percebeu que o famoso Vuca não funcionava mais para explicar o cenário que enfrentamos. O mundo além de complexo tornou-se caótico, na visão do autor. O que significam os termos?

O primeiro deles, frágil significa sem raízes sólidas, que tudo pode mudar rapidamente, por exemplo, um vírus pode se espalhar pelo mundo, uma concorrente pode mudar a lógica do mercado. Assim, empregos não são sinônimos de segurança, posições não garantem estabilidade e mudanças na carreira são normais. As pessoas precisam aprender a trabalhar em cenários de instabilidade. O segundo termo, ansioso, expressa toda essa fragilidade, gera medo, que resulta em ansiedade. As pessoas vivem no limite, no senso de urgência. O terceiro termo, não-linear, significa a vida em meio a eventos desconectados e desproporcionais, mudando o sistema de causa e efeito, aceleração dos acontecimentos significa que os altos e baixos não são proporcionais e nada é certo. Assim, planos a longo prazo, por exemplo, podem não ser os mais indicados para o Mundo Bani e devem ser adaptáveis às circunstâncias. O quarto termo, incompreensível, é o estágio final da sobrecarga de informações. Há muitos dados, mas a lógica parece não fazer mais sentido. O excesso de dados pode deixar sem respostas, sem entendimento.

¹https://blog.mbauspesalq.com/2021/03/16/mundo-bani-o-mundo-vuca-ja-nao-da-mais-conta/?gclid=CjwKCAjw5pShBhB_EiwAvmnNV1-DHox7RMVFXG9T0qkUmqvsxdYHspLtuW8PN7jfJXeZyiKev0ABlBoCpAsQAvD_BwE

As novas tecnologias pressionam para as mudanças no cenário apontado anteriormente. São observadas mudanças no mundo do trabalho e, conseqüentemente, nas exigências de contratação e modo de inserção do indivíduo em contextos complexos, os quais requerem mais habilidades técnicas, acadêmicas, sociais e emocionais dos jovens no capitalismo global. Gestores e empregadores exigem que os indivíduos tenham visão geral da organização e que trabalhem em diversas funções (Rodrigues, 2017). Fala-se em flexibilidade e pouco se fala em precariedade das condições de trabalho. Esse tema não é objetivo deste estudo, mas precisa ser considerado na leitura tanto da literatura quanto dos dados. Para trabalhar, em um mundo dinâmico, flexível e por vezes precário, os jovens precisarão lidar com muitos desafios. Nesse sentido, os jovens que vivenciam as exigências de um mercado mais dinâmico precisam desenvolver competências, habilidades e atitudes durante todo o percurso educacional, da educação básica ao ensino superior, para desempenhar papéis de vida e ter sucesso na carreira, com algum grau de satisfação que possibilite o desenvolvimento de seu projeto de vida.

Nesse cenário, os estudantes universitários, população-alvo desse estudo, vivenciam desafios na formação, precisando se capacitar para acompanhar as constantes transformações do mercado, da carreira e da vida em sociedade (Silva et al., 2015), principalmente universitários em fase final de curso, quando necessitam desenvolver competências para lidar com a transição universidade-trabalho (Santos & Oliveira, 2020). Nesse sentido, segundo Ambiel et al. (2016), a busca por formação e qualificação cresce a cada dia mais, visto que o mercado busca profissionais mais preparados para os diversos desafios impostos pelo mundo Vuca e Bani. Assim, este estudo focaliza as interações entre as competências socioemocionais, a adaptabilidade de carreira e o engajamento com a carreira em estagiários do ensino superior.

No que se refere ao ensino superior, Silva e Teixeira (2013) destacam que, enquanto alguns estudantes limitam-se às exigências mínimas das disciplinas, outros se engajam em atividades extracurriculares e procuram desenvolver comportamentos profissionais e experiências que os permitam entrar em contato com a prática da profissão ainda na graduação. Assim, especificamente tratando do sucesso na transição universidade-trabalho e no desenvolvimento da carreira seria possível alcançá-los a partir de atributos individuais que promovam a agência pessoal e a adaptabilidade (Hirschi et al., 2015; Rudolph et al., 2017). Indivíduos que demonstram competências gerais associadas à adaptabilidade de carreira se identificam com a profissão escolhida, se engajam na construção da carreira e têm maiores chances de alcançar o sucesso na transição universidade-trabalho (Oliveira, 2014). Por isso, a

qualidade dessa transição varia, em grande parte, em decorrência do grau de envolvimento do estudante com a sua formação e do desenvolvimento de competências consideradas essenciais ao trabalho contemporâneo e futuro (Silva & Teixeira, 2013).

Nesse sentido, um recurso essencial que auxilia no desenvolvimento da carreira e na transição universidade-trabalho é a prática de atividades curriculares e extracurriculares. Estudantes engajados em atividades que vão além do que é pré-estabelecido pelas instituições, como estágios, monitorias, pesquisas e empresa júnior mostram resultados positivos no desenvolvimento e na construção de carreira, como apontam Silva e Teixeira (2013). Entre as atividades acadêmicas e curriculares, existem os programas de estágio, criados para auxiliar na preparação dos jovens para a inserção no mercado de trabalho. Assim, a realização de estágio configura-se como uma atividade importante e essencial para o desenvolvimento de competências técnicas/acadêmicas, socioemocionais e de carreira necessárias para o mundo de trabalho. O estágio é definido como uma prática de formação e etapa central para o desenvolvimento e preparação dos universitários com vistas ao processo de transição para o mercado de trabalho (Melo-Silva, 2003; Vieira & Coimbra, 2004). No contexto do estágio universitário, os estudantes têm a oportunidade de se deparar e conhecer melhor a profissão na qual estão se graduando. É onde obtêm meios para refletir sobre o curso e encontram possibilidades de adquirir conhecimentos mais específicos. Nesse sentido, o estágio cumpre a função de trazer possibilidades e suprir a necessidade de integrar teorias e práticas. É a oportunidade de adquirir experiência, conhecimento e desenvolver competências essenciais para a atuação profissional futura em seu campo de formação fora da faculdade.

Ainda, o estágio pode ser visto como o primeiro contato profissional e o local das primeiras experiências no mercado de trabalho, sendo uma fase primordial para o desenvolvimento pessoal e profissional do aluno (Andrade, 2020). O estágio também simboliza uma etapa importante para a preparação dos universitários com vistas ao processo de transição para o mercado de trabalho, já que é o momento de realizar conexões importantes para, futuramente, se tornar um profissional (Silva & Gaspar, 2018). Além dessa prática estar relacionada com a maior empregabilidade dos recém-formados, ela também auxilia o indivíduo a se aproximar da realidade das ocupações e profissões, ainda durante os estudos, contribuindo para o desenvolvimento de competências socioemocionais, como responsabilidade e autonomia, por exemplo, e para uma articulação entre expectativas dos estagiários e a realidade propriamente dita frente ao trabalho (Knouse & Fontenot, 2008). O estágio ainda oferece a oportunidade para o indivíduo conhecer melhor a si mesmo, identificando características, valores, interesses e habilidades, bem como perceber suas

capacidades. Raulino et al. (2022) também aponta que o estágio oferece a oportunidade de executar atividades complexas, que requerem responsabilidade e criatividade por parte dos estudantes. Tais competências requeridas e desenvolvidas em ambientes de prática profissional são extremamente valiosas para a formação integradora do estudante.

O conhecimento da profissão e desenvolvimento de habilidades para esse momento de vida também ocorre ao participar de outras atividades acadêmicas não obrigatórias. Tal engajamento possibilita maior contato com as diversas áreas na qual o universitário poderá trabalhar, bem como desenvolvem competências pertinentes à escolha e à construção de seu papel profissional. Assim, destaca-se que a universidade se constitui em um espaço valioso para o desenvolvimento de competências e a construção da carreira dos universitários, por meio de estágios e outras atividades além de sala de aula, por meio dos relacionamentos interpessoais, e de competências requeridas para o trabalho. Assim, constitui foco deste estudo as variáveis: adaptabilidade de carreira, competências e habilidades socioemocionais e engajamento com a carreira, tratadas detalhadamente na seção subsequente.

Diante desse cenário, é importante descrever e analisar tais variáveis em estagiários do ensino superior, visto que são competências e comportamentos essenciais para lidar com os inúmeros desafios da transição universidade-trabalho na contemporaneidade. Em que consistem tais construtos?

A *adaptabilidade de carreira* pode ser entendida como comportamentos, atitudes, competências e estratégias de *coping* que o indivíduo apresenta para se inserir em seu meio e se adaptar a diferentes contextos e transições de carreira. Assim, a adaptabilidade refere-se ao modo como a pessoa constrói a sua carreira, levando em conta suas escolhas, planejamento e cumprimento de metas (Silva & Teixeira, 2013). Quatro dimensões constituem o construto adaptabilidade de carreira (Savickas, 2005): preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*). Por sua vez, as *competências socioemocionais* compõem um conjunto de saberes e fazeres sobre si mesmo e sobre o próximo, tendo a consciência na forma de se expressar, de ter autorregulação e de manejar suas emoções, uma vez que o objetivo é aumentar o bem-estar pessoal, subjetivo e psicológico, e a qualidade das relações sociais (Gondim et al., 2014). Elementos como persistência, resiliência, comprometimento, capacidades relacionadas ao aprendizado, formas de pensar, comunicação, colaboração, autonomia, dentre outras variáveis que dizem respeito às competências socioemocionais, que estão sendo valorizadas nos cenários nacional e internacional (Santos & Primi, 2014). Por último, o *engajamento com a carreira*, segundo a perspectiva de Hirschi et al. (2014), é o grau de comportamentos proativos que alguém tem

em relação à carreira, ou seja, como a pessoa gerencia as atividades em prol da construção da carreira.

Com a importância do desenvolvimento de competências socioemocionais e de carreira para encarar desafios do mundo em transformação, este estudo objetivou: (a) verificar a relação entre as variáveis de adaptabilidade de carreira, competências socioemocionais e engajamento com a carreira em estagiários do Ensino Superior; e (b) verificar o papel da variável adaptabilidade de carreira na relação com outras variáveis de estudo. Visando introduzir o leitor aos objetos de investigação, três subseções sobre o enquadramento teórico foram organizadas, são elas: (a) Adaptabilidade de Carreira; (b) Competências e Habilidades Socioemocionais; e (c) Engajamento com a Carreira.

2. Enquadramento conceitual e teórico

2.1 Adaptabilidade de carreira

Os estudos de Donald E. Super, pai da Teoria do Desenvolvimento Vocacional, realizados desde a década de 1940 são relevantes para o entendimento das questões de Carreira, desde a época em que o trabalho era visto como algo estável na vida das pessoas (Super, 1957), acompanhando as mudanças no mundo e na forma como a carreira passou a ser entendida mais ao final do século XX. Super influenciou diversos pesquisadores de diferentes países. Sua teoria se baseia em três segmentos: do desenvolvimento, do autoconceito e o contextual, no entendimento da carreira compreendendo processos e estágios ao longo da vida (Super, 1990). O segmento contextual marca a extensão da teoria para uma visão mais abrangente, assim Super (1980, 1990) apresentou o modelo do Arco-Íris de Carreira, em duas dimensões: *Life Span* (ciclo vital) e *Life Space* (espaço vital) para descrever e compreender melhor o desenvolvimento de carreira a partir do conceito de maturidade vocacional, que pode ser entendido como o entusiasmo da pessoa para enfrentar as diversas fases que pode se deparar ao longo da vida, com foco na transição para o mercado de trabalho e relacionando tais fases de seu desenvolvimento biológico e social com as tarefas vocacionais e papéis desempenhados (Ambiel, 2014), o que traz diversos desafios a serem enfrentados. Devido às diversas transformações no mundo do trabalho e às exigências de adaptação do jovem, Savickas (1997) sugeriu que o conceito maturidade vocacional, especialmente utilizado em relação à adolescência e início da vida adulta, desse lugar à adaptabilidade de carreira abarcando todo o desenvolvimento vital. Além disso, Super e Knasel (1981) e Super et al.

(1988) já haviam sugerido e utilizado o conceito adaptabilidade de carreira em seus estudos, porém, foi com Savickas que houve o crescimento e maior entendimento sobre o conceito (Ambiel, 2014).

Sendo assim, Savickas (1997) partiu do pressuposto de que a adaptabilidade de carreira poderia ser entendida como a capacidade de um indivíduo se adaptar às mudanças, sem grande dificuldade, e conseguir enfrentar novas situações. O desenvolvimento de carreira passou a ser considerado como uma continuidade de desafios a serem enfrentados. Assim, o autor define o termo adaptabilidade de carreira como a prontidão para enfrentar situações previsíveis e imprevisíveis determinadas por alterações no mercado de trabalho, que poderia ser adequada a qualquer fase do desenvolvimento humano e abrangeria atitudes de planejamento, exploração de si e do ambiente e tomada de decisão. Anos depois, a definição foi modificada, apontando para um construto psicossocial que evidencia a prontidão e outros recursos de uma pessoa para que possa lidar com desafios atuais e futuros em relação ao seu desenvolvimento de carreira, transições e traumas pessoais (Savickas, 2013). Nesse sentido, a carreira passou a ser vista como não-linear e transitória, na qual o indivíduo dá sentido e a constrói de acordo com suas vivências pessoais e de trabalho (Oliveira et al., 2012), sendo esta a principal proposta de Savickas (2005, 2013), integrando a teoria de Super ao propor a Teoria de Construção de Carreira (*Career Construction Theory, CCT*). Tal teoria instigou novas pesquisas no campo da construção e desenvolvimento de carreira e expandiu os pressupostos do Modelo de Adaptação de Carreira (Hirschi et al., 2015; Rudolph, et al., 2017), útil para o entendimento das intervenções que objetivam ajudar pessoas a amplificar e desenvolver recursos psicossociais para enfrentar transições e desafios relacionados ao desenvolvimento de carreira. Cabe mencionar o referido modelo para a compreensão do construto Adaptabilidade de carreira.

O Modelo de Adaptação de Carreira compreende quatro facetas do processo de adaptação, que seguiria uma sequência: (a) a prontidão adaptativa (*adapting*), referente aos traços psicológicos que a pessoa tem para enfrentar situações de carreira; (b) a adaptabilidade de carreira (*adaptability*), considerada como recursos psicossociais de autorregulação diante de desafios de carreira; (c) as respostas adaptativas (*adapting*), que são comportamentos e crenças que auxiliam na mudança; e (d) os resultados da adaptação (*adaptation*), definidos como os resultados obtidos na carreira (Hirschi et al., 2015; Rudolph et al., 2017). Cabe destacar que a adaptação é processual e sempre transitória. Neste século, com instabilidade e mudanças velozes no mundo do trabalho, o Modelo da Adaptação de Carreira é útil para a compreensão sobre como o indivíduo desenvolve estratégias, recursos e comportamentos para

lidar com tarefas e transições ao longo do processo da construção de carreira, ou como ele pode se organizar e se preparar para enfrentar as transições e construir sua vida e carreira.

A adaptabilidade de carreira, uma das facetas do referido modelo, é a variável central deste estudo, assim detém-se mais sobre esta faceta. Especificamente, a adaptabilidade de carreira, segundo Mognon e Santos (2013) e Audibert e Teixeira (2015), pode ser entendida como um conjunto de recursos psicossociais de autorregulação, que, juntos, possibilitam ao indivíduo conseguir desenvolver estratégias, recursos e comportamentos para lidar com tarefas e transições ao longo do processo da construção de carreira, o que leva ao sucesso, como satisfação e estabilidade profissional. O construto passou por aperfeiçoamentos ao longo dos anos, derivados de estudos no campo da orientação profissional e de carreira e das novas demandas do mundo do trabalho (Fiorini et al., 2016).

Inicialmente, a adaptabilidade de carreira, proposta por Super et al. (1988), abrangia cinco dimensões: duas afetivas (disposição para planejar e exploração) e três cognitivas (informação, tomada de decisão e orientação para a realidade). Porém, Savickas (2011) reformulou o conceito, organizando-a em quatro dimensões: preocupação, controle, curiosidade e confiança. A preocupação está relacionada com a orientação positiva ao futuro e ao planejamento no que diz respeito à carreira. O controle refere-se às crenças do indivíduo acerca de sua responsabilidade e capacidade de controle frente ao planejamento e preparação para o futuro profissional, bem como sua vontade de agir proativamente em busca de seus objetivos. A curiosidade relaciona-se a comportamentos de caráter exploratório que permitem ao indivíduo conhecer e ampliar suas perspectivas de ação no cenário ocupacional. E, por fim, a confiança refere-se às crenças de capacidade para enfrentar os desafios e pôr em prática os planos relacionados com a construção da carreira (Savickas, 2013). Vale ressaltar que os recursos da adaptabilidade de carreira não são estáveis e possuem capacidade autorreguladora que pode alterar ao longo do tempo e das situações a partir de fatores individuais, do contexto e suas interações (Savickas & Porfeli, 2012).

Assim, no contexto contemporâneo, de velozes transformações e instabilidades no mundo do trabalho, a adaptabilidade de carreira é um construto cada vez mais relevante nas teorias desenvolvimentistas e construtivistas da carreira (Cordeiro et al., 2017), uma vez que com tais recursos desenvolvidos os indivíduos se tornam os principais agentes de suas vidas (Hartung & Taber, 2008). Influenciada pelas predisposições individuais, a adaptabilidade de carreira é vista como um importante recurso para desempenhar ações proativas de exploração de carreira e obtenção de bons resultados, como satisfação e sucesso. Por isso, possui papel essencial na predição e mediação de respostas adaptativas e resultados da adaptação, por ser

um fator de autorregulação psicossocial e estar atrelada ao quanto o indivíduo consegue enfrentar situações adversas durante a construção e transições de carreira (Martins, 2019). Nesse sentido, Savickas (2011) aponta que a flexibilidade do indivíduo é observada quando ele é capaz de se mostrar preocupado, ter controle pessoal em relação ao seu futuro profissional, ter curiosidade para buscar novas situações e oportunidades futuras e confiança em seu futuro. A partir do exposto, destaca-se a adaptabilidade como elemento-chave para o sucesso na transição universidade-trabalho, justificando investigações sobre sua relação com outras variáveis de carreira em universitários em fase de estágio profissional. Desta forma, este estudo objetiva verificar as relações entre adaptabilidade de carreira, variáveis socioemocionais e engajamento com a carreira.

2.2 Competências e habilidades socioemocionais

O Modelo dos Grandes Cinco Fatores, ou *Big Five*, é uma das teorias da Psicologia da Personalidade que pode ser associada às competências e habilidades socioemocionais, e que serviu como embasamento para a construção do instrumento de avaliação, utilizado neste estudo. Sendo assim, o Modelo *Big Five* pode ser entendido como uma teoria explicativa e preditiva da estrutura da personalidade e suas relações com a conduta, com origem baseada nas teorias fatoriais e de traços (Garcia, 2006). Segundo Nunes et al. (2010), o modelo tem sido utilizado e estudado pelo fato de descrever a personalidade de modo compreensível, uma vez que os traços de personalidade podem elucidar sobre os comportamentos e atitudes de um indivíduo, sendo que sua natureza está na pessoa e não na situação em si (Silva & Nakano, 2011), bem como podem ser mutáveis mesmo sendo traços ou tendências da personalidade (Pacheco & Sisto, 2003). Nesse sentido, as dimensões do Modelo *Big Five* podem ser entendidas como construtos latentes obtidos por análise fatorial realizada sobre respostas aos itens de um questionário com diversas perguntas sobre comportamentos representativos de todas as características de personalidade que um indivíduo poderia ter. Ao ser aplicado em diversas pessoas, de diversas culturas e momentos diferentes de resposta, os questionários continuaram com a mesma estrutura fatorial, gerando a hipótese de que os traços de personalidade dos seres humanos realmente poderiam ser agrupados nesses cinco grandes domínios (John & Srivastava, 1999; Santos & Primi, 2014).

No Brasil, os cinco fatores básicos desse modelo têm sido chamados de Extroversão, Neuroticismo, Socialização, Realização e Abertura ao Novo, embora a literatura internacional tenha apontado algumas divergências em relação às denominações. Assim, Nunes e Hutz (2002) definiram Extroversão como a orientação de interesses e energia em direção ao mundo

externo, pessoas e coisas, bem como a necessidade de estimulação e a capacidade de estar contente. Socialização pode ser entendida como empatia e qualidade da relação interpessoal do indivíduo. Realização pode estar relacionada com a capacidade de a pessoa ser organizada, persistente, esforçada e responsável para alcançar objetivos. Já o Neuroticismo está relacionado ao ajustamento emocional, enquanto a Abertura ao Novo diz respeito aos comportamentos de exploração e entendimento da necessidade de ter novas experiências estéticas, culturais e intelectuais. Com base nesses fatores, o modelo *Big Five* de Personalidade organiza as dimensões do Instrumento de Avaliação das Habilidades Sociomocionais (SENNA 2.0), utilizado neste estudo. E como são compreendidas as competências e habilidades socioemocionais investigadas neste estudo?

Inicialmente convém refletir sobre o que são competências. De acordo com a Organisation for Economic Co-operation and Development (OCDE, 2015), competências são “características individuais de promoção de pelo menos uma das dimensões do bem-estar individual e do progresso socioeconômico (produtividade) que, por sua vez, podem ser medidas de forma significativa (mensurabilidade) e modeladas por mudanças ambientais e investimentos (maleabilidade)” (p. 34). Por sua vez, a UNESCO, segundo Silva (2018), define o termo como sendo “base no bom funcionamento do indivíduo, o que inclui comportamentos, atitudes e qualidades pessoais que ajudam os indivíduos a serem mais eficazes no campo do ensino, da formação, no trabalho e na participação social” (p. 35-36). As competências diferem do termo habilidades ao passo que a primeira diz respeito à capacidade humana em diversos quesitos, enquanto as habilidades são a aplicação dessas capacidades (Melo-Silva et al., 2023)². É nesse sentido que as competências e habilidades socioemocionais são compreendidas neste estudo, visto que serão tratadas separadamente apenas quando determinado autor assim as definir. Ainda na apresentação dos dados pode ser mencionado o termo competências socioemocionais no entendimento de inclusão das habilidades³. Cabe refletir sobre o termo competências e habilidades socioemocionais. O construto socioemocional já é estudado no contexto internacional desde meados do século XX, mas no Brasil observam-se interesses mais recentemente. As competências e habilidades socioemocionais são tidas como primordiais para promover aprendizado e desenvolvimento pessoal com projeções para uma vida adulta saudável e adaptada (Santos & Primi, 2014). Lee

² Capítulo de livro aprovado para publicação em 2023 no formato e-book.

Melo-Silva, L. L., Barbosa, M. M. F., Santos, A. E., & Leal, M. S. Desenvolvimento socioemocional: Impactos na formação acadêmica, no trabalho e na carreira. In L. L. Melo-Silva, M. A. Ribeiro, F. Aguilera, P. A. Zanoto. Dos processos educativos e formativos ao trabalho: implicações para a construção da carreira.

³ O conceito adotado é “competências e habilidades sociomocionais”. Porém, em diversas partes da dissertação a redação está simplificada como “competências socioemocionais”.

(2013) e Santos e Primi (2014) tratam o conceito competências socioemocionais como um derivado do inglês *softskills*, que estão relacionados aos aspectos mais flexíveis dos indivíduos, como motivação, e podem ser entendidas como a capacidade de alguém relacionar-se consigo mesmo e com os outros, a partir de comportamentos responsáveis, estabelecimento de metas, autocontrole emocional e resiliência.

Assim, engajado no desafio de aumentar os estudos sobre o tema no Brasil, o Instituto Ayrton Senna (IAS), em 2012, em parceria com o Centro para a Pesquisa e Inovação Educacional (CERI) da OCDE e com as redes municipal e estadual de ensino do Rio de Janeiro, viabilizou uma forma de mensurar as competências em larga escala para auxiliar pesquisas acadêmicas com jovens, criando o instrumento *Social Emotional or Non-cognitive Natiowide Assessment* (SENNA 1.0), denominado posteriormente de Instrumento para Avaliação de Habilidades Socioemocionais (SENNA 2.0), a partir da seleção, adaptação e análise fatorial de alguns itens retirados de instrumentos internacionais de avaliação já existentes, como o *Big Five* (Santos et al., 2017), uma vez que pesquisas internacionais reconhecem uma relação próxima e influência entre os traços de personalidade e as competências socioemocionais (Lipnevich & Roberts, 2012).

As competências socioemocionais são avaliadas em cinco domínios (dimensões ou macrocompetências): as macrocompetências, as quais agrupam 17 competências mais específicas e relacionadas entre si, denominadas facetas, a serem desenvolvidas juntamente com competências cognitivas e híbridas, como criatividade e pensamento crítico. As macrocompetências e suas facetas são apresentadas, a seguir: autogestão (determinação, organização, foco, persistência e responsabilidade), abertura ao novo (curiosidade para aprender, imaginação criativa e interesse artístico), engajamento com os outros (iniciativa social, assertividade e entusiasmo), resiliência emocional (tolerância ao estresse, autoconfiança e tolerância à frustração) e amabilidade (empatia, respeito e confiança). Mais informações sobre o instrumento podem ser verificadas no site⁴ institucional do Instituto Ayrton Senna. A seguir, apresenta-se a definição das cinco macrocompetências socioemocionais e a importância de seu desenvolvimento.

A *autogestão* diz respeito à capacidade que uma pessoa tem de autorregulação, em ser focada, responsável, precisa, organizada e perseverante diante de atividades e metas. As evidências relacionam sua importância em aumento de notas e avaliações, de conhecimento e desenvolvimento cognitivo, bem como ao comprometimento e realização com metas futuras.

⁴ <https://institutoayrtonsenna.org.br/pt-br/guia-educacao-integral-na-alfabetizacao/guia-educacao-integral-na-alfabetizacao-socioemocionais.html>

A *abertura ao novo* é definida como a capacidade que uma pessoa tem em ser flexível, prezar por situações diferentes, difíceis e desconhecidas, bem como estar disposta a ter novas experiências sociais, estéticas, culturais e intelectuais. Essa macrocompetência bem desenvolvida tem evidência de estar relacionada com a facilidade em desenvolver outras competências cognitivas, engajamento acadêmico em disciplinas e profissional em relação a metas futuras.

Já a macrocompetência *engajamento com os outros* pode ser entendida como a motivação e a abertura para interações sociais, e sua importância está relacionada às conquistas no mundo do trabalho, à empregabilidade e à estabilidade salarial (IAS, 2017).

A macrocompetência *resiliência emocional* é relacionada com a capacidade que uma pessoa apresenta para aprender em diversos contextos e a lidar com sentimentos, como raiva, ansiedade e medo. Estudos mostram que essa competência favorece o desempenho e o engajamento acadêmico e profissional, reduzindo faltas, buscando estabilidade financeira, aumentando as chances de encontrar emprego, bem como melhorar a saúde e reduzir as chances de desenvolver distúrbios alimentares, depressão e ideação suicida.

Por último, a *amabilidade* pode estar relacionada com a capacidade de conhecer pessoas e demonstrar afeto, solidariedade e empatia, de modo a entender, sentir e analisar situações por outras perspectivas, ao se colocar no lugar do outro. Os estudos do Instituto Ayrton Senna apontam a importância dessa competência para diminuir comportamentos violentos. A Tabela 1 mostra a síntese das macrocompetências, suas facetas e respectivas definições, de acordo com Primi et al. (2018), sendo útil neste estudo para a visão do todo e das partes que organizam os itens do SENNA 2.0.

Tabela 1

Macrocompetências e Facetas das Habilidades Socioemocionais do SENNA 2.0

MACROCOMPETÊNCIA	FACETAS	DEFINIÇÃO
Autogestão	Determinação	Estabelecer metas para sua vida, estar motivado e se dedicar ao que se propõe a fazer.
	Organização	Habilidades organizacionais e atenção aos detalhes para que seja possível planejar e executar tarefas para atingir metas.
	Foco	Ter atenção e concentração na atividade que está fazendo, evitando distrações.
	Persistência	Superar obstáculos para alcançar objetivos importantes.
	Responsabilidade	Habilidades para gerenciar seu tempo, buscar ser pontual e honrar prazos e compromissos.
	Curiosidade para	Buscar novas ideias, ter paixão por aprender, entender

Abertura ao novo	Aprender	e explorar novos temas.
	Imaginação Criativa	Ter visão, pensar, criar e fazer de forma diferente, a partir de experiências, vivências, erros e aprendizados.
	Interesse Artístico	Avaliar, apreciar e valorizar a arte, a beleza, a música e outras formas de expressão artística para autorrealização.
Engajamento com os outros	Iniciativa Social	Aproximar, conectar e manter novas conexões sociais.
	Assertividade	Ouvir, falar, expressar opiniões, necessidades e sentimentos de forma assertiva e exercer influência social.
	Entusiasmo	Ter paixão e animação pela vida; realizar tarefas diárias com energia, emoção, alegria e atitude positiva.
Resiliência emocional	Tolerância ao Estresse	Regulação da ansiedade e resposta ao estresse.
	Autoconfiança	Estar satisfeito consigo mesmo e com a vida que tem, ter pensamentos positivos sobre si mesmo e manter expectativas positivas.
	Tolerância à Frustração	Regular o temperamento, a raiva e a irritação; manter a tranquilidade e calma ao enfrentar situações frustrantes e não esperadas.
Amabilidade	Empatia	Utilizar habilidades de empatia e compreensão para entender as necessidades, sentimentos e atitudes do próximo, agindo com bondade e consideração pelos outros.
	Respeito	Tratar os outros com respeito e educação.
	Confiança	Acreditar que os outros geralmente têm boas intenções e perdoam erros.

Fonte: Primi et al. (2018)

Nesse sentido, as competências socioemocionais são aprendidas e desenvolvidas a partir de experiências, e sua aquisição tem sido considerada diferencial para o melhor desenvolvimento pessoal e profissional, em contextos organizacionais e educacionais. Em contextos organizacionais há evidências de que o maior desenvolvimento de competências socioemocionais dos funcionários está relacionado com menores índices de absenteísmo, de infrações e de desemprego, bem como a melhora de salários, estabilidade profissional, confiança, perseverança, melhor adaptação comportamental e produtividade dos indivíduos, como sugere o estudo de Lindqvist & Vestman (2011). Já em contextos educacionais, Abed (2014) aponta que o desenvolvimento das competências socioemocionais resulta em maior aperfeiçoamento no processo ensino-aprendizagem, redução de problemas no processo de aprendizagem e insucesso acadêmico. Além disso, auxilia na formação integral do estudante (Santos et al., 2018). Assim, as competências socioemocionais são consideradas importantes

preditoras de fatores relacionados à aprendizagem, ao desempenho e sucesso acadêmico, profissional e pessoal, uma vez que seu aprendizado e desenvolvimento pode ser transferido aos diversos contextos de vida de um indivíduo, como apontam Gondim et al. (2014) e Santos et al. (2018). Desse modo, observa-se a importância de discutir e ampliar as pesquisas a respeito dessa variável em relação a outras variáveis de carreira, visto que são relevantes para se pensar em estratégias de intervenção de carreira que possam ser úteis para auxiliar a pessoa a lidar com os desafios do mundo Vuca, principalmente no contexto brasileiro contemporâneo.

2.3 Engajamento com a carreira

Diante das incertezas no mundo do trabalho, das inovações tecnológicas e da configuração de mundo Vuca, o indivíduo se viu diante da necessidade de administrar sua carreira e de enfrentar as adversidades na busca por sobrevivência no mundo do trabalho. Assim, cada vez mais é requerida a educação continuada, a busca por conhecimento visando maior qualificação e capacitação com vistas ao bem-estar social, sucesso e satisfação profissional. Dessa forma, Hirschi et al. (2013) reforçam a necessidade de indivíduos desenvolverem uma gestão proativa de carreira diante do atual contexto de mundo e carreira, tarefa também importante para os universitários e pós-graduandos, para obter sucesso objetivo e subjetivo. Desse modo, o delineamento deste estudo focaliza estudantes universitários, sendo o engajamento com a carreira uma das variáveis centrais da investigação. E o que se entende por esse conceito?

De acordo com Hirschi et al. (2014), o engajamento com a carreira é entendido como o nível em que alguém está aperfeiçoando, de maneira proativa, sua carreira a partir de diversos comportamentos específicos demonstrados, sobretudo durante a formação educacional. Embora possa ser utilizado em relação aos contextos de trabalho, optou-se neste estudo pelo uso do construto e do instrumento de avaliação na perspectiva da formação. Assim, entende-se que o engajamento com a carreira pode favorecer o processo de transição universidade-trabalho (Assumpção & Oliveira, 2018), uma vez que o envolvimento dos universitários em comportamentos proativos relacionados à carreira facilita a identificação com o curso e com a carreira universitária desdobrando em construção da identidade profissional (Fior et al., 2013). Desta forma, no contexto acadêmico, atividades que promovam a exploração da carreira, como atividades de pesquisa, extensão e realização de

estágios podem favorecer o engajamento com a carreira, razão pela qual essa variável é estudada nesta investigação.

Na contemporaneidade, o conceito engajamento tem sido alvo de interesse dos pesquisadores pela importância teórica e prática, bem como por não haver, ainda, total clareza sobre fatores que viabilizam o comportamento de engajamento. O que leva uma pessoa a engajar-se em algo? Estudos transversais e longitudinais como o de Rogers et al. (2008) apontam a influência de questões pessoais, neuroticismo, autoeficácia na tomada de decisões de carreira, e questões ambientais, como suporte social, no engajamento com a carreira em relação ao planejamento e à exploração de carreira. Além disso, o engajamento pode ser relacionado com a adaptabilidade de carreira e outras variáveis de carreira, como satisfação com a carreira, sucesso, exploração de carreira, entre outros, como apontam Hirschi et al. (2014), Upadyaya e Salmela-Aro (2015) e Rudolph, et al. (2017). Por isso, estudos sobre o engajamento com a carreira podem auxiliar na compreensão do processo de transição universidade-trabalho, convertendo-se em pistas para programas institucionais e professores ou tutores estimularem os estudantes a desenvolverem comportamentos proativos de carreira por meio de atividades extras, como projetos, estágios e outros cursos que estimulem a exploração de carreira (Fior et al., 2013; Assumpção & Oliveira, 2018). Além disso, segundo Hirschi et al. (2014), o engajamento com a carreira em estudantes do ensino superior está fortemente relacionado com atitudes de identificação com a carreira (curso) e a autoeficácia de carreira para a sua construção e para a inserção no mercado de trabalho, ao passo que, em relação aos profissionais já inseridos no mercado de trabalho, o engajamento no trabalho se refere à satisfação na atividade em si, ou seja, no trabalho e na continuidade da construção da carreira profissional ao longo da vida.

Desta forma, analisar os níveis gerais do engajamento com a carreira tornou-se uma linha investigativa promissora, visto que Hirschi et al. (2014) sinaliza que existiam apenas instrumentos específicos para mensurar alguns comportamentos referentes ao desenvolvimento de carreira, como planejamento de carreira ou networking. Porém, apesar de tais medidas específicas serem sobre conceitos diferentes, há estudos, como os de Creed et al. (2007) e De Vos et al. (2009), que demonstram significativa correlação entre os dois conceitos, sugerindo que as pessoas se engajam em variados comportamentos de maneira simultânea. Assim, viu-se a possibilidade de avaliação do grau de desenvolvimento ativo de carreira, em uma visão geral, sem especificar as variâncias de cada comportamento das pessoas em relação ao trabalho. Tais medidas gerais possuem utilidade para testar teorias contextuais e gerais, como efeitos da gestão proativa no desenvolvimento de carreira, prever

sucesso na carreira ou satisfação com a vida, bem como para avaliar seus efeitos sobre um comportamento proativo específico (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012).

Nesse sentido, dada a importância do engajamento para a construção da carreira e a falta de instrumento de medida que avaliasse diretamente os comportamentos gerais relacionados à carreira, bem como as escalas existentes a respeito de gestão de carreira não serem aplicáveis em estudantes, Hirschi et al. (2014) verificaram a necessidade de desenvolver um instrumento de avaliação do grau de engajamento dos indivíduos em comportamentos proativos relacionados à carreira. Os referidos autores apontam a utilidade da escala para avaliar o engajamento com a carreira tanto em universitários quanto em profissionais já atuantes no mercado de trabalho. Há evidências de que indivíduos com elevados níveis de adaptabilidade de carreira, autoestima, proatividade, satisfação com a escolha de curso e engajamento com a construção de sua carreira, têm altas chances de ter uma melhor empregabilidade e desenvolvimento de carreira, assim como maior possibilidade em obter sucesso e satisfação no mercado de trabalho (Hirschi et al., 2015).

Em relação à disponibilidade de algum instrumento de avaliação, destaca-se para fins deste estudo, a Escala de Engajamento com a Carreira (*Career Engagement Scale*, de Hirschi et al., 2014), – adaptada para o Brasil por Marques et al. (2019), utilizada neste estudo. Essa escala mensura o grau em que alguém está se desenvolvendo proativamente em relação à sua carreira, demonstrado por diversos comportamentos, como o planejamento e a exploração do ambiente de carreira, a criação de *networking* na área almejada, bem como a gestão de carreira ou a criação de estratégias e comportamentos proativos para melhorar o desenvolvimento da carreira (Hirsch et al., 2014).

Ressalta-se que o termo engajamento com a carreira pode ser confundido com construtos similares. Sendo assim, considera-se relevante refletir, *a priori*, sobre o construto engajamento. Haveria alguma similaridade ou diferença entre os conceitos engajamento com a carreira, engajamento no trabalho e comprometimento com a carreira? Segundo Salanova e Schaufeli (2009) e Bakker et al. (2008), estudiosos europeus da área da Psicologia Organizacional e do Trabalho e Saúde do Trabalhador, o termo engajamento é visto como um construto motivacional positivo, determinado pelo vigor, dedicação e absorção em relação a algum trabalho, que traz a sensação de realização, que se prolonga ao longo do tempo e demonstra ser de natureza motivacional e social. Assim, o engajamento no trabalho - com variações no termo, como engajamento com o trabalho (ou engajamento profissional/ocupacional), observado em contextos organizacionais, pode ser entendido como qualidade de vida, bem-estar físico, emocional e mental dos funcionários em relação ao bom

desempenho de suas funções, indicando ser um bom preditor de sucesso na carreira. Nesse sentido, o engajamento no trabalho pode ser entendido como um estado emocional combinado com o ambiente e a cultura organizacional (Cavalcante et al., 2015). Nessa perspectiva, os trabalhadores, se bem engajados, identificam-se mais com o trabalho, apresentam sentimento de pertencimento e tendem a se esforçar mais, trazendo bons resultados tanto para seu desenvolvimento quanto para o crescimento da organização (Siqueira et al., 2014).

Ainda, o termo pode ser confundido com comprometimento com a carreira, uma vez que comprometimento avalia adultos inseridos no mercado de trabalho (Oliveira, 1998) e em âmbito acadêmico quando o universitário sente proximidade com o curso escolhido e, por isso, estabelece metas e planos dentro da área de atuação. Desta forma, o comprometimento com a carreira é um construto utilizado para avaliar permanência ou possibilidade de evasão do indivíduo dentro da universidade ou trabalho (Carson et al., 1994), ao passo que o engajamento com a carreira é o processo e o comportamento proativo do indivíduo frente a construção de sua carreira. Assim, a principal diferença conceitual entre as medidas existentes de engajamento é que comprometimento e engajamento no trabalho focalizam um comportamento muito específico de trabalho, enquanto o engajamento com a carreira está relacionado à manifestação de diversos comportamentos proativos e contínuos para construir e desenvolver a carreira ao longo do tempo (Marques et al., 2019). Cumpre destacar que, este estudo focaliza o construto engajamento com a carreira que está relacionado e mede diretamente o nível geral de envolvimento do indivíduo em diferentes comportamentos de gestão, construção e desenvolvimento de carreira que pode ser iniciado desde a graduação.

Sendo assim, o engajamento com a carreira pode ser entendido como comportamento proativo, uma vez que são atitudes e iniciativas que o indivíduo tem, visando à melhoria de suas condições atuais de carreira, envolvendo-se em suas atividades e em novas funções para buscar novas circunstâncias e redefinição de papel como trabalhador (Crant, 2000). Ainda, enfatiza-se o engajamento com a carreira como uma disposição instável de comportamentos específicos que varia em função do tempo e da construção de carreira e, por isso, não diz respeito a um estado de espírito, psicológico, de identidade, prontidão, atitude, aspirações ou estratégias de autogestão (Hirschi et al., 2014).

Segundo Okumoto et al. (2022) em seu estudo com egressos do ensino superior, o engajamento com a carreira e o tempo de conclusão da graduação foram bons preditores para explicar os indicadores de sucesso na transição universidade-trabalho. Porém é preciso que o engajamento seja constante no comportamento dos universitários e recém-formados. Sendo assim, é possível inferir que o engajamento com a carreira deve ocorrer de forma contínua, e

não apenas em uma situação específica. Ou seja, é importante apresentar comportamentos proativos de carreira durante e, principalmente, após a conclusão do ensino superior, uma vez que o engajamento com a carreira demonstrou ser um melhor preditor de sucesso na transição para o mercado de trabalho após o término da graduação (Okumoto et al., 2022), o que corrobora os apontamentos já realizados por Hirschi e Freund (2014).

A escolha da variável engajamento com a carreira, como um dos focos desta investigação, ocorreu devido ao interesse por avaliar a construção da carreira ao longo da graduação dos universitários, sobretudo, de comportamentos e atitudes que os estagiários demonstram ter durante a trajetória acadêmica. Principalmente, por existir lacuna na produção de conhecimento sobre a relação entre o engajamento com a carreira com as variáveis socioemocionais e adaptabilidade de carreira em universitários na etapa da transição universidade-trabalho. Assim, este estudo visa contribuir com essa lacuna investigando a relação entre as três variáveis no contexto brasileiro. Uma das perguntas de pesquisa é se há relação entre as competências socioemocionais, a adaptabilidade de carreira e o engajamento com a carreira. A outra pergunta é sobre o papel da adaptabilidade de carreira na relação com as competências e habilidades sociomocionais e o engajamento com a carreira.

Visando aprofundar este estudo, uma revisão da literatura foi realizada e é apresentada na próxima seção. Trata-se de uma revisão de escopo que sistematiza estudos sobre antecedentes e consequentes da adaptabilidade de carreira, sendo esta a variável mediadora, em contexto universitário, considerada essencial para este estudo. As seções subsequentes apresentam: a justificativa e os objetivos desse estudo; a metodologia; os resultados, que serão apresentados por meio de dois manuscritos elaborados e submetidos à publicação; a discussão dos principais achados do estudo completo; e as considerações finais.

3. REVISÃO DE ESCOPO

2.1 Antecedentes e consequentes da adaptabilidade de carreira: uma revisão de escopo (artigo 1)

Nesta seção apresenta-se uma revisão elaborada e submetida em revista nacional. O estudo é de autoria de Amanda Espagolla Santos, Marcela de Moura Franco Barbosa, Pedro Alves Zanoto e Lucy Leal Melo-Silva.

2.1.1 Abstract

This state-of-the-art study systematized investigations on career adaptability as a mediating variable, aiming to identify antecedent and consequent variables in studies with higher education populations. The search was carried out in the databases ERIC, PsycNET, PubMed, SCOPUS, and the Web of Science. The studies included were empirical, quantitative articles, which measured career adaptability in a sample of university students, using prediction and mediation analysis, and in which career adaptability was the mediating variable. The antecedent ($n = 20$) and consequent variables ($n = 24$), mediated by career adaptability, were organized into nine categories: career, personality, work, social, intelligence, skills, learning, educational, and economic. Only two variables were both antecedent and consequent. The relationships of antecedent and consequent variables with career adaptability and its directions followed a logic compatible with the Career Adaptation Model. The results provide evidence for further investigations regarding these variables, as well as may encourage counselors to insert relevant variables in interventions.

Keywords: career adaptability; university students; antecedents; consequences; scoping review

2.1.2 Resumo

Este estudo, do tipo estado da arte, objetivou sistematizar investigações sobre a adaptabilidade de carreira como variável mediadora, visando identificar variáveis antecedentes e consequentes em estudos com populações da educação superior. A busca foi realizada nas bases de dados ERIC, PsycNET, PubMed, SCOPUS e do indexador Web of Science. Foram incluídos artigos empíricos, quantitativos, que mensuraram adaptabilidade de carreira, com amostra de estudantes universitários, que realizaram análise de predição e mediação, e que a adaptabilidade de carreira estivesse como variável mediadora, o que resultou em 30 estudos. As variáveis antecedentes ($n = 20$) e consequentes ($n = 24$), mediadas pela adaptabilidade de carreira, foram organizadas em nove categorias: carreira, personalidade, trabalho, social, inteligência, habilidades, aprendizagem, educacional e econômica. Apenas duas variáveis foram tanto antecedentes quanto consequentes. As relações das variáveis antecedentes e consequentes com a adaptabilidade de carreira e suas direções seguiram uma lógica compatível com o Modelo de Adaptação de Carreira. Os resultados trazem pistas para novas investigações a respeito destas variáveis, bem como podem instigar os conselheiros a inserirem variáveis relevantes nas intervenções.

Palavras-chave: adaptabilidade de carreira; universitários; antecedentes; consequentes; revisão de escopo

2.1.3 Introdução

Na passagem do século XX para o século XXI, mudanças velozes estão ocorrendo na vida e no trabalho. O mundo do trabalho vem se transformando em decorrência de mudanças tecnológicas, ecológicas, sociais e econômicas. Tais alterações exigem do trabalhador maior preocupação e desenvolvimento de recursos adaptativos. Tornam-se evidentes os inúmeros e complexos desafios a serem enfrentados para que a pessoa construa sua carreira consciente e autônoma. O conceito de carreira, antes visto como algo linear sofreu alterações ao longo do tempo e hoje é compreendido como o desenvolvimento ao longo de toda a vida, de forma não linear (Oliveira et al., 2012). Uma das formas de se chegar ao mercado de trabalho e construir a carreira ocorre com o ingresso em um curso de graduação, população foco desta revisão.

Os estudantes universitários necessitam aprimorar e pôr em prática competências para lidar com a transição universidade-trabalho (Santos & Oliveira, 2020). Um recurso importante a ser desenvolvido por parte dos estudantes é a adaptabilidade de carreira. Este conceito vem sendo muito investigado por estudiosos da área de orientação profissional e de carreira, sendo Donald E. Super seu precursor e “pai” da Teoria do Desenvolvimento Vocacional (Super, 1957). A Teoria se baseia em três segmentos: do desenvolvimento, do autoconceito e o contextual, no entendimento da carreira compreendendo processos e estágios ao longo da vida (Super, 1990). Em uma perspectiva longitudinal, Super et al. (1996) destaca construtos como saliência, maturação, estágios, padrões e temas de vida. “O segmento desenvolvimento descreve como as pessoas constroem e negociam suas vidas de trabalho e especificam tarefas previsíveis e comportamentos de enfrentamento que encontram ao desenvolver suas carreiras” (Lassance et al., 2011, p. 147).

A maturidade, como prontidão para realizar escolhas vocacionais, é um conceito relevante na Teoria de Super, empregado para referir-se à adolescência e início da vida adulta. Savickas (1997, 2005, 2011, 2013) viu a necessidade de empregar e estudar um conceito para além da maturidade vocacional na adolescência, que envolvesse as fases e ciclos de vida. Assim, o conceito maturidade vocacional deu lugar à adaptabilidade de carreira, componente fundamental do Modelo da Adaptação de Carreira desenvolvido por estudiosos do campo da construção de carreira (Hirschi et al., 2015; Rudolph et al., 2017a). O referido modelo se baseia na concepção de que diferentes traços psicológicos moldam recursos e respostas adaptativas, que são imprescindíveis para que a adaptação de carreira ocorra.

O Modelo de Adaptação de Carreira compreende quatro dimensões do processo de adaptação. A primeira é a prontidão adaptativa (*adaptivity*), que diz respeito aos traços psicológicos disposicionais para encarregar-se das demandas de carreira. A segunda é a adaptabilidade (*adaptability*), um recurso psicossocial de autorregulação para lidar com desafios de carreira. Diz respeito a capacidades que possam auxiliar os indivíduos a desenvolver recursos psicossociais para enfrentar as diversas transições de carreira que poderão passar durante a vida, envolvendo tarefas, desafios e dificuldades. A terceira denomina-se respostas adaptativas (*adapting*), que são comportamentos e crenças adaptativas que levam às mudanças positivas na carreira. Por fim, a quarta dimensão se refere aos resultados da adaptação (*adaptation*), que são observados nos resultados obtidos na carreira, geralmente vistos como decisão e compromisso de carreira, assim como satisfação e sucesso no trabalho (Savickas & Porfeli, 2012; Hirschi et al., 2015; Rudolph et al., 2017a). A teoria da construção de carreira deve ser constantemente estudada a fim de compreender variáveis que possam influenciar e afetar a construção e o sucesso de carreira, ressaltando a adaptabilidade de carreira com forte poder preditivo e mediador (Carvalho et al., 2017). O que justifica intensificar cada vez mais estudos a respeito da adaptabilidade de carreira como mediadora e parte componente do Modelo de Adaptação de Carreira. Sendo assim, esta revisão visa aprofundar o conhecimento sobre a adaptabilidade de carreira como variável mediadora, os antecedentes e consequentes. A revisão almeja suprir lacunas sobre a sistematização da produção do conhecimento ao buscar os resultados dos estudos. Espera-se, também, contribuir com possíveis pistas para intervenções de carreira que visam aumentar os recursos da adaptabilidade de carreira em universitários.

Adaptabilidade de carreira e suas dimensões

Como resultado do investimento de estudiosos que acompanharam as demandas do mundo de trabalho e seu dinamismo, a compreensão sobre o construto da adaptabilidade de carreira avançou consideravelmente, principalmente no campo da orientação profissional e de carreira. Apresenta-se uma breve retomada histórica do percurso teórico da adaptabilidade de carreira. O modelo de adaptabilidade elaborado inicialmente por Super et al. (1988) era composto por cinco dimensões. Tal modelo apresenta duas facetas ligadas aos aspectos afetivos, a disposição para planejar e a exploração; e três facetas relacionadas à cognição, a informação, a tomada de decisão e a orientação para a realidade.

Progredindo nesse conceito, Savickas (2011), reestruturou o construto da adaptabilidade de carreira para o modelo organizado em quatro dimensões: preocupação,

controle, curiosidade e confiança; referidos como os quatro Cs na língua inglesa, *concern*, *control*, *curiosity* e *confidence*. A preocupação (*concern*) refere-se à orientação positiva ao futuro da carreira, possuir um senso de orientação quanto ao futuro de carreira, que leva a pessoa a desenvolver atitudes de planejamento, antecipação e preparação. De acordo com Savickas (2005), a preocupação com a carreira faz com que o futuro pareça real, auxiliando o indivíduo a lembrar do passado, a considerar o presente e antecipar o futuro vocacional. A preocupação pode ser observada por meio da competência de planejamento referente ao futuro do trabalho e construção da carreira, uma vez que entende que esforços empreendidos no presente afetarão positivamente e influenciarão projetos futuros (Savickas, 2013; Bardagi & Albanaes, 2015). Por sua vez, o indivíduo que não demonstra preocupação com sua carreira, pode apresentar falta de planejamento e pessimismo (Savickas, 2005). Ainda, Audibert e Teixeira (2015) enfatizam que não apresentar níveis elevados nesta dimensão interfere nos demais fatores da adaptabilidade. Quando o indivíduo demonstra preocupação, o comportamento de enfrentamento é prévio, envolvido e ciente.

A dimensão controle (*control*) compreende a capacidade da pessoa de controlar as tentativas de preparação para o futuro profissional. Um bom desenvolvimento desse fator traz a postura de enfrentamento das questões vocacionais de forma assertiva, disciplinada e objetiva (Audibert & Teixeira, 2015). Trata-se então da responsabilização e do protagonismo do indivíduo diante da construção e decisões de sua carreira (Savickas 2011; Savickas & Porfeli 2012). Níveis baixos de controle na carreira se relacionam a baixas habilidades de planejamento e decisão profissionais, demonstrando indecisão. Em contrapartida, quanto mais elevado o nível da dimensão controle e de responsabilização em relação à carreira, maior será a capacidade de tomada de decisão. O que por sua vez terá impacto positivo no processo de adaptação aos contextos de trabalho e carreira (Savickas, 2005).

A curiosidade (*curiosity*), terceira dimensão, se expressa por meio da habilidade para explorar possíveis cenários futuros de carreira, a iniciativa para fazer descobertas e buscar aprendizados sobre oportunidades e atividades de trabalho, engajando-se nesse processo de construção de carreira (Savickas 2011; Savickas & Porfeli 2012). Envolve muito as habilidades de autoconhecimento, abertura a novas experiências, de ter rede de contatos e conexões com outras pessoas e o conhecimento sobre o mundo do trabalho, a fim de entender e ampliar suas perspectivas de ação no cenário ocupacional (Bardagi & Albanaes, 2015). A curiosidade, observada em níveis elevados, favorece os comportamentos de enfrentamento, que incluem experimentar e estar disposto a correr risco (Savickas, 2005). Por outro lado, níveis baixos desse fator estão associados à ingenuidade e falta de compreensão sobre como

funciona o mundo do trabalho, uma imagem imprecisa e incerta de si mesmo, e carência do autoconhecimento (Savickas, 2005).

Por fim, a dimensão confiança (*confidence*) diz respeito à disposição para implementar os planos profissionais. Níveis elevados nesta dimensão evidenciam a crença do indivíduo em sua competência para empreender esforços e de fazer o que for necessário para enfrentar os obstáculos e os problemas com os quais se depara ao longo da sua vida profissional. O indivíduo adquire confiança por meio das experiências bem-sucedidas relacionadas com as inúmeras atividades do cotidiano, que resultam na maior confiança de tomadas de decisões e em execução de atividades indutoras da construção da carreira (Savickas & Porfeli, 2012).

É relevante ressaltar que Savickas e Porfeli (2012) discutem a adaptabilidade como um construto eminentemente psicossocial que denota prontidão e os recursos de uma pessoa para lidar com tarefas presentes e iminentes ao desenvolvimento de carreira, transições ocupacionais e traumas em seus papéis sociais, de forma antecipatória ou situacional. Segundo os autores, tais recursos consistem em capacidades de autorregulação, aplicadas à resolução de problemas que podem surgir ao longo do desenvolvimento vocacional. Contudo, dada sua natureza psicossocial, os recursos ou habilidades para se adaptar residem não no indivíduo, mas na intersecção pessoa-ambiente (Savickas & Porfeli, 2012). Nota-se, assim, a relevância do conceito adaptabilidade de carreira e a necessidade de desenvolvê-la em universitários para terem protagonismo na construção de vida e carreira, em um mundo em transformação cotidianamente. Por isso, é importante investigar a adaptabilidade de carreira e seu papel mediador e as relações com outras variáveis antecedentes e/ou consequentes, que possam ser compreendidas no Modelo de Adaptação de Carreira.

Adaptabilidade de carreira como variável mediadora

De acordo com a Teoria da Construção de Carreira (Savickas, 2005, 2013) o desenvolvimento da carreira ocorre em uma sucessão de fatores: prontidão adaptativa, adaptabilidade de carreira, resposta adaptativa e resultados da adaptação, como apontado anteriormente. Ou seja, o indivíduo com determinadas disposições individuais internas e personalidade (prontidão adaptativa - *adaptivity*), desenvolve sua vontade de mudar e aumentar seu desempenho diante de situações novas, desafiadoras ou difíceis relacionadas à carreira (adaptabilidade de carreira - *adaptability*). Naturalmente, isso faz com que o indivíduo tenha comportamentos proativos e assertivos (resposta adaptativa - *adapting*). Surgindo, como consequência, o sucesso, a satisfação e o comprometimento com o trabalho e a carreira (resultados da adaptação - *adaptation*) (Jeong & Hong, 2022). Sendo assim, a

adaptabilidade de carreira, por ser fator de autorregulação psicossocial, possui um importante papel de predição e mediação entre os traços de personalidade e comportamentos de exploração de carreira (respostas adaptativas), como mostra a Figura 1.

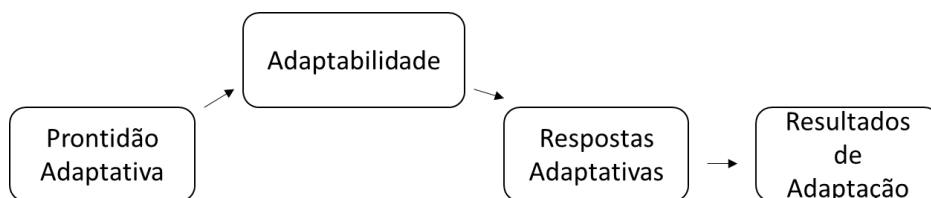


Figura 1. Modelo de Adaptação de Carreira (Hirschi et al., 2015; Rudolph et al., 2017a)
Fonte: Elaborada pelos autores.

Pesquisas anteriores apontam que os traços de personalidade *Big Five* afetam a adaptabilidade de carreira (Guan et al., 2017; Zacher, 2014; Teixeira et al., 2012; Van Vianen et al., 2012), assim como a inteligência emocional (Coetzee & Harry, 2014), a autoestima (Cai et al., 2015), a orientação para metas de aprendizagem, a personalidade proativa, o otimismo de carreira (Tolentino et al., 2014), entre outros. Ainda, há evidências de que a adaptabilidade em nível alto favorece comportamentos de engajamento ocupacional (Jeong & Hong, 2022), compromisso de carreira (Nilforooshan & Salimi, 2016), maior engajamento com a carreira (Hirschi et al., 2015), maior empregabilidade, sucesso e satisfação na carreira e suas transições (Rudolph et al., 2017a, Ambiel et al., 2016, Oliveira, 2014).

No que diz respeito ao âmbito acadêmico, estudos com universitários em contexto internacional (Yuwannakul & Kleebbua, 2020; Qi et al., 2017; Nilforooshan & Salimi, 2016) confirmaram o poder mediador da adaptabilidade de carreira entre traços de personalidade e engajamento com a carreira, sendo considerados como prontidão e resposta adaptativa, respectivamente. Já a investigação de Zhang et al. (2022) com estudantes chineses também demonstrou a adaptabilidade com forte papel de mediação no que diz respeito à relação entre criatividade social e intenções empreendedoras. Assim, níveis mais elevados na criatividade dos universitários favorecem as atitudes e a vontade empreendedora à medida que apresentam a adaptabilidade de carreira mais desenvolvida e fortalecida. A pesquisa de Chen et al. (2022) traz a adaptabilidade mediando a relação entre perfeccionismo e dificuldade na tomada de decisão de carreira em universitários chineses. Assim, com o perfeccionismo positivo e a influência dos recursos psicossociais desenvolvidos, o estudante reduz a dificuldade ao tomar decisões importantes frente à sua carreira, bem como o perfeccionismo negativo aumenta as chances de dificuldade. Outro estudo chinês com universitários do curso de enfermagem também apresenta a adaptabilidade com papel mediador na relação entre personalidade

proativa e a percepção de empregabilidade, sendo esta tida como resultado de adaptação (Ma et al., 2021).

Tais evidências mostram como a adaptabilidade de carreira pode ser importante para o desenvolvimento de carreira, visto que o conceito está atrelado ao potencial do indivíduo ao lidar com tantos desafios que podem ser enfrentados nas transições de carreira (Martins, 2019). Influenciada pelas características individuais, funciona como um importante recurso que favorece comportamentos assertivos dos indivíduos no momento presente para lidar com as questões de carreira e alcançar seus objetivos. Diante da relevância deste construto para o campo da orientação profissional e de desenvolvimento de carreira, o objetivo desta revisão de escopo é mapear e sistematizar um levantamento de estudos em que a adaptabilidade de carreira teve papel de mediação e identificar quais variáveis antecedentes e consequentes a esta medida estão sendo investigadas no contexto universitário.

2.1.4 Método

Este estudo, do tipo revisão de escopo, visa mapear, sumarizar e divulgar resultados de estudos a respeito de um mesmo assunto, por intermédio de métodos rígidos, assertivos e transparentes (Tricco et al., 2016; Levac et al., 2010; Arksey & O'Malley, 2005). A diferença da revisão de escopo em relação a outros estudos de revisão é a de buscar mapear rapidamente os principais conceitos e lacunas a respeito de um tema, diferente por exemplo da revisão sistemática que tem o objetivo de avaliar a qualidade das evidências (Arksey & O'Malley, 2005).

Estratégia de Pesquisa e Seleção de Artigos

Foram pesquisadas as bases de dados online ERIC, PsycNET, PubMed, SCOPUS e o indexador Web of Science, que trazem investigações das áreas da educação; psicologia e psiquiatria; saúde e ciências médicas; ciências médicas e sociais; e multidisciplinar, respectivamente. As buscas foram reduzidas aos campos de título e resumo, com a seguinte sequência de termos: "career adaptability" AND "university students" OR "undergraduate students" OR "college students". Foi aplicado um filtro para limitar os resultados da busca a artigos, mas não foram utilizados para determinar idioma e ano de publicação. Os critérios de inclusão utilizados foram: (a) ser um estudo empírico, (b) quantitativo, (c) que mensura adaptabilidade de carreira, (d) em amostra de estudantes universitários, (e) que investigam

relações com outras variáveis. Não foram incluídos artigos que apresentaram amostras muito específicas, por exemplo, cotistas, universitários atletas, entre outros.

Teste de Elegibilidade do Estudo

A seleção do *corpus* de análise foi realizada de acordo com o protocolo PRISMA para revisões de escopo (Tricco et al., 2018), e seus resultados estão resumidos na Figura 2. Três revisores independentes (pós-graduandos da área de desenvolvimento de carreira) pesquisaram as cinco bases de dados online em 13 de setembro de 2022 e encontraram 406 itens. Foram removidas as duplicatas, sendo selecionados 164 artigos. Artigos que não apresentaram resumo disponível e/ou os termos de busca citados anteriormente também foram removidos. A seguir, 158 artigos com título, resumo e palavras-chave foram selecionados. Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão na leitura dos resumos, foram selecionados 120 artigos para leitura na íntegra e reaplicação dos critérios. Também foram acrescentados mais dois critérios de inclusão: artigos que realizaram análise de predição e mediação, adaptabilidade de carreira como variável mediadora, resultando em 30 artigos analisados neste estudo. Uma quarta revisora (especialista na área de desenvolvimento de carreira) avaliou os artigos quando surgiu qualquer dúvida sobre a elegibilidade dos mesmos. O grau de concordância entre juízes foi avaliado a partir do coeficiente de kappa nas etapas de triagem e no estudo de elegibilidade. Em ambas as etapas, o coeficiente de kappa revelou excelente grau de concordância entre juízes, $k = 0,88$; $p < 0,001$ e $k = 0,94$; $p < 0,001$, respectivamente.

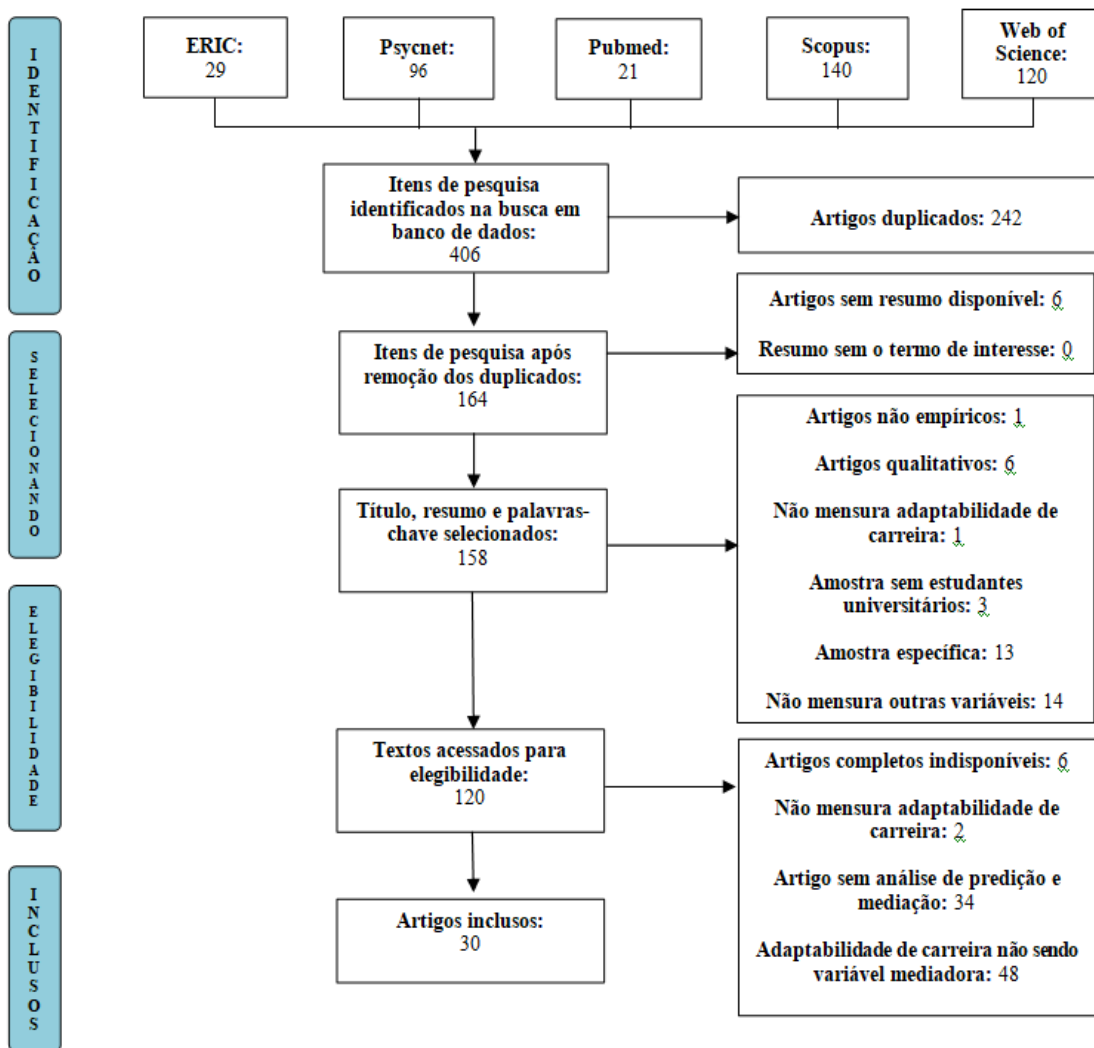


Figura 2. PRISMA

Extração e análise de dados

Três avaliadores independentes (os revisores da triagem de elegibilidade) avaliaram os 30 artigos de texto completo e extraíram dados referentes ao ano e idioma de publicação, país de coleta de dados, definição de adaptabilidade de carreira, delineamento, instrumento para avaliação de adaptabilidade de carreira e fatores avaliados, instrumentos que mensuram os fatores centrais e que avaliam as outras variáveis, amostra (características centrais), idade da amostra (variação, média e desvio-padrão), número de participantes, resultados (antecedentes e consequentes) e análises estatísticas realizadas. As diferenças de extração entre os avaliadores foram raras e discutidas com a quarta avaliadora (a mesma da triagem de elegibilidade), com vistas à busca de consenso.

Após a extração, foi realizada a análise dos dados. Inicialmente, os estudos foram caracterizados em relação aos dados bibliométricos e metodológicos (país em que os estudos

foram realizados, delineamento, instrumentos e amostra), sendo tabeladas as informações relacionadas a esses aspectos (Ver tabela 1). Em seguida foram identificados os fatores avaliados pelas outras variáveis juntamente com suas definições para realizar a análise semântica. Com isso, as variáveis foram organizadas em nove categorias temáticas, ou áreas: (a) carreira; (b) personalidade; (c) social; (d) trabalho; (e) educacional; (f) inteligência; (g) habilidades; (h) econômica; e (i) aprendizagem. Foram identificadas oito delas nos estudos sobre antecedentes e sete nos estudos sobre consequentes.

Na etapa subsequente de tratamento dos dados, os antecedentes e consequentes foram identificados, em cada estudo, e foram registradas as informações sobre o tamanho de efeito das análises de mediações da adaptabilidade de carreira. Assim, os valores do tamanho do efeito variam entre -1 a 1 e os valores foram interpretados da seguinte maneira: $\beta > 0.10$ (fraco); $\beta > 0.30$ (moderado); $\beta > 0.50$ (forte) (Cohen, 1992).

2.1.5 Resultados

Características gerais, dados bibliométricos e metodológicos dos estudos

A Tabela 1 apresenta os dados bibliométricos e metodológicos dos 30 artigos recuperados. Os artigos foram todos publicados em inglês, entre 2015 e 2022, sendo 15 nos últimos cinco anos. A maioria dos artigos se concentra nos Estados Unidos e China. Não foram encontrados artigos publicados por pesquisadores da África e apenas um era da Oceania. O delineamento transversal foi utilizado em 24 estudos, cinco são longitudinais e um tem delineamento transversal e longitudinal. Foi utilizada a Escala de Adaptabilidade de Carreira em 29 artigos, adaptada ao contexto de cada investigação, enquanto um artigo utilizou o Inventário de Construção de Carreira para Estudantes (Savickas, 2009). No que diz respeito ao tamanho da amostra, 26 estudos tiveram um número maior que 200 participantes, com variação de idade entre 17 e 53 anos. As análises estatísticas realizadas para fazer os modelos de mediação da adaptabilidade de carreira foram regressões.

As variáveis antecedentes e consequentes à adaptabilidade de carreira foram separadas em nove categorias temáticas diferentes, de acordo com o foco de análise dos instrumentos: carreira, personalidade, trabalho, social, inteligência, habilidades, aprendizagem, educacional e econômica. As variáveis pertencentes a cada categoria são apresentadas no Anexo A.

Tabela 1

Distribuição dos artigos em função do país, delineamento e amostra

Identificação	País	Delineamento	Amostra
(Kim et al., 2020)	EUA e China	Transversal	665 estudantes, idade média = 19,45 (EUA)/22,62 (Coreia); DP = 2,33/2,29
(Mittal, 2019)	Índia	Longitudinal	729 estudantes, idade média = 23,96; DP = 3,74
(Chen et al., 2022)	EUA e China	Transversal	400 (388) estudantes
(Li et al., 2015)	Reino Unido, EUA e China	Transversal	264 estudantes, idade média = 20,97; DP = 3,74
(Douglass & Duffy, 2015)	EUA e China	Transversal	330 estudantes, idade média = 19,14; DP = 1,43
(Jeong & Hong, 2022)	Coréia do Sul	Transversal	353 estudantes
(Nilforooshan & Salimi, 2016)	Irã	Transversal	201 estudantes, idade entre 18 e 40 anos; média = 23,87; DP = 3,84
(Sou et al., 2020)	China	Transversal	610 estudantes, idade média = 20,88; DP = 2,43
(Merino-Tejedor et al., 2018)	Espanha e Reino Unido	Transversal	590 estudantes, idade média = 21,66; DP = 4,24
(Hirschi et al., 2015)	Suíça	Transversal e Longitudinal	1260/363 estudantes, idade média = 23,95/24,30; DP = 3,14/2,95
(Zhou et al., 2016)	China e Reino Unido	Longitudinal	437 estudantes, idade média = 19,24; DP = 0,85
(Amarnani et al., 2018)	Austrália e EUA	Longitudinal	232 estudantes, idade média = 17,34
(Qiao & Huang, 2019)	Tailândia	Transversal	1002 estudantes
(Zhuang et al., 2018)	China e Austrália	Transversal	165 estudantes, idade média = 20,64; DP = 1,51
(Ma et al., 2019)	China e Taiwan	Transversal	854 estudantes, idade entre 17 e 25 anos; média = 20,21; DP = 1,55

(Nilforooshan, 2020)	Irã	Transversal	282 estudantes, idade entre 19 e 48 anos; média = 27,72; DP = 4,57
(Taber & Blankemeyer, 2015)	EUA	Transversal	113 estudantes, idade média = 20,29; DP = 3,10
(Udayar et al, 2018)	Suíça	Transversal	400 estudantes, idade entre 17 e 48 anos; média = 21,39; DP = 3,27
(Li et al., 2019)	China e Hong Kong	Transversal	HK: 376 / US: 408 estudantes
(Chui et al., 2022)	China e Hong Kong	Transversal	170 estudantes
(Guan et al., 2017)	China, Reino Unido e Austrália	Longitudinal	228 estudantes, idade média = 20,75; DP = 1,76
(Rocha, 2015)	Portugal	Longitudinal	111/73 estudantes, idade entre 18 e 25 anos; média = 18,53/19,35; DP = 1,37/0,82
(Wang et al., 2021)	China	Transversal	903 estudantes
(Shin & Lee, 2018)	Coréia do Sul	Transversal	326 estudantes, idade média = 22,76; DP = 2,33
(Zhang et al., 2022)	China	Transversal	715 estudantes
(Ma et al., 2021)	China, Austrália e Hong Kong	Transversal	405 estudantes, idade média = 20,46; DP = 2,73
(Avram et al., 2019)	Romênia	Transversal	437 estudantes, idade entre 19 e 53 anos; média = 22,50; DP = 5,85
(Çelik e Storme, 2017)	Bélgica e França	Transversal	410 estudantes, idade entre 19 e 25 anos; média = 20,77; DP = 0,77
(Neureiter & Traut-Mattausch, 2017)	Áustria	Transversal	289 estudantes, idade média = 24,75; DP = 6,49
(Kwon, 2019)	Coréia do Sul	Transversal	251 estudantes

Fonte: Elaborada pelos autores.

Variáveis antecedentes

As variáveis antecedentes à adaptabilidade de carreira foram identificadas em oito categorias entre as nove criadas e descritas anteriormente, são elas: carreira, personalidade, trabalho, social, inteligência, habilidades, aprendizagem e econômica. As variáveis componentes de cada categoria estão listadas na Tabela 2 e apresentadas a seguir.

Tabela 2
Variáveis antecedentes

Categories	Low	Medium	High
Carreira	<p>Direta: Volição para o trabalho ($\beta = 0.24$) Chamado/vocação ($\beta = 0.21$ - curiosidade) Critérios de sucesso na carreira: Satisfação intrínseca ($\beta = 0.25$) e Equilíbrio vida-trabalho ($\beta = 0.12$) Locus de controle ($\beta = 0.24$) Antecedente parental ($\beta = 0.09$) Self de trabalho futuro ($\beta = 0.26$; $\beta = 0.27$ - preocupação) Autoavaliação nuclear ($\beta = 0.28$ - curiosidade)</p> <p>Inversa: Self de trabalho futuro ($\beta = -0.22$ - controle)</p>	<p>Direta: Chamado/vocação ($\beta = 0.38$ preocupação; $\beta = 0.32$ - controle; $\beta = 0.31$ - confiança) Autoavaliação nuclear ($\beta = 0.42$ - preocupação) Self de trabalho futuro ($\beta = 0.49$ - confiança)</p>	<p>Direta: Volição para o trabalho ($\beta = 0.73$; $\beta = 0.55$; $\beta = 0.50$) Orientação profissional proteana ($\beta = 0.63$; $\beta = 0.74$; $\beta = 0.61$) Autoavaliação nuclear ($\beta = 0.95$ - controle; $\beta = 0.65$ - confiança)</p>
Personalidade	<p>Direta: Self de Trabalho Futuro T1 ($\beta = 0.27$) Autoavaliação Nuclear ($\beta = 0.28$ - curiosidade)</p>	<p>Direta: Personalidade Proativa ($\beta = 0.51$, <i>efeito indireto relatado apenas</i>) Personalidade Proativa ($\beta = 0.45$) Autoavaliação Nuclear ($\beta = 0.42$ - preocupação)</p>	<p>Direta: Extroversão Big5 ($\beta = 0.56$) Extroversão HEX ($\beta = 0.80$) Abertura HEX ($\beta = 0.57$) Inteligência Emocional – Traço ($\beta = 0.62$) Autoavaliação Nuclear ($\beta = 0.65$ – confiança; $\beta = 0.95$ - controle)</p>
Trabalho	<p>Direta: Proatividade ($\beta = 0.27$ - Controle)</p> <p>Inversa: Orientação para Metas de Evitação ($\beta = -0.20$)</p>	<p>Direta: Orientação para Metas de Aprendizagem ($\beta = 0.36$) Orientação para Metas de Prova ($\beta = 0.35$) Proatividade ($\beta = 0.41$ - curiosidade) Autoeficácia para Empreendedorismo ($\beta = .45$)</p>	<p>Direta: Proatividade ($\beta = 0.64$; $\beta = 0.50$ - confiança; $\beta = 0.51$ - preocupação)</p>

Social	<p>Direta: Volição para o trabalho ($\beta = 0.24$) Ambiente clínico de aprendizagem: ($\beta = 0.14$)</p> <p>Inversa: Traço de evitação ($\beta = -0.24$)</p>	<p>Direta: Traço de aproximação ($\beta = 0.38$) Criatividade social ($\beta = 0.22$)</p>	<p>Direta: Capital social ($\beta = 0.59$) Volição para o trabalho ($\beta = 0.73$; $\beta = 0.55$; $\beta = 0.50$)</p>
Inteligência	<p>Direta: Inteligência emocional ($\beta = 0.10$, mediação completa)</p>	<p>Direta: Inteligência emocional ($\beta = 0.30$)</p> <p>Inversa: Inteligência emocional ($\beta = -0.39$)</p>	<p>Direta: Inteligência emocional ($\beta = 0.64$; $\beta = 0.62$) Inteligência Emocional – Traço ($\beta = 0.62$)</p>
Habilidades		<p>Direta: Criatividade Social ($\beta = 0.22$) Habilidades Transferíveis T1 ($\beta = 0.44$) Atenção autofocalizada: Autorreflexão ($\beta = 0.51$)</p> <p>Inversa: Atenção autofocalizada: Autorruminação ($\beta = 0.31$)</p>	
Aprendizagem	<p>Direta: Ambiente clínico de aprendizagem: ($\beta = 0.14$)</p>		
Econômica	<p>Inversa: Restrições Econômicas ($\beta = -0.09$)</p>		

Fonte: Elaborada pelos autores

Carreira. Diz respeito a variáveis importantes e necessárias para a construção de carreira do indivíduo ao longo da vida de forma não linear. Como a volição, a satisfação, a autoavaliação, a chamado/vocação, a planejamento, a autoeficácia, entre outros. Essa categoria apresentou três variáveis com efeitos altos e diretos sobre a adaptabilidade de carreira. Também reportou três com efeitos médios e diretos e, sua maioria, com magnitude baixa e direta com oito variáveis. Ainda, apresentou uma variável com efeito inverso e baixo.

Personalidade. Pode ser definida como uma categoria relacionada a traços mais estáticos e intrínsecos de um indivíduo. Como proatividade, extroversão, abertura, entre outros. Esta categoria retratou apenas variáveis com efeitos diretos sobre a adaptabilidade de carreira. Sendo quatro com intensidade alta e duas variáveis em ambas as magnitudes média e baixa.

Trabalho. Compreendido como variáveis relacionadas a comportamentos e intenções ocupacionais/laborais da pessoa. Como intenção empreendedora, percepção futura de trabalho

decente, engajamento ocupacional, entre outros. Esta categoria evidenciou efeitos diretos e inversos sobre a adaptabilidade de carreira. Em relação aos efeitos diretos, uma variável apresentou alta magnitude, três médias e uma com baixa intensidade. Já a relação inversa foi com apenas uma variável com intensidade baixa.

Social. Voltada a variáveis relacionais e de apoio do indivíduo no âmbito pessoal e profissional. Como rede de contatos e apoio social. Foram verificadas duas variáveis com efeitos diretos sobre a adaptabilidade de carreira de cada uma das três intensidades. Já a predição inversa foi apenas uma variável com efeito baixo.

Inteligência. Relacionada às variáveis com questões de caráter emocional do indivíduo, utilizadas para lidar com situações e pessoas, sendo uma das vertentes da inteligência, a emocional, além da cognitiva e social. Como autocontrole, sociabilidade e uso das emoções. Duas variáveis foram reportadas como preditoras de adaptabilidade de carreira com efeito alto e direto. As variáveis de média magnitude foram uma com efeito direto e uma inversa. E uma com efeito direto e baixo.

Habilidades. Envolve habilidades que uma pessoa tem para exercer determinada função. Como criar, transferir aprendizagens de um ambiente ao outro, entre outras. O efeito dessa categoria foi apenas direto e médio por meio de três variáveis.

Aprendizagem. Categoria relacionada ao ambiente propício à aquisição de novos conhecimentos e habilidades importantes para vida e carreira do indivíduo. Como desenvolvimento proativo de habilidades e ambiente clínico de aprendizagem. Como preditora da adaptabilidade de carreira, apenas uma variável apresentou intensidade direta e baixa.

Econômica. Diz respeito a variáveis de níveis socioeconômicos das pessoas. Como restrição econômica. Esta variável apresentou apenas efeito inverso e baixo sobre a adaptabilidade de carreira.

Consequentes

As variáveis consequentes à adaptabilidade de carreira foram identificadas em sete categorias, entre as nove descritas anteriormente. São elas: carreira, personalidade, educacional, trabalho, social, habilidades e aprendizagem. As variáveis componentes de cada categoria estão listadas na Tabela 3.

Tabela 3
Variáveis consequentes

Categorias	Baixo	Médio	Alto
Carreira	<p>Direta: Engajamento ocupacional ($\beta = 0.17$) Percepção futura de trabalho decente ($\beta = 0.28$; $\beta = 0.17$) Sucesso na busca de emprego ($\beta = 0.29$ curiosidade) Exploração de carreira ($\beta = 0.25$; $\beta = 0.21$ confiança) Autoeficácia na tomada de decisão ($\beta = 0.18$ preocupação; $\beta = 0.14$ confiança) Planejamento de carreira ($\beta = 0.16$ controle; 0.27 preocupação) Rede de contato proativa/networking ($\beta = 0.28$ curiosidade) Autopercepção de empregabilidade ($\beta = 0.12$) Decisão de carreira ($\beta = 0.08$; $\beta = 0.10$) Autoeficácia ocupacional ($\beta = 0.08$ preocupação; $\beta = 0.24$ confiança)</p> <p>Inversa: Planejamento de carreira ($\beta = -0.16$ curiosidade; $\beta = -0.22$ controle) Ansiedade de carreira ($\beta = -0.21$) Dificuldade na tomada de decisão de carreira ($\beta = -0.17$ preocupação)</p>	<p>Direta: Percepção futura de trabalho decente ($\beta = 0.36$) Sucesso na busca de emprego ($\beta = 0.33$ preocupação; $\beta = 0.34$ controle; $\beta = 0.36$ confiança) Exploração de carreira ($\beta = 0.40$; $\beta = 0.38$ preocupação) Autoeficácia na tomada de decisão ($\beta = 0.39$; $\beta = 0.35$) Engajamento com a carreira ($\beta = 0.31$ controle; $\beta = 0.35$ confiança; $\beta = 0.49$ curiosidade) Planejamento de carreira ($\beta = 0.47$ e $\beta = 0.49$ preocupação) Autopercepção de empregabilidade ($\beta = 0.30$; $\beta = 0.42$) Self de Trabalho Futuro ($\beta = 0.31$)</p> <p>Inversa: Dificuldade na tomada de decisão na carreira ($\beta = -0.39$; $\beta = -0.34$)</p>	<p>Direta: Engajamento ocupacional ($\beta = 0.56$; $\beta = 0.57$) Exploração de carreira ($\beta = 0.62$) Engajamento com a carreira ($\beta = 0.58$ preocupação; $\beta = 0.59$; $\beta = 0.62$) Potencial de crescimento de carreira ($\beta = 0.50$)</p> <p>Inversa: Dificuldade na tomada de decisão na carreira ($\beta = -0.58$)</p>
Trabalho	<p>Direta: Autoeficácia ocupacional ($\beta = 0.08$–preocupação, $\beta = 0.24$ confiança) Percepção futura de trabalho decente ($\beta = 0.28$; $\beta = 0.17$) Intenção Empreendedora ($\beta = .24$)</p> <p>Inversa: Ansiedade de Carreira ($\beta = -0.21$)</p>	<p>Direta: Percepção futura de trabalho decente ($\beta = 0.36$) Intenção Empreendedora ($\beta = .37$)</p>	<p>Direta: Engajamento Acadêmico ($\beta = 0.67$)</p>
Educacional	<p>Direta: Persistência acadêmica ($\beta = 0.25$) Desempenho acadêmico ($\beta = 0.29$)</p>	<p>Direta: Satisfação acadêmica ($\beta = 0.41$)</p>	<p>Direta: Engajamento acadêmico ($\beta = 0.67$) Desempenho acadêmico ($\beta = 0.60$)</p>
Social	<p>Direta: Rede de contato proativa/Networking ($\beta = 0.28$ curiosidade)</p>	<p>Direta: Significado na vida: busca por sentido ($\beta = 0.35$) Florescimento psicológico ($\beta = 0.39$)</p>	<p>Direta: Significado na vida: presença de sentido ($\beta = 0.57$)</p>

Personalidade	Direta: Autoeficácia Ocupacional ($\beta = 0.08$ – preocupação, $\beta = 0.24$ confiança) Inversa: Ansiedade de Carreira ($\beta = -0.21$)	Direta: Self de Trabalho Futuro ($\beta = 0.31$)
Habilidades	Direta: Desenvolvimento proativo de habilidades ($\beta = 0.49$ - confiança)	Direta: Habilidades Transferíveis T2 ($\beta = 0.60$)
Aprendizagem	Direta: Desenvolvimento proativo de habilidades ($\beta = 0.49$ - confiança)	

Fonte: Elaborada pelos autores.

Carreira. Esta categoria retratou cinco variáveis como consequentes da adaptabilidade de carreira com efeito alto, sendo apenas a dificuldade na tomada de decisão de maneira inversa. Com intensidade média e direta, a categoria de carreira apresentou nove variáveis, em que, novamente, apenas a dificuldade na tomada de decisão na carreira foi inversa. Em relação à baixa e direta magnitude, nove variáveis foram consequentes da adaptabilidade de carreira. Por fim, três variáveis apresentaram efeitos inversos e baixos.

Trabalho. A adaptabilidade de carreira apresentou efeito alto e direto apenas sobre a variável de engajamento acadêmico. Já com intensidade média e direta, foram duas variáveis consequentes. Quatro variáveis apresentaram baixa magnitude, sendo a ansiedade uma consequente inversa.

Educacional. Trata-se de uma categoria voltada aos comportamentos do estudante no ambiente acadêmico. Como persistência, engajamento e desempenho acadêmicos. Esta categoria evidenciou apenas variáveis consequentes com efeitos diretos da adaptabilidade de carreira. Foram verificadas duas variáveis com efeitos altos, uma com médio e, novamente, duas variáveis com baixas intensidades.

Social. As variáveis retratadas na categoria social também exibiram apenas efeitos diretos, sendo apenas a variável de significado de vida com intensidade alta. Já as consequentes de média e baixa intensidade foram duas e uma, respectivamente.

Personalidade. A adaptabilidade de carreira obteve efeitos direto e inverso sobre consequentes desta categoria. De maneira direta, foi uma variável com intensidade média e uma com baixa. Enquanto apenas a ansiedade de carreira apresentou efeito baixo e inverso.

Habilidades. Esta categoria apresentou duas variáveis diretas, sendo uma com efeito alto e uma com média intensidade.

Aprendizagem. A variável mediadora de adaptabilidade de carreira teve efeito direto e médio unicamente sobre o desenvolvimento proativo de habilidades.

Mediadores paralelos e Moderadores

Foram verificadas algumas pesquisas que incluíram em seus modelos teóricos e de análise outras variáveis utilizadas para testar outros modelos de mediação da relação entre *prontidão e resposta* adaptativa para além da adaptabilidade de carreira como mediadora. (Tabela 4). A autoeficácia de decisão de carreira (AEDC) e o Fenômeno do Impostor (FI) foram as variáveis mediadoras alternativas. Presente em dois estudos (Li et al., 2019; Chui et al., 2022), a AEDC descreve “o grau da crença de um indivíduo de que ele pode completar com sucesso tarefas necessárias para tomada de decisão de carreira” (Betz et al., 1996, pp. 48). Em todas as suas ocorrências, os coeficientes de regressão (β) entre a variável antecedente e a consequente à AEDC foram superiores àqueles encontrados para a adaptabilidade de carreira com os mesmos dados e, portanto, mais adequada ao modelo proposto.

Já o FI, descrito como a percepção própria de fraudulência profissional ou intelectual pela qual passa um indivíduo de alto desempenho educacional ou laboral (Clance & Imes, 1978), foi utilizado como um “negativo fotográfico” da adaptabilidade de carreira. Se esta compreende os recursos de adaptabilidade, os fenômenos e distorções associadas ao FI poderiam ser compreendidos como recursos de *mal adaptabilidade* (Neureiter & Traut-Mattausch, 2017). Assim, os efeitos observados (β) entre variáveis antecedentes e consequentes que denotavam sucesso adaptativo e a adaptabilidade de carreira foram inversos, enquanto um consequente que denota dificuldades na adaptação teve relação direta.

Tabela 4

Variáveis Mediadoras alternativas

VARIÁVEIS	ANTECEDENTES	CONSEQUENTES	OBSERVAÇÕES
Autoeficácia de Decisão de Carreira	Direta: Orientação para carreira proteana ($\beta = 0.77/0.80$ [E1] / 0.62[E2])	Direta: Decisividade de carreira ($\beta = 0.72/0.58$ [E1]) Otimismo de carreira ($\beta = 0.48$ [E2])	Um estudo com duas amostras, outro com apenas uma, em todas os coeficientes beta para a AEDC foram maiores que para AC.

Fenômeno do Impositor (FI)	Inversa: Autoavaliação nuclear (AN) ($\beta = -0.83$)	Direta: Dificuldade de tomada de decisão de carreira (DTDC) ($\beta = 0.23$) Inversa: Planejamento de Carreira (PC) ($\beta = -0.20$) Autoeficácia ocupacional (AEO) ($\beta = -0.24$)	O estudo adota o <i>FI</i> como uma <i>medida de má adaptabilidade</i> , a <i>AN</i> como <i>prontidão adaptativa</i> e <i>DTDC</i> , <i>PC</i> e <i>AEO</i> como <i>respostas de adaptação</i> (ou má adaptação no caso da <i>DTDC</i>).
Exaustão Emocional (EE)	Personalidade Proativa (PP)	AC e Potencial de Crescimento na Carreira (PCC) (Mediação Serial)	Relata apenas os efeitos indiretos parciais (PP>EE>CA; 0,008; PP>EE>PCC; 0,010) e totais (PP>EE>AC>PCC; 0,006)

Fonte: Elaborada pelos autores.

Por fim, a Exaustão Emocional (falta de recursos energéticos que ocorre quando há uma depleção dos recursos emocionais, segundo Maslach, 1993) foi utilizada em um modelo de mediação serial (Wang et al, 2021), no qual ela seria um mediador entre a personalidade proativa e a adaptabilidade (também um moderador), com o Potencial de Crescimento de Carreira como a variável resultante. Não foram relatados os coeficientes de regressão (β) individuais para cada etapa, apenas os efeitos indiretos parciais e totais, todos indicando relações diretas, mas de baixa magnitude.

No que se refere à moderação (Tabela 5), o Uso de forças (UF), que descreve quanto os indivíduos usam suas habilidades em níveis mais elevados para lidar com tarefas, moderou a relação entre AETDC e o fator *Curiosidade* da adaptabilidade de carreira (Douglass & Duffy, 2015). Nesse caso, valores altos de UF foram marcados por uma relação direta entre Curiosidade e AETDC, uma relação muito fraca positiva entre essas variáveis quando o UF era médio, e uma relação inversa quando o UF era baixo.

Outra variável moderadora foi o tipo de rede social do indivíduo (Jeong e Hong, 2022), seja online (laços sociais e investimento constituído primariamente por interações com outros indivíduos em plataformas computadorizadas) ou offline (laços e investimento sociais constituídos primariamente por interações ao vivo). Esta variável de dois níveis moderou o papel mediador da adaptabilidade de carreira entre o estilo de orientação de metas e os comportamentos de engajamento ocupacional. Entre indivíduos fortemente orientados para metas de aprendizado, o papel mediador da adaptabilidade de carreira aumentou tanto no caso de redes primariamente online quanto Offline, indicando o bom uso de recursos independentemente do ambiente entre esses sujeitos. No caso dos sujeitos orientados por metas de evitação, redes primariamente offline tiveram efeito negativo sobre a mediação, sugerindo que quanto maior o medo de fracassos, menor o efeito da troca direta de informações ou comunicação com outros na adaptação.

Tabela 5
Variáveis Moderadoras

VARIÁVEL MODERADORA	VARIÁVEL MODERADA 1	VARIÁVEL MODERADA 2	OBSERVAÇÃO
Uso de Forças (UF)	Autoeficácia de tomada de decisão de carreira (AETDC)	Curiosidade (Fator da AC)	Em indivíduos com altos níveis de uso de forças, a relação entre Curiosidade e AETDC é direta. Para indivíduos com níveis médios de uso de forças, a relação é pequena ou nula. Para indivíduos com níveis baixos de UF, a relação é inversa: o valor médio de AETDC diminui de acordo com o nível de Curiosidade.
Rede Social-online e offline (RS ON e RS OFF)	Orientação de Metas de Aprendizado, de Comprovação e de Evitação (OMA, OMC e OME)	Adaptabilidade > Comportamento de engajamento ocupacional	Foram observados efeitos de moderação entre OMA*RSON>AC>CEO; OMA*RSOFF>AC>CEO e OME*RSOFF>AC>CEO, todos com coeficientes β inferiores a 0,01, sendo que a última via apresentou um coeficiente negativo
Apoio dos Amigos (AA)	Personalidade proativa (PP)	Exaustão Emocional (EE)	$\beta = -0,076$ Relação inversa e de efeito baixo (inclinação de -0,127) entre EE PP quando o AA é baixo, se mantém inversa, porém com efeito maior quando AA é alto (inclinação de -0,267)
Atenção Individualizada do Professor (AIP)	Personalidade proativa (PP)	Exaustão Emocional (EE)	$\beta = -0,090$ Relação entre PP e EE é negativa e de efeito baixo (-0,251) quando a AIP é alta, se torna não significativa quando a AIP é baixa
Antecedentes Empreendedores dos Pais (AEP)	Criatividade Social (CS) e Adaptabilidade de Carreira (AC)	Intenção Empreendedora (IE) e Criatividade Social (CS)	Relação CS x IE é mais forte (inclinação de 0,40) entre filhos de pais com histórico empreendedor do que a de filhos de pais sem esse histórico (inclinação de 0,24). Relação AC x IE segue o mesmo padrão com inclinação de 0,44 para filhos de pais empreendedores, 0,22 para filhos de pais não empreendedores. Relação CS x AC segue o mesmo padrão (inclinações de 0,39 e 0,29)
Engajamento Parental (EP)	Autoestima (AE)	Adaptabilidade de Carreira (AC)	Há uma relação direta, significativa, e de efeito relativamente pequeno ($\beta = 0,25$) entre AE e AC entre participantes com EP alto, enquanto essa relação não é significativa ($\beta = -0,004$) entre participantes com baixo EP.

Fonte: Elaborada pelos autores.

Um estudo verificou efeitos de moderação da atenção individualizada do professor e do apoio dos amigos sobre a relação entre personalidade proativa e exaustão emocional (Wang et al, 2021). Os resultados apontam que níveis maiores de ambos os moderadores propostos diminuem o efeito mediador da exaustão emocional na relação entre PP e adaptabilidade de carreira. O papel moderador dos antecedentes empreendedores dos pais na relação entre criatividade social, adaptabilidade de carreira e intenção empreendedora foi investigada por Zhang et al (2022). Os autores descrevem que as relações entre essas variáveis são mais fortes entre os indivíduos cujos pais apresentam histórico de empreendimento quando comparados aos sujeitos cujos pais não empreenderam. Por fim, o engajamento parental parece moderar a relação entre autoestima e adaptabilidade de carreira. Amarnani et al (2018) apontam que entre indivíduos cujos pais estiveram mais engajados e interessados em suas carreiras tiveram uma relação significativa entre as variáveis moderadas, enquanto entre aqueles que relataram menor nível de engajamento parental essa relação não foi estatisticamente significativa.

2.1.6 Discussão

Esta revisão de escopo visou sintetizar e analisar os antecedentes e consequentes da adaptabilidade de carreira, sendo esta a variável mediadora, em 30 artigos recuperados de bases de dados relacionadas a assuntos da educação, psicologia e psiquiatria, saúde e ciências médicas e sociais. As categorias encontradas como variáveis antecedentes foram carreira, personalidade, trabalho, social, inteligência, habilidades, aprendizagem e área econômica, abrangendo 20 variáveis nos 30 artigos recuperados. Por sua vez, os consequentes foram categorizados em carreira, personalidade, educacional, trabalho, social, habilidades e aprendizagem, configurando 24 variáveis em todas as publicações.

As variáveis antecedentes mais recorrentes foram das categorias de carreira, personalidade e trabalho. Comparado ao Modelo de Adaptação de Carreira, estas podem ser estabelecidas como prontidão adaptativa por estarem relacionadas à disposição individual ou traços de personalidade dos estudantes frente à construção de suas carreiras. Ressalta-se que o modelo define que os traços psicológicos são insuficientes para auxiliar a ocorrência de respostas adaptativas e, por isso, é importante que o indivíduo tenha recursos autorreguladores para lidar com a construção e as mudanças de carreira (Ladeira et al., 2019). Os achados desta revisão de escopo sobre os antecedentes da adaptabilidade de carreira mostram, assim como Faria et al. (2014), que de maneira geral os estudantes precisam ter prontidão acerca de suas

responsabilidades para obter os resultados e objetivos esperados em relação à sua graduação e construção da carreira. Esses resultados também vão ao encontro de estudos anteriores que apontaram a personalidade como preditores de variáveis acadêmicas e de carreira, como decisão de carreira (Gunkel & Schlaegel, 2010; Ourique & Teixeira, 2012) e desempenho (Poropat, 2009), favorecendo o desenvolvimento do universitário. Resultado similar foi encontrado na investigação de Penn e Lent (2019). Observou-se que traços de personalidade são significativamente positivos na relação com o desenvolvimento de carreira, principalmente em relação à tomada de decisão.

Esta revisão também traz as categorias social, inteligência, habilidade, aprendizagem e área econômica como antecedentes da adaptabilidade de carreira. Em relação ao social, pode ser visto por meio de estudos como de Hirschi (2009) e Yousefi et al. (2011), a possibilidade de relação entre suporte social e os recursos da adaptabilidade de carreira. Convergente com esses achados, Guay et al. (2003) encontraram que o suporte parental e de colegas são preditores de autoeficácia e tomada de decisão. Relacionado à inteligência, Harry (2015) encontrou que uma faceta da inteligência emocional pode explicar a variável de controle da adaptabilidade de carreira, sendo preditora desse recurso. Mais recente, Ferrari (2020) também averiguou uma relação significativa entre a percepção das emoções em si e controle e a confiança da adaptabilidade de carreira, bem como entre compreensão das emoções e preocupação. Tais achados reforçam a ideia de que para o estudante conseguir enfrentar os desafios advindos da etapa da graduação e de transição para o mercado de trabalho é necessário entender e regular as próprias emoções.

A aprendizagem também parece ter impacto sobre a adaptabilidade e o desenvolvimento de carreira, por esta categoria poder fortalecer crenças e incentivar comportamentos proativos frente à carreira (Gamboa et al., 2013). Assim, observa-se a necessidade de promover oportunidades de aprendizagem para favorecer os recursos de adaptabilidade de carreira, principalmente a preocupação, o controle e a curiosidade (Koen et al. 2012). Por fim, segundo a investigação de Ferrari (2020), é possível inferir que as condições socioeconômicas mais estáveis podem favorecer indivíduos na obtenção de índices mais elevados em adaptabilidade de carreira, visto que em situações de maior conforto, o mesmo consegue focar e se preocupar unicamente com sua carreira e seu desenvolvimento.

As variáveis consequentes predominaram nas categorias de carreira, trabalho e educacional. Em relação ao Modelo de Adaptação de Carreira, as variáveis consequentes são postas na posição de resposta adaptativa ou resultado de adaptação, referentes aos comportamentos proativos e assertivos frente à carreira e consequência da adaptação como

sucesso, satisfação e comprometimento com a carreira e o trabalho, respectivamente. Os achados desta revisão vão ao encontro da literatura no que diz respeito ao impacto positivo da adaptabilidade sobre variáveis relacionadas a carreira e trabalho. Alguns estudos trazem essa relação na satisfação no trabalho (Coetzee e Stoltz, 2015), engajamento no trabalho (Rossier et al., 2012), empregabilidade (de Guzman & Choi, 2013), estratégias de procura de emprego (Koen, et al., 2010) e engajamento com a carreira (Nilforooshan & Salimi, 2016). Ainda, investigações apontam para os recursos da adaptabilidade de carreira como mediadores na predição de planejamento de carreira, desenvolvimento de comportamentos proativos e exploração de carreira (Li et al., 2015), o que foi também encontrado e verificado com os resultados desta revisão de escopo. Adicionalmente, Hirschi et al. (2015) e Rudolph et al. (2017a) apontam que a adaptabilidade de carreira se relaciona com a autoeficácia ocupacional, categorizada nesta revisão como carreira e personalidade por dizer respeito a crenças do indivíduo. Isso pode mostrar que indivíduos que se preocupam e se preparam para enfrentar desafios referentes à carreira, podem estar mais propensos a acreditar em suas capacidades e potenciais, sendo mais assertivos nas escolhas, evitando a procrastinação e se sentindo responsáveis pela sua vida e carreira (Salvador & Ambiel, 2019). Na mesma linha, a investigação de Gamboa et al. (2014) sugere que a adaptabilidade é preditora da autoeficácia na transição para o trabalho por meio, principalmente, das dimensões confiança e curiosidade, sendo mediada de modo parcial pela empregabilidade percebida.

A literatura também traz evidências de que a categoria educacional pode ser conseqüente à adaptabilidade de carreira. A investigação de Gamboa et al. (2014) evidencia relações positivas desta variável com rendimento acadêmico e satisfação com o curso, variáveis pertencentes à categoria educacional. Consonante a isso, as metanálises de Rudolph et al. (2017a, 2017b) mostram que há relações positivas com satisfação com a carreira, satisfação acadêmica e empregabilidade. Estes resultados das investigações, assim como o sintetizado desta revisão, foram esperados, visto que à medida que o estudante se preocupa, se prepara, se dedica e se sente responsável pela sua construção de carreira, a tendência é aumentar o desempenho educacional e estar, como consequência, satisfeito com sua graduação (Ambiel et al., 2019).

A adaptabilidade de carreira é tida como uma variável essencial para realizar a transição de carreira por suscitar recursos importantes para os universitários ou trabalhadores serem responsáveis por suas próprias carreiras (Audibert & Teixeira, 2015). Com isso, Rossier et al. (2017) sugerem que, ao apresentar índices mais elevados de adaptabilidade de carreira, o indivíduo se dedica a explorar mais o contexto social em que vive para favorecer

sua transição e busca por emprego, como no investimento em networking (Taber & Blankemeyer, 2015). Quanto mais os indivíduos se responsabilizam e se preocupam com sua construção de carreira, maior a tendência em investir em networkings para promover novas relações e contatos profissionais (Boucinha et al., 2020). Nesse sentido, os recursos da adaptabilidade de se planejar, gerenciar sua carreira, buscar novos conhecimentos e confiar no próprio potencial, faz com que os universitários estejam sempre abertos a novas aprendizagens e a desenvolver habilidades pessoais e profissionais que façam sentido para a construção de vida e carreira.

2.1.7 Considerações Finais

Esta revisão de escopo realizou um levantamento de estudos em que a adaptabilidade de carreira teve papel de mediação, identificando quais variáveis antecedentes e consequentes a esta medida foram investigadas no contexto universitário. Os resultados apontaram para variáveis relacionadas às nove categorias temáticas: carreira, trabalho, educacional, personalidade, social, habilidades, aprendizagem, inteligência e área econômica. Observou-se o predomínio de variáveis reunidas nas categorias de carreira e trabalho tanto nas investigações sobre antecedentes, quanto consequentes. Nos estudos que focalizam as variáveis antecedentes, a categoria personalidade também predomina, sinalizando os traços psicológicos e disposições individuais como base. Nos estudos sobre consequentes, predomina também a categoria educacional, sinalizando o efeito na relação com o ambiente educativo.

Quanto aos métodos, os artigos recuperados foram predominantemente de corte transversal, demonstrando lacunas de estudos longitudinais e quase-experimentais no que diz respeito à natureza das investigações. Com a revisão, pode-se verificar a consolidação do Modelo de Adaptação de Carreira, em que a adaptabilidade de carreira atua como recursos de adaptação e forte mediadora entre traços psicológicos e disposições individuais para desenvolver comportamentos proativos e alcançar os objetivos de carreira. Nota-se, também, que as categorias carreira e trabalho estava fortemente atuando como antecedentes e consequentes, reforçando a ideia de que traços psicológicos não são unicamente necessários para desenvolver recursos de enfrentamento ao mundo do trabalho, sendo necessário recursos de autorregulação. Da mesma maneira, a personalidade também esteve presente como variável de predição e de resultado do modelo, este último quando se tratou de crenças de autoeficácia.

As variáveis antecedentes e consequentes observadas, e a direção de suas relações com a AC seguiram uma lógica plenamente compatível com o Modelo de Adaptação de Carreira. Variáveis que representavam qualquer tipo de aspecto “positivo” ou “facilitador” do desenvolvimento e adaptação do indivíduo ao seu ambiente, apresentaram relações diretas como previsoras da adaptabilidade de carreira, seja a abertura a novas experiências na categoria de Personalidade, a inteligência emocional na categoria Emocional, ou a proatividade na categoria Trabalho. O mesmo se verificou em relação às variáveis consequentes, nas quais indicadores de respostas adaptativas “positivas” ou “de sucesso” foram positivamente previstas pela adaptabilidade de carreira, seja o engajamento acadêmico na categoria Educacional, o desenvolvimento proativo de habilidades da categoria Aprendizagem, ou o a autoeficácia de tomada de decisões de carreira da categoria Carreira.

Complementarmente, variáveis que denotavam predisposições “negativas” ou que dificultam a adaptação (como o neuroticismo na categoria *Personalidade*) e variáveis que representam respostas “negativas” ou são associadas à má adaptação (como a ansiedade de carreira na categoria *Carreira*), apresentaram relações inversas com a adaptabilidade de carreira, tanto no papel de previsoras quanto no de resultados. O presente estudo, portanto, sintetiza as evidências sobre as relações entre adaptabilidade de carreira e variáveis associadas, possivelmente sendo usado como meio para familiarização com o Modelo de Adaptação de Carreira e as variáveis investigadas até o presente momento.

A presente revisão de escopo seguiu os procedimentos sistemáticos e rigorosos exigidos pelas recomendações das declarações do PRISMA (Tricco et al., 2018). A escolha pelas bases de dados, os termos de busca e os critérios de inclusão e exclusão utilizados foram embasados e justificados, mas configuram decisões tomadas pelos autores. Escolhas diferentes poderiam levar a estudos distintos e com maior abrangência, bem como trazer outros resultados e conclusões. Como afirmado anteriormente, a natureza metodológica dos estudos pode ser uma lacuna, o que implica a importância de serem realizadas novas investigações de coorte longitudinais e quase-experimentais para maior robustez de resultados.

O levantamento e a síntese das variáveis antecedentes e consequentes mostram a importância da temática. Estudos sobre adaptabilidade de carreira são bem consolidados no campo da orientação profissional e de carreira, portanto esta revisão traz pistas para novas investigações a respeito das demais variáveis que predizem ou são impactadas pela adaptabilidade de carreira. Os achados também podem instigar os conselheiros para inserirem variáveis relevantes nas intervenções.

2.1.8 Referências

- Amarnani, R. K., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Bordia, S. (2018). Do you think I'm worth it? The self-verifying role of parental engagement in career adaptability and career persistence among STEM students. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 77-94.
- Ambiel, R. A. M., Hernández, D. N., & Martins, G. H. (2016). Relações entre adaptabilidade de carreira e vivências acadêmicas no ensino superior. *Psicología desde el Caribe*, 33(2), 158-168. <https://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.2.7071>
- Ambiel, R. A. M., Martins, G. H., Tofoli, L., & Campos, L. P. (2019). Variáveis acadêmicas e extracurriculares predizem adaptabilidade de carreira. *Psicologia para América Latina*, (31), 1-11.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177–202.
- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., de Vries, R. E., Di Blas, L., et al. (2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 356-366.
- Astin, A. (1993). *What matters in college: Four critical years revisited*. 1ª ed., São Francisco: Jossey-Bass.
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Avram, E., Burtaverde, V., & Zanfrescu, A. Ş. (2019). The incremental validity of career adaptability in predicting academic performance. *Social Psychology of Education*, 22(4), 867-882.
- Bardagi, M. P., & Albanaes, P. (2015). Relações entre adaptabilidade de carreira e personalidade: Um estudo com universitários ingressantes brasileiros. *Psicologia*, 29(1), 35-44. doi: <https://dx.doi.org/10.17575/rpsicol.v29i1.989>
- Bennet, N., Dunne, E., & Carre', C. (1999). Patterns of core and generic skill provision in higher education. *Higher Education*, 37, 71–93. doi:10.1023/A:1003451727126
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4, 47–57.

- Boucinha, D., Andrade, A. L., Vieira, D. A., & Oliveira, M. Z. (2020). Preditores da empregabilidade individual de profissionais em transição de carreira. *Revista PSICOLOGIA*, 34(2), 179-190. <https://dx.doi.org/10.17575/psicologia.v34i2.1614>
- Brown, T.A. (2014), *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*, Guilford Publications, New York, NY.
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., Liu, Y., Li, Q., Han, X., Jiang, P., Fang, Z., & Hua, H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86–94. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>
- Carvalho, L. F., Moreira, T. C., Ambiel, R. A. M. (2017). Relações entre adaptabilidade de carreira e traços patológicos da personalidade em trabalhadores brasileiros. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(3), 159-164. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.3.12931>
- Celik, P., & Storme, M. (2018). Trait emotional intelligence predicts academic satisfaction through career adaptability. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 666-677.
- Chen, H., Pang, L., Liu, F., Fang, T., & Wen, Y. (2022). “Be perfect in every respect”: the mediating role of career adaptability in the relationship between perfectionism and career decision-making difficulties of college students. *BMC psychology*, 10(1), 1-12. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00845-1>
- Chui, H., Li, H., & Ngo, H. Y. (2022). Linking protean career orientation with career optimism: career adaptability and career decision self-efficacy as mediators. *Journal of Career Development*, 49(1), 161-173.
- Church, M. A., Elliot, A. J., & Gable, S. L. (2001). Perceptions of classroom environment, achievement goals, and achievement outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 93(1), 43–54. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.93.1.43>
- Clance, P., R., & Imes, S. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy Theory, Research and Practice*, 15(3), 1-8. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
- Coetzee, M. & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees’ career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 84, 90-97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>

- Coetzee, M., & Stoltz, E. (2015). Employees' satisfaction with retention factors: Exploring the role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 83–91. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.012>
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95–120.
- Cox, D. W. (2008). *The operationalization of occupational engagement and validation of the Occupational Engagement Scale for Students* [Doctoral dissertation]. University of Kansas.
- Crant, J.M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26(3), 435–462. [http://dx.doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00044-1](http://dx.doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00044-1).
- de Guzman, A.B., & Choi, K.O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 199–207.
- Dietrich, J., & Kracke, B. (2009). Career-specific parental behaviors in adolescents' development. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 109–119.
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58-65.
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., Autin, K. L. (2016). The psychology of working theory. *J. Couns. Psychol.*, 63, 127–148.
- Duffy, R.D., & Dik, B.J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428–436. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.006>.
- Dunn, S.V., Burnett, P., 1995. The development of a clinical learning environment scale. *J. Adv. Nurs.* 22 (6), 1166–1173.
- Elliot, A. J., and Thrash, T. M. (2002). Approach-avoidance motivation in personality: approach and avoidance temperaments and goals. *J. Pers. Soc. Psychol.* 82, 804–818. doi: 10.1037/0022-3514.82.5.804
- Faria, L., Carneiro Pinto, J., & do Céu Taveira, M. (2014). Perfis de carreira: exploração vocacional, adaptação acadêmica e personalidade. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 66(2), 100-113.
- Ferrari, I. S. (2020). *Inteligência emocional e sua relação com as variáveis profissionais estresse no trabalho, adaptabilidade de carreira e autoeficácia ocupacional*. Dissertação de mestrado no Programa de Pós-Graduação de Psicologia do Centro de Educação e Ciências Humanas da Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, SP.

- Fouad, N. A. (2007). Work and vocational psychology: Theory, research, and applications. *Annual Review of Psychology*, 58, 543–564.
- Gamboa, V., Paixão, M. P., Jesus, S. (2013). Internship quality predicts career exploration of high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 78-87. doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.009
- Gamboa, V., Paixão, O., & Palma, A. I. (2014). Adaptabilidade de Carreira e Autoeficácia na Transição para o Trabalho: O papel da Empregabilidade Percebida – Estudo com Estudantes do Ensino Superior. *Revista Portuguesa De Pedagogia*, 2(1), 133-156. https://doi.org/10.14195/1647-8614_48-2_7
- Gordon, V. N. (1998). Career decidedness types: A literature review. *The Career Development Quarterly*, 46, 386–403. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1998.tb00715.x>.
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *The Academy of Management Journal*, 22(3), 539–550. <http://dx.doi.org/10.2307/255743>
- Graham, M. J., Frederick, J., Byars-Winston, A., Hunter, A.-B., & Handelsman, J. (2013). Science education. Increasing persistence of college students in STEM. *Science*, 341, 1455–1456. doi:10.1126/science.1240487
- Gu, C. H., Zhang, D. J., Yeh, H., and Hu, X. E. (2015). The cross-cultural study on children's state social creativity: the difference between China and the United States. *Stud. Psychol. Behav.* 2, 230–236.
- Guan, Y., Dai, X., Gong, Q., Deng, Y., Hou, Y., Dong, Z., Wang, L., Huang, Z., Lai, X. (2017). Understanding the trait basis of career adaptability: A two-wave mediation analysis among Chinese university students. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 32-42. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.004>
- Guan, Y., Wang, Z., Dong, Z., Liu, Y., Yue, Y., Liu, H.,... Liu, H. (2013). Career locus of control and career success among Chinese employees: A multi-dimensiona approach. *Journal of Career Assessment*, 21, 295–310.
- Guan, Y., Zhuang, M., Cai, Z., Ding, Y., Wang, Y., Huang, Z., & Lai, X. (2017). Modeling dynamics in career construction: Reciprocal relationship between future work self and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 21-31.
- Guay, F., Senecal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 165-177. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.50.2.165>

- Gunkel, M., & Schlaegel, C. (2010). The influence of personality on students' career decisiveness – A comparison between Chinese and German economics and management students. *Management revue*, 21, 229-243.
- Harry, N. (2015). Constructing a psychological coping profile in the call centre environment: Wellness-related dispositions in relation to resiliency-related behavioural capacities. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 41(1), 1-11.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Hirschi, A., Freund, P.A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22, 575–594. <http://dx.doi.org/10.1177/1069072713514813>.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Huppert, F., and So, T. (2013). Flourishing across Europe: application of a new conceptual framework for defining well-being. *Soc. Indic. Res.* 110, 837–861. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-011-9966-7>
- Ingram, R. E. (1990). Self-focused attention in clinical disorders: Review and a conceptual model. *Psychological Bulletin*, 107, 156–176. doi:10.1037/0033-2909.107.2.156
- Jeong, C. Y., & Hong, A. J. (2022). Career adaptability and mediated social network process linking achievement goal orientation to behavior. *Journal of Employment Counseling*, 1-15. <https://doi.org/10.1002/joec.12201>
- John OP, Naumann LP, Soto CJ. 2008a. Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: history, measurement, and conceptual issues. See John et al. 2008b, pp. 114–58
- Kim, H. J., Duffy, R. D., Lee, S., Lee, J., & Lee, K.-H. (2019). Application of the psychology of working theory with Korean emerging adults. *Journal of Counseling Psychology*, 66, 701–713. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000368>
- Kim, H. J., Kim, S. Y., Duffy, R. D., Nguyen, N. P., & Wang, D. (2020). A cross-cultural comparison of psychology of working theory among US and Korean college students. *Journal of counseling psychology*, 67(5), 568.

- Koen, J., Van Vianen, A.E.M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 126–139. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004>
- Krueger, N. (1993). The impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions of new venture feasibility and desirability. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(1), 5-21.
- Kwon, J. E. (2019). Work volition and career adaptability as predictors of employability: Examining a moderated mediating process. *Sustainability*, 11(24), 7089.
- Lassance, M. C. P., Paradiso, A. C., & Silva, C. B. (2011). Terceira demanda chave para a orientação profissional: Como ajudar o indivíduo a desenvolver sua carreira? Enfoque desenvolvimentista e evolutivo. In Ribeiro, M. A. & Melo-Silva. (Orgs.) *Compêndio de orientação profissional e de Carreira: perspectivas históricas e enfoques teóricos clássicos e modernos* (Vol. 1, pp. 135-166). São Paulo: Vetor.
- Li, H., Ngo, H. Y., & Cheung, F. (2019). Linking protean career orientation and career decidedness: The mediating role of career decision self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103322.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., ... Fang, F. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39–45. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006>
- Liu, Y., Liu, J., and Wu, L. (2010). Are you willing and able? Roles of motivation, power, and politics in career growth. *J. Manag.* 36, 1432–1460. doi: 10.1177/0149206309359810
- Lopez, F. G. (2009). Adult attachment security: The relational scaffolding of positive psychology. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology* (2nd ed., pp. 405–415). New York: Oxford University Press.
- Ma, Y., You, J., & Tang, Y. (2020). Examining predictors and outcomes of decent work perception with Chinese nursing college students. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 254.
- Ma, Y., Yue, Y., & Hou, L. (2021). The impact of proactive personality and clinical learning environment on nursing college students' perceived employability. *Nurse Education in Practice*, 56. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103213>
- Martins, I. R. C. (2019). *Autoeficácia na transição universidade-trabalho e adaptabilidade de carreira em finalistas do ensino superior*. Dissertação de Mestrado em Psicologia em Saúde e Desenvolvimento, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto,

- Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto. <https://doi.org/10.11606/D.59.2020.tde-20112019-214750>.
- Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 19–32). Taylor & Francis.
- Mayer, J.D., Roberts, R.D. and Barsade, S.G. (2008), “Human abilities: emotional intelligence”, *Annual Review of Psychology*, Vol. 59, pp. 507-536.
- Merino-Tejedor, E., Hontangas, P. M., & Petrides, K. V. (2018). Career adaptability mediates the effect of trait emotional intelligence on academic engagement. *Revista de Psicodidáctica (English ed.)*, 23(2), 77-85.
- Mittal, S. (2020). Ability-based emotional intelligence and career adaptability: role in job-search success of university students. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*.11(2), 454
- Mor, N., & Winquist, J. (2002). Self-focused attention and negative affect: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 128, 638–662. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.128.4.638>
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2017). Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor phenomenon. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 56-69.
- Nilforooshan, P. (2020). From adaptivity to adaptation: Examining the career construction model of adaptation. *The Career development quarterly*, 68(2), 98-111.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1–10. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
- Oliveira, M. C. (2014). *Sucesso na carreira depois da graduação: estudo longitudinal prospectivo da transição universidade-trabalho*. Tese de Doutorado não publicada. Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto. São Paulo, Brasil.
- Ourique, L. R., & Teixeira, M. A. P. (2012). Autoeficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários. *Psico-USF*, 17,311-321.
- Penn, L., & Lent, R. (2019). The joint roles of career decision self-efficacy and personality traits in the prediction of career decidedness and decisional difficulty. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 457-470. <https://doi.org/10.1177/1069072718758296>

- Poropat, A. E. (2009). A meta-analysis of the five-factor model of personality and academic performance. *Psychological Bulletin*, 135, 322-338.
- Qi, Y., Liu, T. & Chen, Y-W. (2017). Relationships among personality, calling, career engagement, and self-defeating job search behavior in Chinese undergraduate students: The mediating effects of career adaptability. *International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM)*, 2215-2220, doi: 10.1109/IEEM.2017.8290285.
- Restubog, S. L. D., Florentino, A. R., & Garcia, P. R. J. M. (2010). The mediating roles of career self-efficacy and career decidedness in the relationship between contextual support and persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 186–195. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.005>
- Rocha, M. (2015). Predictors of the acquisition and portability of transferable skills: a longitudinal Portuguese case study on education. *Higher Education*, 69(4), 607-624.
- Rossier J., Ginevra M.C., Bollmann G., & Nota, L. (2017) *The importance of career adaptability, career resilience, and employability in designing a successful life*. In Maree K. (ed.) *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 65-82). Springer.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S.D., Maggiori, C., & Dauwalder, L. Jean-Pierre (2012b). Career adapt-abilities scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 734–743. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36, 23–41. <http://dx.doi.org/10.1108/00483480710716704>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017b). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151-173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Zacher, H. (2017a). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation result. *Journal of Vocational Behavior*, 98(1), 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>
- Saka, N., Gati, I., & Kelly, K. R. (2008). Emotional and personality-related aspects of career-decision-making difficulties. *Journal of Career Assessment*, 16, 403–424.
- Salvador, A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Adaptabilidade de Carreira e Autoeficácia Ocupacional: Relações com Variáveis de Carreira. *Avaliação Psicológica*, 18(3), 256-263. <https://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1803.16853.05>

- Santos, A. E. & Oliveira, M. C. (2020). Análise da adaptabilidade de carreira em estudantes concluintes do ensino superior. *Revista Interação em Psicologia*, 24(1), 42-53. <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v24i1.62877>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259. doi: <https://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice*. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2nd ed.), 147-183.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schyns, B., & Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 219–241. <http://dx.doi.org/10.1080/13594320244000148>.
- Shin, Y. J., & Lee, J. Y. (2019). Self-Focused attention and career anxiety: The mediating role of Career adaptability. *The Career Development Quarterly*, 67(2), 110-125.
- Sou, E. K., Yuen, M., & Chen, G. (2022). Career adaptability as a mediator between social capital and career engagement. *The Career Development Quarterly*, 70(1), 2-15.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., and Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: assessing the presence of and search for meaning in life. *J. Couns. Psychol.* 53, 80–93. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 87, 580–598. <http://dx.doi.org/10.1037/a0026423>.

- Stumpf, S.A., Colarelli, S.M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *J Vocat Behav*, 22, 191–226. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(83\)90028-3](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3).
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (orgs.), *Career choice and development* (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1988). *Adult career concerns inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20–27. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005>
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3),680-685. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 39–48. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.11.004>.
- Tricco, A. C., Antony, J. & Soobiah, C. (2016) Knowledge synthesis methods for generating or refining theory: a scoping review reveals that little guidance is available. *J. clin. Epidemiol.*, 73, 36-42.
- Udayar, S., Fiori, M., Thalmayer, A. G., & Rossier, J. (2018). Investigating the link between trait emotional intelligence, career indecision, and self-perceived employability: The role of career adaptability. *Personality and Individual Differences*, 135, 7-12.
- van Vianen, A. E. M., Klehe, U. C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career Adapt-Abilities Scale Netherlands Form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3),716-724. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.002>
- Wang, S., Mei, M., Xie, Y., Zhao, Y., & Yang, F. (2021). Proactive Personality as a Predictor of Career Adaptability and Career Growth Potential: A View From Conservation of Resources Theory. *Frontiers in Psychology*, 12, 699461.

- Xiaoping, Q. Í. A. O., & Hua, J. H. (2019). Effect of college students' entrepreneurial self-efficacy on entrepreneurial intention: career adaptability as a mediating variable. *International Journal of Educational Methodology*, 5(3), 305-313.
- Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O., & Abedi, A. (2011). Personal and Situational Variables, and Career Concerns: Predicting Career Adaptability in Young Adults. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 263-271.
- Yuwannakul, S. & Kleebbua, A. C. (2020). *A casual modelo f career engagement among applied Thai traditional medicine students: the role of career adaptability as a mediator*. Tese de mestrado em Psicologia Aplicada. Escola de Pós-Graduação, Universidade Rinkharinwirot, Bangkok, Tailândia.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>
- Zhang, L., Li, Q., Zhou, T., Li, C., Gu, C., & Zhao, X. (2022). Social creativity and entrepreneurial intentions of college students: mediated by career adaptability and moderated by parental entrepreneurial background. *Frontiers in Psychology*, 13, 893351. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.893351>
- Zhou, W. X., Sun, J., Guan, Y., Li, Y., & Pan, J. (2013). Criteria of career success among Chinese employees: Developing a multi-dimensional scale with qualitative and quantitative approaches. *Journal of Career Assessment*, 21, 265–277.
- Zhou, W., Guan, Y., Xin, L., Mak, M. C. K., & Deng, Y. (2016). Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 124-130.
- Zhuang, M., She, Z., Cai, Z., Huang, Z., Xiang, Q., Wang, P., & Zhu, F. (2018). Examining a sequential mediation model of chinese university students' well-being: A career construction perspective. *Frontiers in Psychology*, 9, 593.

Anexo A – Categorização das variáveis antecedentes e consequentes à adaptabilidade de carreira

Categorias	Variáveis	Definição	Identificação
Carreira	Volição para o trabalho	Capacidade e percepção dos indivíduos a buscar e escolher de forma autônoma a carreira, mesmo com dificuldades e desafios nesse processo (Duffy et al., 2012)	(Kim et al., 2020); (Ma et al., 2019); (Kwon, 2019)
	Chamado/vocação	Crença que o indivíduo tem a respeito de sua carreira como sendo para além de um propósito pessoal, mas em um sentido mais amplo que impacte o social (Duffy & Dik, 2013)	(Douglass & Duffy, 2015)
	Critérios de sucesso na carreira	Metas de carreira que os estudantes querem seguir (Arthur et al., 2005). Os critérios de sucesso são divididos em três categorias: (a) satisfação de necessidades psicológicas intrínsecas; (b) equilíbrio entre trabalho e vidas sem trabalho, e (c) recompensas extrínsecas (Zhou et al., 2013)	(Zhou et al., 2016)
	Locus de controle de carreira	Crenças que um indivíduo tem sobre seus fatores internos, sociais e organizacionais, e de probabilidade como sorte ou eventos fortuitos que podem influenciar o sucesso de sua carreira (Guan et al., 2013)	(Zhou et al., 2016)
	Antecedente parental	Relacionado ao quanto os pais investem no desenvolvimento da carreira dos filhos (Dietrich & Kracke, 2009)	(Zhang et al., 2022)
	Self de trabalho futuro	É a projeção que o indivíduo tem sobre ele mesmo em um futuro de carreira a respeito de seus anseios e desejos em relação ao trabalho (Strauss et al., 2012)	(Nilforooshan, 2019); (Taber & Blankemeyer, 2015); (Guan et al., 2017)
	Autoavaliação nuclear	Prontidão adaptativa, ou seja, é o traço psicológico do indivíduo relacionado à flexibilidade ou vontade de enfrentar tarefas desconhecidas e complexas que possam surgir ao longo do desenvolvimento vocacional (Savickas & Porfeli, 2012)	(Hirschi et al., 2015); (Neureiter & Traut-Mattausch, 2017)
	Orientação profissional proteana	Busca e aquisição de conhecimentos relacionados à carreira e ao quão flexível e confiante o indivíduo é em fazer suas escolhas vocacionais em meio às mudanças no ambiente (Briscoe & Hall, 2006)	(Li et al., 2019); (Chui et al., 2022); (Guan et al., 2017)
	Engajamento ocupacional	Relacionado ao que o aluno faz que promove o conhecimento sobre si, o mundo e sua relação (Cox, 2008)	(Kim et al., 2020); (Jeong & Hong, 2022)
	Percepção futura de trabalho decente	Referente às percepções futuras de trabalho decente que o indivíduo possui (Kim et al., 2019)	(Kim et al., 2020)
	Rede de contato proativa/networking	É o quão o indivíduo pode estar engajado com pessoas para investir em sua carreira (Strauss et al., 2012)	(Taber & Blankemeyer, 2015)
	Sucesso na busca de emprego	Significa o êxito que o indivíduo tem em achar um emprego (Brown et al., 2003)	(Mittal, 2019)
	Exploração de carreira	Exploração de si e do ambiente, ou seja, a busca dos indivíduos acerca de informações sobre eles mesmos e sobre o trabalho, as organizações e as ocupações (Stumpf et al., 1983)	(Li et al., 2015); (Hirschi et al., 2015); (Ma et al., 2019); (Guan et al., 2017); (Neureiter & Traut-Mattausch, 2017)
	Autoeficácia na tomada de decisão	Crença que o indivíduo possui de que é capaz de passar por desafios e mudanças em sua carreira (Hirschi et al., 2015)	(Douglass & Duffy, 2015); (Zhou et al., 2016); (Li et al., 2019); (Chui et al., 2022)
	Planejamento de carreira	Composto por estratégias que o indivíduo possui para atingir seus objetivos e de que estas podem variar	(Hirschi et al., 2015); (Taber & Blankemeyer, 2015); (Neureiter & Traut-Mattausch,

		constantemente (Gould, 1979)	2017)
	Autopercepção de empregabilidade	Entendida como a forma que o indivíduo garante seu emprego por meio de características necessárias e correspondentes aos seus interesses e objetivos (Rothwell & Arnold, 2007)	(Udayar et al, 2018); (Ma et al., 2021); (Kwon, 2019)
	Decisão de carreira	Refere-se à confiança que o indivíduo possui em relação às escolhas e trajetórias que gostaria de seguir para desenvolver sua carreira (Gordon, 1998; Restubog et al., 2010)	(Li et al., 2019)
	Autoeficácia ocupacional	Diz respeito ao quanto o indivíduo acredita que consegue cumprir tarefas ocupacionais, planejar, organizar e ter atitudes importantes para cumprir seus objetivos individuais e obter um bom desempenho (Schyns & Collani, 2002)	(Neureiter & Traut-Mattausch, 2017)
	Engajamento com a carreira	Refere-se ao quanto o indivíduo possui comportamentos proativos frente ao desenvolvimento de sua carreira (Hirschi et al., 2014)	(Nilforooshan & Salimi, 2016); (Sou et al., 2020); (Nilforooshan, 2019)
	Potencial de crescimento de carreira	Chance de crescimento e alcance dos objetivos de carreira do indivíduo, a partir do desenvolvimento de habilidades, responsabilidades e atitudes profissionais para o alcance de metas futuras de carreira (Liu et al., 2010)	(Wang et al., 2021)
	Dificuldade na tomada de decisão na carreira	Relacionado ao quão indeciso um indivíduo pode estar frente à sua carreira (Savickas & Porfeli, 2012)	(Neureiter & Traut-Mattausch, 2017); (Chen et al., 2022); (Hirschi et al., 2015); (Udayar et al, 2018)
	Ansiedade de carreira	Corresponde às emoções negativas que o indivíduo sente acerca de suas decisões de carreira e seu desempenho no trabalho (Fouad, 2007; Saka et al., 2008)	(Shin & Lee, 2018)
Trabalho	Proatividade	Condição estável e interesse do indivíduo em realizar mudanças no ambiente a partir de suas ações (Crant, 2000)	(Nilforooshan, 2019); (Wang et al., 2021); (Ma et al., 2021)
	Orientação para metas	Disposição individual para desenvolver ou validar as habilidades de um indivíduo em termos de padrões de performance ou objetivos a serem atingidos. Metas de evitação, de aprendizagem e de prova (Church et al., 2001)	(Jeong & Hong, 2022)
	Autoeficácia para empreendedorismo	Crença que o indivíduo tem de suas capacidades para empreender (Krueger, 1993)	(Qiao & Huang, 2019)
	Autoeficácia ocupacional	Diz respeito ao quanto o indivíduo acredita que consegue cumprir tarefas ocupacionais, planejar, organizar e ter atitudes importantes para cumprir seus objetivos individuais e obter um bom desempenho (Schyns & Collani, 2002)	(Hirschi et al., 2015); (Neureiter & Traut-Mattausch, 2017)
	Percepção futura de trabalho decente	Já definido anteriormente na categoria de carreira	(Kim et al., 2020)
	Intenção empreendedora	Intenção de abrir o próprio negócio (Liñán e Chen, 2009)	(Qiao & Huang, 2019); (Zhang et al., 2022)
	Engajamento acadêmico	Relacionada à energia, ao envolvimento e à eficácia do estudante, sendo o oposto ao burnout (Schaufeli et al., 2002)	(Merino-Tejedor et al., 2018)
Personalidade	Proatividade	Já definido anteriormente na categoria de trabalho	(Nilforooshan, 2019); (Wang et al., 2021); (Ma et al., 2021)

	Self de trabalho futuro	Já definido anteriormente na categoria de carreira	(Nilforooshan, 2019); (Taber & Blankemeyer, 2015); (Guan et al., 2017)
	Big Five	Traços de personalidade compostos por cinco (extroversão, amabilidade, conscienciosidade, estabilidade emocional e abertura às experiências) (John et al., 2008)	(Zhuang et al., 2018)
	HEXACO	Traços de personalidade avaliados por seis dimensões (honestidade, emotividade, extroversão, amabilidade, conscienciosidade e abertura (De Vries, 2013)	(Udayar et al, 2018); (Avram et al., 2019)
	Inteligência emocional – traço	Uma constelação de autopercepções e disposições emocionais localizadas nos níveis mais baixos de hierarquias de personalidade. A conceitualização da IE como traço de personalidade está em acordo com a natureza subjetiva da experiência emocional e leva a um construto que está totalmente fora da taxonomia da habilidade cognitiva humana (Petrides, 2009)	(Merino-Tejedor et al., 2018); (Udayar et al, 2018); (Çelik e Storme, 2017)
	Autoeficácia ocupacional	Já definido anteriormente na categoria de trabalho	(Neureiter & Traut-Mattausch, 2017)
	Autoavaliação nuclear	Já definido anteriormente na categoria de carreira	(Hirschi et al., 2015); (Neureiter & Traut-Mattausch, 2017)
	Ansiedade de carreira	Já definido anteriormente na categoria de trabalho	(Shin & Lee, 2018)
Social	Ambiente clínico de aprendizagem	“Forças e elementos no ambiente clínico que se chocam e influenciam os resultados de aprendizagem dos alunos. Essas forças podem incluir elementos de estrutura, organização e atitudes” (Dunn e Burnett, 1995, p. 1170)	(Ma et al., 2021)
	Volição para o trabalho	Já definido anteriormente na categoria de carreira	(Kim et al., 2020); (Ma et al., 2019); (Kwon, 2019)
	Traço de aproximação/evitação	Fator de “sensibilidade neurobiológica geral para estímulos (reais ou imaginados) positivos/negativos, acompanhada de vigilância para reatividade e disposição comportamental direcionada a estes estímulos” (Elliot & Thrash, 2002)	(Zhuang et al., 2018)
	Criatividade social	Capacidade que o indivíduo tem em solucionar situações sociais diárias por meio de inovação, flexibilidade e autoconsciência comportamental e social (Gu et al., 2015)	(Zhang et al., 2022)
	Capital social	Ocorre de duas maneiras. Por conexões que unem pessoas de grupos com ideias comuns e de mesmo interesse, assim como pessoas distintas vivendo nas mesmas organizações (Coleman, 1988)	(Sou et al., 2020)
	Rede de contato proativa/networking	Já definido anteriormente na categoria de carreira	(Taber & Blankemeyer, 2015)
	Significado na vida	Sentido de existência do indivíduo ao identificar sua ligação com o mundo, assim como o esforço para busca e compreensão sobre seu propósito de vida (Steger et al., 2006)	(Zhuang et al., 2018)
	Florescimento psicológico	Autopercepção sucesso autopercebido nas áreas importantes de suas vidas sociais e também reflete o status psicossocial de cada um – bem estar (Huppert & So, 2013)	(Zhuang et al., 2018)
Inteligência	Inteligência emocional	Habilidade de perceber, assimilar, regular e expressar emoções em si mesmo e nos outros (Mayer et al., 2008)	(Mittal, 2019)

	Inteligência emocional – traço	Já definido anteriormente na categoria de personalidade	(Merino-Tejedor et al., 2018); (Udayar et al, 2018); (Çelik e Storme, 2017)
Habilidades	Habilidades transferíveis	Transferências de habilidades específicas de um contexto de conteúdo para outro (Bennet et al. 1999). Relacionada com vivências individuais, ambientais, culturais, sociais, cognitivas e de personalidade (Lopez 2009)	(Rocha, 2015)
	Criatividade social	Já definido anteriormente na categoria social	(Zhang et al., 2022)
	Atenção autofocalizada	Reflete a atenção dirigida a si mesmo, por meio de consciência de estados físicos, pensamentos, emoções e comportamentos (Ingram, 1990). É diferenciada em dois tipos, a autorreflexão e autorruminação (Mor & Winqvist, 2002)	(Shin & Lee, 2018)
	Desenvolvimento proativo de habilidades	Aquisição de habilidades orientada para atividades futuras (Penley and Gould, 1981)	(Taber & Blankemeyer, 2015)
Aprendizagem	Ambiente clínico de aprendizagem	Já definido anteriormente na categoria social	(Ma et al., 2021)
	Desenvolvimento proativo de habilidades	Já definido anteriormente na categoria de habilidades	(Taber & Blankemeyer, 2015)
Econômica	Restrições econômicas	Entendidas como os poucos recursos de um indivíduo, como a renda familiar, que pode dificultar a vida e trabalho decentes (Duffy et al., 2016)	(Ma et al., 2019)
Educacional	Desempenho acadêmico	Mensurado por meio de notas de estudantes	(Avram et al., 2019)
	Persistência acadêmica	Diz respeito ao quanto os universitários pensam em continuar ou desistir da graduação (Graham et al., 2013)	(Amarnani et al., 2018)
	Satisfação acadêmica	Diz respeito ao quão satisfeito o universitário está em relação à sua experiência acadêmica em quesitos de qualidade de ensino, de ambiente, de relacionamento, de instalação e de recursos que a universidade oferece (Astin, 1993)	(Nilforooshan, 2019); (Çelik e Storme, 2017)
	Engajamento acadêmico	Já definido anteriormente na categoria de trabalho	(Merino-Tejedor et al., 2018)

Fonte: Elaborado pelos autores.

4. JUSTIFICATIVA E OBJETIVOS

Com a situação do mundo Vuca, Bani e os reflexos da pandemia de 2020-2021, pode-se afirmar que, em relação às universidades, a tendência é de aumento de oferta de cursos remotos e/ou à distância, o que pode ser observado no ano de 2021, com uma variação negativa de oferta de vagas na modalidade presencial (-2,8%) e aumento nos cursos remotos (23,8%) em relação ao ano anterior. Porém, apesar da crise sanitária, em 2021, houve o aumento de matriculados de modo geral (INEP, 2022). De acordo com a Revista Pesquisa FAPESP, “cerca de 20% da população entre 18 e 24 anos de idade está matriculada em um curso superior, e essa etapa da educação consome 17% dos investimentos do país em educação pública” (Queiroz, 2019). Apesar disso, o número de concluintes representa apenas cerca de um terço em relação ao número de ingressantes, sendo que entre 2020 e 2021, o número de concluintes na rede pública apresentou um crescimento de 7,4%, enquanto na rede privada o aumento foi de 3,1%. Já no período de 2011 a 2021, a variação percentual do número de concluintes em cursos de graduação foi maior na rede privada, com 38,8%, enquanto na pública esse crescimento foi de 0,4% no mesmo período. Dessa maneira, 83,5% dos estudantes que concluíram os cursos de graduação em 2021 eram da rede privada e 16,5% são da pública (INEP, 2022). Essa taxa baixa de concluintes pode ser muito grave em termos de prejuízos para a pessoa, a família, as instituições educacionais e o país, que deixa de ter trabalhadores mais qualificados.

Adicionalmente aos impactos da pandemia, as constantes transformações e inovações tecnológicas na vida e no trabalho e, conseqüentemente, no mercado de trabalho, fazem com que haja maior exigência por parte de gestores em relação aos trabalhadores, os quais precisam ser mais qualificados e apresentar habilidades para além das técnicas (Rodrigues, 2017). Com base nesses dados, infere-se que os estudantes que concluem o Ensino Superior vão se defrontar com inúmeros desafios e mudanças importantes na transição universidade-trabalho, os quais se iniciam antes mesmo da inserção ao mercado de trabalho. A fase de preparação para a transição está relacionada com as experiências e conhecimentos adquiridos ao longo da graduação, como aponta a revisão de literatura sobre os desafios relativos à transição da faculdade para o trabalho realizada por Wendlandt e Rochlen (2008).

Assim, competências de carreira e socioemocionais, além das cognitivas e das técnicas, estão sendo requeridas cada vez mais. Nesse sentido, a velocidade e o dinamismo no macrossistema refletem na relação das pessoas com o trabalho e com as perspectivas de futuro, assim como

na construção de suas carreiras, viabilizadas por meio de um projeto de vida (Dib & Castro, 2010). Para tanto, é necessário que os jovens invistam tempo em suas rotinas para realizar autoconhecimento, pensar e planejar o futuro e buscar novas oportunidades de aperfeiçoamento que vão ao encontro de suas necessidades e interesses para, assim, engajarem com a construção de suas carreiras, bem como ter satisfação e sucesso na transição para o mercado de trabalho (Damon, 2009).

Ainda, verifica-se que o foco nas competências socioemocionais em acadêmicos e profissionais vêm crescendo e está relacionado ao incremento de melhor relacionamento interpessoal e desempenho profissional. Porém, observa-se lacuna para investigação no campo de Orientação Profissional e desenvolvimento de carreira a respeito tanto de comportamentos de engajamento com a carreira (Marques et al., 2019), quanto sua relação com as variáveis socioemocionais e adaptabilidade de carreira, principalmente no Brasil. A partir desse cenário, a presente pesquisa apresenta relevância científica e prática, pois objetiva a contribuição para o avanço na produção do conhecimento e pistas para intervenções sobre aspectos relacionados ao desenvolvimento de carreira no Brasil. Sendo assim, a principal hipótese a ser testada nesse estudo diz respeito ao poder preditivo das competências socioemocionais sobre a adaptabilidade de carreira, que por sua vez seria mediadora do engajamento com a carreira.

Dessa maneira, o objetivo principal da presente investigação foi de verificar a relação entre as variáveis competências socioemocionais, adaptabilidade de carreira e engajamento com a carreira em estagiários, sendo os objetivos específicos (a) analisar possíveis relações entre as competências socioemocionais com a adaptabilidade de carreira e o engajamento com a carreira, aferindo correlações que possam existir entre elas; (b) aferir a capacidade preditiva das competências socioemocionais e da adaptabilidade de carreira sobre o engajamento com carreira, analisando a mediação da adaptabilidade de carreira na relação entre as competências socioemocionais e o engajamento com a carreira.

5. MÉTODO

Este estudo, de natureza quantitativa, foi desenvolvido por meio de um levantamento de dados, tipo *survey*, caracterizado pela interrogação das pessoas cujo comportamento se deseja investigar (Gil, 2011). Os dados foram analisados a partir de tratamentos estatísticos que permitiram quantificar os dados.

5.1 Universo do estudo

Esta pesquisa foi realizada, inicialmente, com estagiários que estão inseridos em empresas via intermediação do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), uma associação civil de direito privado, sem fins lucrativos e de fins não econômicos, reconhecida como entidade de assistência social que, por possui diversos programas, dentre eles o de aprendizagem e o de estágio de estudantes do ensino médio e superior. As ações do CIEE visam ofertar aos adolescentes e jovens uma formação integral, e, assim, facilitar o ingresso no mundo do trabalho nas condições de aprendizes ou estagiários. Desde sua criação, em 1964, o CIEE⁵ encaminhou mais de 16 milhões de estudantes para oportunidades de estágio e aprendizagem em empresas privadas e órgãos públicos, em parceria com mais de 15 mil instituições de ensino médio, técnico, superior e educação especial, oferecendo mais de 2,8 milhões de treinamentos realizados nos cursos de Educação a Distância. Os estagiários do CIEE são alunos regularmente matriculados em instituições de educação superior e de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (Art. 1º da Lei no 11.788/2008). Cumpre destacar que a Coordenação Nacional do CIEE-Nacional autorizou a coleta de dados (Anexo A), no escopo do convênio firmado com a FFCLRP para a realização de eventos e de pesquisa. O CIEE-Nacional abrange o Estado de São Paulo e as regiões Norte, Nordeste (exceto Pernambuco), e Centro Oeste. As demais regiões (sul e outros estados da região sudeste) e o estado de Pernambuco funcionam independentes do CIEE-Nacional. Há um projeto maior intitulado “competências sociomocionais e de carreira em aprendizes e estágios”, com quatro subprojetos. Um projeto foi desenvolvido com estagiários universitários provenientes das regiões norte e nordeste, outro com estagiários universitários a região de Ribeirão Preto e outro com jovens aprendizes. Para este estudo foi definido a região de Campinas pela viabilidade da coleta de dados. A coleta foi iniciada via divulgação pelo CIEE,

⁵ <https://portal.ciee.org.br/institucional/o-que-e-o-ciee/>

na primeira onda, mas como o número mínimo não foi atingido, na segunda onda o convite foi ampliado com a divulgação em universidades e na mídia, convidando estagiários de Campinas e região.

5.2 Participantes

A amostra foi constituída por 204 estudantes do ensino superior, que realizam estágio, com idades distribuídas entre 18 a 45 anos ($M=23,61$; $DP = 4,75$), sendo predominantemente estudantes que cursavam o primeiro curso de graduação (80,39%), que se encontravam realizando o primeiro estágio (59,31%) e estavam na metade final de curso (50,98%). A maioria dos participantes foram mulheres (58,82%), estudantes de universidades particulares (71,07%), de cursos da área humanidades (58,33%) e pertencentes à classe econômica B (52,45%).

O convite para participação voluntária foi realizado, inicialmente, por meio do e-mail do CIEE para sua lista de estagiários e, posteriormente, o convite foi divulgado em Instituições de Ensino solicitando a divulgação aos estudantes. Em caso de anuência, os participantes responderam aos instrumentos on-line, via *Google Forms*, no domínio USP. A amostra foi não probabilística e por conveniência, visto que os critérios utilizados para recrutar os participantes foram a disponibilidade e a facilidade de acesso aos mesmos (Hair et al., 2005). A meta mínima de participantes foi calculada para a determinação do poder preditivo das competências socioemocionais, do engajamento sobre a adaptabilidade de carreira, sendo utilizada a realização de regressão linear múltipla com nível de significância de 0,05, poder mínimo de 0,80 e o número de 7 preditores (total de fatores que compõem as variáveis preditoras), sendo necessário um mínimo de 44 participantes (mediante cálculo efetuado no *GPower*). Por último, a realização de correlações entre as variáveis dependentes com nível de potência e de significância idênticos aos da regressão, o software *Gpower* apontou para um número mínimo de participantes de 67. Porém, a necessidade de realização de análises fatoriais confirmatórias às escalas utilizadas exigiu um $N \geq 200$ para a testagem do modelo teórico de medida (Myers et al., 2011). Desta forma, para a realização das análises estatísticas, foi estabelecido como meta pelo menos 200 participantes.

5.3 Instrumentos

5.3.1 Questionário sociodemográfico

O questionário sociodemográfico (Apêndice A) foi criado especificamente para esta pesquisa e teve como objetivo a coleta de dados pessoais básicos dos estudantes, bem como dados referentes à instituição na qual o participante estuda e o curso de graduação. Esse questionário também inclui o Critério de Classificação Econômica Brasil do ano de 2015 da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP) (Anexo B).

5.3.2 Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC)

A *Escala de Adaptabilidade de Carreira* (Anexo C) é um instrumento de autoria de Savickas e Porfeli (2012), validada no contexto internacional. A adaptação dos itens ao português brasileiro foi feita por um grupo de autores: Teixeira et al. (2012). Audibert e Teixeira (2015) apontaram que a primeira versão brasileira da Escala foi desenvolvida com base na versão portuguesa do instrumento que contém 44 itens da versão inicial internacional. Desta forma, a elaboração da primeira versão brasileira constituiu na versão já adaptada em Portugal, com base nas quatro dimensões criadas por Savickas (2005): preocupação, controle, curiosidade e confiança. Nesta investigação será utilizada a última versão do instrumento de Audibert e Teixeira (2015), o qual é constituído por 24 itens que devem ser analisados pelos respondentes por meio de uma escala Likert de 5 pontos, sendo “1” “desenvolvi pouco ou nada” a “5” “desenvolvi extremamente bem”, sendo que a escala tem por objetivo mensurar o construto da adaptabilidade de carreira com estudantes universitários. Os itens envolvem afirmativas como “Planejar como atingir meus objetivos”, “Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida”, “Ser curioso(a) com relação a novas oportunidades” e “Aprender novas habilidades”. A fidedignidade e confiabilidade do instrumento apresentaram consistência interna excelente tanto na escala total quanto nas quatro subescalas, sendo expressadas pelo Alfa de Cronbach 0.94 na escala total, 0.88 na subsescala referente a preocupação, 0.83 na de controle, 0.88 na de curiosidade e 0.89 na subsescala de confiança (Audibert & Teixeira, 2015).

5.3.3 Instrumento para Avaliação de Habilidades Socioemocionais – SENNA 2.0

O Instrumento para Avaliação de Habilidades Socioemocionais – SENNA 2.0, de autoria de Primi et al. (2018) (Anexo D) é um instrumento de medida das competências e habilidades socioemocionais para utilização no âmbito educacional em larga escala, visando contribuir para criação de políticas públicas para educação. Desenvolvido por Primi et al. (2016), o instrumento foi denominado inicialmente como: *Social and Emotional or Non-cognitive Nationwide Assessment* (SENNA 1.0), e, posteriormente, como Instrumento para Avaliação de Habilidades Socioemocionais (SENNA 2.0). Assim, na evolução dos estudos do eduLab, laboratório vinculado ao Instituto Ayrton Senna (IAS), chegou-se ao SENNA 2.0, versão utilizada nesta pesquisa. Esse instrumento tem por base as cinco dimensões da Teoria *Big Five* de Personalidade, ou domínios, que são macrocompetências em um modelo amplo e abrangente que organiza cinco dimensões nucleares com 17 competências mais específicas denominadas facetas, descritas anteriormente. No SENNA 2.0 os domínios/fatores são: (a) Autogestão [facetas: determinação, organização, foco, persistência, responsabilidade], na versão anterior era denominado conscienciosidade; (b) Engajamento com os outros [facetas: iniciativa social, assertividade, entusiasmo], na versão anterior era Extroversão; (c) Amabilidade [facetas: empatia, respeito, confiança]; (d) Resiliência emocional [facetas: tolerância ao estresse, autoconfiança, tolerância à frustração], na versão anterior era denominado estabilidade emocional ou Neuroticismo; e (e) Abertura ao novo [facetas: curiosidade para aprender, imaginação criativa, interesse artístico]. Cada faceta é composta por itens que tratam de questões de identidade e de autoeficácia, como “Confiar nas pessoas”, “Perceber quando alguém que você conhece está chateado”, “Não consigo parar de pensar sobre coisas negativas”, “Sou muito alegre e animado(a)”. Existem duas versões do SENNA 2, uma com 162 itens (completa) e outra 54 itens. Neste estudo foi usada a versão de 54 itens, uma vez que essa versão tem os mesmos valores psicométricos que a versão completa, mas pode ser aplicada em situações em que é recomendado um instrumento menor, uma vez que outros dois instrumentos foram utilizados. As pontuações são feitas individualmente a partir das categorias: a desenvolver, emergente, capaz e muito capaz. Ainda, os coeficientes de consistência interna de cada competência com amostras acima de 18 anos são: abertura ao novo 0.91, autogestão 0.94, engajamento com outros 0.86, amabilidade 0.86 e resiliência emocional 0.90 (Primi et al., 2021). Todos os cinco domínios obtiveram níveis de confiabilidade muito bons ($r \geq .85$) (Primi et al., 2021). O grupo de pesquisa conta com a assessoria técnica de membros do grupo de pesquisadores, autores do referido instrumento,

desde a criação do SENNA 1.0. O Instituto Ayrton Senna autorizou formalmente a utilização do instrumento (Anexo E).

5.3.4 Escala de Engajamento com a Carreira (EEC)

A versão original *Career Engagement Scale* (Hirschi et al., 2014) foi adaptada para o contexto brasileiro, utilizada neste estudo. A Escala de Engajamento com a Carreira (Marques et al., 2019) (Anexo F) consiste em uma escala unidimensional que possui nove itens, dentre eles “Solucionar problemas”, “Construiu planos e definiu objetivos para sua carreira” e “Assumi responsabilidades ou posições que poderão ajudá-lo a progredir na sua carreira”. Os itens de 1 a 3 avaliam de modo mais geral os comportamentos de engajamento com a carreira, abrangendo várias de suas categorias, enquanto os outros seis itens (de 4 a 9) representam diferentes categorias de comportamento de engajamento com a carreira, são elas: (a) Planejamento de Carreira (*Career Planning*), (b) Conhecimento de si em relação à carreira (*Career Self-Exploration*), (c) Conhecimento do ambiente de carreira (*Environmental Career Exploration*), (d) Rede de contatos (*Networking*), (e) Investimento voluntário no capital humano/Desenvolvimento de Habilidades (*Voluntary Human Capital/Skill Development*), e (f) Desenvolvimento de Habilidades de Recolocação (*Positioning Behavior*). Os itens podem ser respondidos por meio de uma escala tipo Likert que varia de 1 a 5, em que 1 corresponde à resposta “Não muito” e 5 corresponde à resposta “Sempre”. O participante deve responder em cada item, considerando que entre 1 e 2 o sujeito é pouco engajado, 3 razoavelmente engajado e entre 4 e 5 bem engajado.

A escala fornece suporte para validade de construto, mostrando relações positivas com a identidade e a exploração de carreira entre estudantes universitários, (Hirschi et al., 2014). Tanto a escala original quanto a versão adaptada ao Brasil apresentaram validade convergente com outras variáveis de carreira, tais como a Identidade Profissional e a Clareza de Identidade Profissional, podendo ser aplicada tanto em estudantes quanto em adultos atuantes no mercado de trabalho. A escala adaptada, na versão brasileira, possui Alfa de Cronbach de 0.89, indicando alto índice na confiabilidade da escala (Marques et al., 2019). As autoras ainda apontam que os resultados dos estudos de adaptação e validação sinalizam boas evidências de validade da EEC para uso no Brasil, tanto em futuras pesquisas quanto como ferramenta de diagnóstico do *engajamento com a carreira* em processos de Orientação Profissional e de Carreira e Gestão de Pessoas. Ainda, os resultados demonstram estrutura

unifatorial com nove itens semelhantes à versão original, o que reforça as evidências de validade e precisão da medida para uso em contexto brasileiro.

5.4 Procedimentos para a obtenção dos dados

Para delinear este estudo, foram realizadas reuniões e elaborações de documentos com CIEE-Nacional e com o Instituto Ayrton Senna (IAS), parceiros do Carreira Lab por meio de convênio entre a FFCLRP e o CIEE para a realização de eventos e pesquisa. Em relação ao IAS, o grupo de pesquisa tem a permissão para uso do instrumento “SENNNA 2.0”. Após as parcerias serem firmadas, o projeto maior foi submetido e aprovado junto ao projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP-USP) (CAAE no 15273119.0.0000.5407) (Anexo G). Um treinamento com o pesquisador João Paulo Lessa foi realizado para entendimento e uso da Plataforma do IAS. Outras reuniões ocorreram sobre o assunto com a equipe do grupo de pesquisa Carreira Lab. Inicialmente, a coleta de dados seria via Plataforma fornecida pelo IAS, porém a coleta de dados de um dos subprojetos apresentou problemas operacionais que, a cada dia, a plataforma fechava o acesso e impedia a resposta dos participantes. Assim, o questionário e os demais instrumentos de avaliação foram preparados e inseridos na plataforma on-line *Google Forms*, meio em que os participantes tiveram acesso e responderam ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B) e à pesquisa completa. A assessoria em relação aos dados prosseguiu com um representante do IAS, mencionado anteriormente, e com o Pós-doutor José Egídio Barbosa Oliveira, da Universidade de Luxemburgo.

Como forma de agradecimento e valorização pela colaboração dos participantes, o grupo de pesquisa criou um e-book intitulado “Desenvolvendo minha carreira” (Apêndice C), contendo informações e dicas sobre a construção da carreira para os estagiários da amostra, sendo disponibilizado o link de acesso ao final dos questionários. Após as autorizações das instituições, a aprovação do CEP e a elaboração dos questionários, foram realizados novos contatos com as instituições para a definição dos procedimentos, objetivando a divulgação e o convite da pesquisa para o recrutamento dos participantes. Devido ao COVID-19, houve atraso no cronograma para dar início à coleta de dados, condição alheia à vontade dos pesquisadores. Isso se deu no âmbito das agendas de trabalhos das instituições parceiras, do Instituto Ayrton Senna (IAS) e do Centro de Integração Empresa- Escola (CIEE).

A coleta de dados teve início no segundo semestre de 2020, primeira onda, quando foi estabelecido o contato com a responsável do CIEE da região de Campinas para realizar o primeiro disparo do formulário com os questionários (14/07/2020). O próximo disparo, segunda onda, aconteceu no mês seguinte. Em setembro, o número mínimo de participantes ainda não havia sido atingido, portanto, foram realizadas reuniões com a orientadora da pesquisa e foi decidido divulgar para a comunidade universitária da região para ampla participação dos estudantes, e não apenas aos vinculados ao CIEE, sendo iniciados os disparos da terceira onda para as Universidades no dia 11/09/2020. Durante setembro e outubro a pesquisa foi amplamente divulgada e enviada para diversas Universidades de Campinas e região. Para isso, foi elaborada uma lista com os nomes das Instituições e e-mails e/ou telefones de contato disponíveis no *site* das mesmas. Também houve um levantamento de contatos pessoais da orientadora que trabalham ou têm relações com profissionais das referidas instituições de ensino. Atingido o número de participantes, o preparo para análise de dados foi iniciado.

5.5 Procedimento de análises dos dados

Após a coleta de dados, as respostas do SENNA 2.0 foram transferidas para uma planilha em Excel e enviada aos membros do IAS para realizarem as correlações Teoria da resposta ao item (TRI) dos escores, politômica (escala tipo Likert), pelo modelo de créditos parciais e com pontuações individuais para as dimensões (cinco), de acordo com as categorias: a desenvolver, emergente, capaz e muito capaz. Após essa primeira análise, os dados foram transferidos para outra planilha em Excel com as respostas das demais escalas e codificados para o *IBM Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versões 25 (Chicago, Illinois, EUA). A partir disso, foram realizadas análises fatoriais confirmatórias e confiabilidade às escalas utilizadas, análises descritivas, correlações entre as dimensões das variáveis do estudo (adaptabilidade de carreira, competências e habilidades socioemocionais e engajamento de carreira), predição e equações estruturais. Tais análises foram realizadas para testar o poder preditivo das competências e habilidades socioemocionais e da adaptabilidade de carreira sobre o engajamento de carreira, bem como o poder mediador da adaptabilidade de carreira na relação entre as competências socioemocionais e o engajamento com a carreira.

5.6 Considerações Éticas

No que se referem aos aspectos éticos, esta pesquisa contempla, sob a ótica do indivíduo e das coletividades, referenciais éticos, tais como autonomia, não maleficência, beneficência, justiça e equidade, visando assegurar os direitos e deveres que dizem respeito aos participantes da pesquisa, à comunidade científica e ao Estado, assim como estabelecido pela Resolução 510/2016. Para sua execução, o projeto foi submetido à aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto (FFCLRP-USP). Após a aprovação do projeto no CEP e com as autorizações de realização da pesquisa pelo CIEE e pelo Instituto Ayrton Senna, foi elaborado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o qual prevê a anuência do participante à pesquisa, com esclarecimento pormenorizado sobre a natureza da pesquisa, seus objetivos, métodos, benefícios previstos, potenciais riscos e incômodos que poderiam ser acarretados, e a possibilidade da utilização dos dados da pesquisa para fins acadêmicos. Foi assegurada também aos participantes a manutenção do sigilo e anonimato acerca de sua identidade, além do caráter de participação voluntária e da liberdade em desistir da pesquisa a qualquer momento do processo de coleta de dados.

6. RESULTADOS

6.1 Relações entre competências socioemocionais, adaptabilidade e engajamento com a carreira em universitários (Artigo 2)

Este artigo foi submetido a uma revista internacional, em inglês. Ele é de autoria de Amanda Espagolla Santos, Lucy Leal Melo-Silva e José Egídio Barbosa Oliveira.

6.1.1 Abstract

This study aimed to analyze relationships between socio-emotional skills, adaptability, and career engagement, assessing possible correlations. The sample consisted of 204 university interns (18 to 45 years old, $M=23.61$, $SD=4.75$). The collection was conducted online via Google form, using four instruments: Inventory for the Assessment of Social and Emotional Skills (SENNA 2.0); Career Engagement Scale; Career Adapt-abilities Scale; and Identification Questionnaire. Data were processed using the SPSS statistical software, version 25. Confirmatory and reliability factor analysis, descriptive analysis, and Pearson correlation

were performed. The results show significant correlations between all variables, mainly between career adaptability and career engagement with moderate and strong correlations.

Keywords: social-emotional skills; career engagement; career adaptability; university intern; higher education

6.1.2 Resumo

Este estudo objetivou analisar relações entre as competências socioemocionais, adaptabilidade e engajamento com a carreira, aferindo possíveis correlações. A amostra foi constituída por 204 estagiários universitários (18 a 45 anos, $M=23,61$, $DP=4,75$). A coleta foi realizada on-line via *google form*, por meio de quatro instrumentos: Instrumento para Avaliação de Competências Socioemocionais (SENNA 2.0); Escala de Engajamento com a Carreira; Escala de Adaptabilidade de Carreira; e Questionário de identificação. Os dados foram tratados no programa estatístico SPSS, versão 25. Foram realizadas análises fatoriais confirmatórias e de confiabilidade, descritivas e correlação r de *Pearson*. Os resultados mostram correlações significativas entre todas as variáveis, destacando entre adaptabilidade de carreira e engajamento com a carreira com correlações moderadas e fortes.

Palavras-chave: competências socioemocionais; engajamento com a carreira; adaptabilidade de carreira; estagiário universitário; educação superior

6.1.3 Introdução

Em um mundo com constantes transformações, é necessário que os indivíduos busquem atualizações e desenvolvam habilidades para acompanharem as mudanças e se manterem preparados e confiantes para enfrentar os desafios em diversos âmbitos da vida pessoal e profissional. Principalmente os universitários, que, ao concluírem o Ensino Superior, precisarão lidar com suas inseguranças e inúmeros obstáculos advindos das velozes transformações na transição da universidade para o trabalho (Martins, 2019). Assim, a formação superior tem valorizado o engajamento dos estudantes em atividades acadêmicas, na realização de estágios obrigatórios ou extracurriculares e de projetos de extensão e de pesquisa. Tais atividades auxiliam tanto o desenvolvimento das competências cognitivas e técnicas quanto o incremento das competências relacionais e socioemocionais. Dessa forma, pressupõe-se que currículos focalizados em competências possibilitarão que os jovens estejam mais preparados para enfrentarem a realidade de um mercado de trabalho. O qual requer, cada

vez mais, colaboradores com maior capacidade de aprendizado contínuo e de adaptação aos novos contextos de trabalho da revolução 4.0. Dito isso, este estudo objetivou analisar as relações entre as competências socioemocionais, a adaptabilidade de carreira e o engajamento com a carreira em estudantes universitários, variáveis importantes a serem discutidas no contexto de estagiários.

Competências socioemocionais

Nos últimos anos, o campo da Educação vem dando maior importância às abordagens de aprendizagem para além das competências cognitivas e técnicas, como o desenvolvimento humano, afetivo e social de seus estudantes. Com isso, pesquisas sobre competências socioemocionais nas áreas da Economia e da Psicologia foram crescendo, dando maior ênfase nessa temática (Osher et al., 2016). No que diz respeito à economia, seus estudos trouxeram a noção da importância destas competências ao prever resultados sociais e econômicos positivos, como empregabilidade, salário, qualificação, menor contato com situações de risco, entre outros (Almund et al., 2011). Já a psicologia envolve um aspecto voltado à prevenção da saúde mental e inteligência social, promoção de bem-estar, relação com pessoas e ambientes diferentes e formas de realizar o desenvolvimento socioemocional de crianças e jovens. Assim, as competências socioemocionais trazem a interação entre aspectos sociais, cognitivos e emocionais (Osher et al., 2016). Posto isso, as competências socioemocionais podem ser entendidas como características pessoais, surgidas a partir da interação entre predisposição biológica e fatores ambientais. Podem ser aprendidas e desenvolvidas ao longo de toda a vida, por meio de experiências e aprendizagens formais ou informais, e são expressas por meio de pensamentos, sentimentos e comportamentos (De Fruyt et al., 2015). Por serem aprendidas, são consideradas características maleáveis do ser humano, as “*soft skills*”.

Tais competências são primordiais para o desempenho futuro do indivíduo, uma vez que permite maior preparo para enfrentar dificuldades, desafios e diversas situações na vida adulta (Primi et al., 2016). Ainda, tais competências podem ser entendidas como a capacidade que o indivíduo tem para se adaptar e ser assertivo às diversas situações difíceis ou desafiadoras, a partir da regulação emocional e tomada de decisão responsável e consciente (CASEL, 2015). Ressalta-se que as competências socioemocionais foram organizadas a partir do modelo dos cinco grandes fatores, o *Big Five*. Por isso, são entendidas a partir de cinco grandes categorias, que englobam competências mais específicas (Abrahams et al., 2019): autogestão, engajamento com os outros, resiliência emocional, amabilidade e abertura ao novo. A autogestão envolve a tendência de a pessoa ser mais autônoma, disciplinada, eficiente

e orientada para seus objetivos. Assim, consegue manejar e organizar suas próprias responsabilidades e compromissos, estabelecer e cumprir metas, superar desafios e realizar diversas tarefas a partir da determinação, organização, foco, responsabilidade e persistência. O engajamento com os outros está associado a interações sociais e interesses pelo mundo ao redor, a estar mais aberto e estimulado para conhecer e dialogar com outras pessoas. Também manifesta opiniões e necessidades de maneira assertiva sem violar o direito do outro. Pode ser desenvolvido por maior iniciativa social, assertividade e entusiasmo. Por sua vez, a amabilidade envolve a empatia, o respeito e a confiança. Diz respeito à criação de vínculos entre as pessoas para cooperação e colaboração mútua, além de ser a capacidade de se colocar no lugar do outro. Compreender e ser sensível às suas necessidades e tendência a agir de modo cooperativo e não egoísta (Primi et al., 2021).

Já a resiliência emocional é fundamental para solucionar desafios, atravessar momentos de adversidade e atingir seus objetivos mesmo em cenários não favoráveis. Essa categoria está relacionada à demonstração de equilíbrio e controle sobre suas reações emocionais sem apresentar mudanças comportamentais bruscas. Também apresenta autoconfiança e tolerância ao estresse e a frustrações bem desenvolvidas. Por fim, a abertura ao novo é a tendência a ser aberto a novas experiências estéticas, culturais e intelectuais, bem como apreciar manifestações artísticas e estéticas. A abertura se dá por meio de atitudes investigativas, curiosidade sobre o mundo, flexibilidade e receptividade a novas ideias, pensamentos e criatividade. Com esta competência bem desenvolvida, as pessoas conseguem lidar melhor com situações inusitadas e complexas ou mudanças que exigem flexibilidade e adaptações, transformando erros em aprendizados (Primi et al., 2021). Assim, as competências socioemocionais são tão importantes quanto às cognitivas para atingir bons resultados na vida acadêmica, social e profissional. Indivíduos com bom desenvolvimento das competências socioemocionais possuem maior facilidade para novos aprendizados, para praticar o autoconhecimento, para obter bons relacionamentos interpessoais e para ter visão mais positiva e resiliência emocional diante de suas vivências (Primi et al., 2021). O indivíduo consegue ter consciência de seus atos, compreender e demonstrar suas emoções de forma assertiva para favorecer suas atividades e planejamento das mesmas, ter melhores tomadas de decisão e resolução de problemas (Boyatzis, 2009).

Nesse sentido, as competências socioemocionais são aprendidas e desenvolvidas a partir de experiências, e sua aquisição tem sido considerada diferencial para o melhor desenvolvimento pessoal e profissional, em contextos organizacionais e educacionais. Em contexto universitário, podem auxiliar os indivíduos a lidar com os desafios dessa etapa da

transição para o mercado de trabalho e para adquirir e/ou manter estágios. Isso porque as competências socioemocionais possibilitam que os indivíduos sejam mais flexíveis, adaptáveis e conscientes de seu presente e futuro profissional, além de abertos a novas possibilidades e conexões com pessoas. Ainda, a universidade também proporciona a oportunidade de seus estudantes desenvolverem a adaptabilidade de carreira, um importante recurso para o melhor desenvolvimento de carreira.

Adaptabilidade de Carreira

Para compreender o conceito adaptabilidade de carreira, cabe mencionar o Modelo de Adaptação de Carreira (Hirschi & Herrmann, 2015; Rudolph et al., 2017). Destaca-se que diferentes traços psicológicos moldam recursos e respostas adaptativas que são imprescindíveis para a adaptação de carreira (Savickas & Porfeli, 2012). No novo modelo, a adaptação seguiria uma sequência que vai da prontidão adaptativa (*adaptativity*), passando pelos recursos de adaptabilidade (*adaptability*), que desencadeariam respostas adaptativas (*adapting*), que promoveriam os resultados de adaptação (*adaptation*) (Hirschi et al., 2015, Savickas & Porfeli, 2012). Savickas (1997) partiu do pressuposto de que a *adaptabilidade de carreira* poderia ser entendida como a capacidade de um indivíduo se adaptar às mudanças sem grande dificuldade e conseguir enfrentar novas situações. Dessa forma, o desenvolvimento de carreira passou a ser entendido como uma continuidade de desafios a serem enfrentados. Considera-se, então, a adaptabilidade como a prontidão que uma pessoa tem para enfrentar situações previsíveis e imprevisíveis determinadas por alterações no mercado de trabalho. A adaptabilidade pode ser adequada a qualquer fase do desenvolvimento humano. Também abrange atitudes de planejamento, exploração de si e do ambiente e tomada de decisão.

Adicionalmente, segundo Audibert & Teixeira (2015), adaptabilidade de carreira pode ser entendida como um conjunto de recursos psicossociais de autorregulação. Juntos, possibilitam ao indivíduo conseguir desenvolver estratégias, recursos e comportamentos para lidar com tarefas e transições ao longo do processo da construção de carreira. Esses recursos bem desenvolvidos podem levar ao sucesso, à satisfação e à estabilidade profissional. Ressalta-se, ainda, que o construto passou por aperfeiçoamentos ao longo dos anos, derivados de estudos no campo da orientação profissional e de carreira e das novas demandas do mundo do trabalho (Fiorini et al., 2016). Inicialmente, a adaptabilidade de carreira, proposta por Super et al. (1988) abrangia cinco dimensões: duas afetivas (disposição para planejar e exploração) e três cognitivas (informação, tomada de decisão e orientação para a realidade).

Porém, Savickas reformulou o conceito, organizando-o em quatro dimensões: preocupação, controle, curiosidade e confiança.

A preocupação diz respeito ao planejamento e orientação futura de carreira. O controle está relacionado com a responsabilidade e capacidade que o indivíduo tem de assumir o comando e agir proativamente frente aos objetivos, planejamento e preparação para seu futuro. A curiosidade se refere a comportamentos exploratórios para conhecer diversas perspectivas e possibilidades relacionadas à carreira. E, por fim, a confiança é ligada às crenças de que a pessoa é capaz de enfrentar as adversidades e agir de acordo com seus planos para a construção da carreira (Savickas, 2013). Vale ressaltar que os recursos da adaptabilidade de carreira não são estáveis e possuem capacidade autorreguladora que pode alterar ao longo do tempo e das situações a partir de fatores individuais, do contexto e suas interações (Savickas & Porfeli, 2012). É considerada, portanto, como uma característica individual maleável (Kim et al., 2020). Assim, no contexto contemporâneo, de velozes transformações e instabilidades no mundo do trabalho, a adaptabilidade de carreira é um construto cada vez mais relevante nas teorias desenvolvimentistas e construtivistas da carreira (Cordeiro, et al., 2017).

Nesse sentido, Savickas (2013) aponta que a flexibilidade do indivíduo é observada quando ele é capaz de se mostrar preocupado, tiver controle pessoal em relação ao seu futuro profissional, ter curiosidade para buscar novas situações e oportunidades, bem como confiança em seu futuro. Com esses recursos desenvolvidos, os universitários podem apresentar resultados mais positivos na carreira, como autoeficácia na decisão de carreira, satisfação acadêmica e profissional, comprometimento e maior identificação profissional (Urbanaviciute et al, 2016). Também auxilia o maior enfrentamento de barreiras e desafios enfrentados nessa etapa de vida, principalmente universitários com baixos recursos econômicos (Kim et al., 2019; Morgan, 2019).

Entende-se, portanto que a adaptabilidade é um recurso importante a ser desenvolvido pelos universitários para que consigam lidar melhor com a construção de carreira e trajetória no mercado de trabalho. Isso os torna os principais agentes de suas vidas. Concomitante a esse importante recurso de carreira se destaca a necessidade dos indivíduos também desenvolverem o engajamento com a carreira, ou seja, estarem comprometidos e engajados nas atividades propostas.

Engajamento no trabalho ou engajamento com a carreira?

Estando consciente do papel protagonista frente à construção de carreira, é essencial que o estudante disponha de comportamentos exploratórios durante a fase universitária. Tal atitude aumenta o comprometimento com as atividades acadêmicas e laborais e evita insatisfação e vulnerabilidade frente a oportunidades externas. Salienta-se, então, o papel primordial do desenvolvimento do engajamento com a carreira e a investigação deste construto.

Apesar da importância, é desafiador buscar estudos relacionados a esse construto, uma vez que há escassez de pesquisas e confusão com outras duas variáveis, o engajamento no trabalho e o comprometimento com a carreira. O primeiro é definido como um estado emocional combinado com o ambiente e a cultura organizacional (Cavalcante et al., 2015). Já o comprometimento é a variável utilizada para avaliar permanência ou possibilidade de evasão do indivíduo dentro da universidade ou trabalho (Carson et al., 1994). Já o engajamento com a carreira, construto investigado nesta pesquisa, é o processo e o comportamento proativo do indivíduo frente à construção e desenvolvimento de sua carreira. Este se dá a partir de planejamento, autoexploração, exploração do ambiente de carreira, estabelecimento de redes de relacionamentos e desenvolvimento voluntário do capital humano/habilidades (Hirschi et al., 2014). Tais comportamentos auxiliam o preparo dos indivíduos ao fazer escolhas compatíveis com seus objetivos (Rasdi et al., 2011).

Assim, a principal diferença conceitual entre as medidas existentes de engajamento é que comprometimento e engajamento no trabalho focalizam um comportamento muito específico, enquanto o engajamento com a carreira está relacionado à manifestação de diversos comportamentos proativos e contínuos para construir e desenvolver a carreira (Marques et al., 2019). Portanto, o engajamento com a carreira pode ser entendido como comportamento proativo, uma vez que são atitudes e iniciativas que o indivíduo tem, visando à melhoria de suas condições atuais de carreira. Com isso, envolvem-se em suas atividades e em novas funções para buscar novas circunstâncias, oportunidades e definição de papel como trabalhador. Ainda, enfatiza-se o engajamento com a carreira como uma disposição instável de comportamentos específicos que varia em função do tempo e da construção de carreira. Por isso, não diz respeito a um estado de espírito, psicológico, de identidade, prontidão, atitude, aspirações ou estratégias de autogestão (Hirschi et al., 2014). Por outro lado, o engajamento na carreira proporciona sentimentos mais positivos e contentamento com as escolhas (Le et al., 2016).

Um estudo sobre engajamento com a carreira e sucesso na transição para o mercado de trabalho de Okumoto et al. (2022) concluiu que é importante que o engajamento seja

constantemente desenvolvido e os comportamentos proativos postos em prática durante toda a trajetória universitária. Ainda, destaca-se a manutenção desses comportamentos já no mercado de trabalho, a fim de favorecer cada vez mais o sucesso na carreira. Ou seja, é necessário manter o engajamento com a carreira durante a graduação para auxiliar na transição para o mercado de trabalho e intensificar esses comportamentos proativos frente à carreira após a conclusão do curso para maior satisfação e sucesso.

Interação entre variáveis socioemocionais e de carreira

Não há, até então, estudos que investigaram diretamente a relação entre competências socioemocionais e as variáveis de carreira tratadas neste estudo, adaptabilidade e engajamento com a carreira. Porém, nesta linha, há estudos realizados fora do Brasil que trouxeram a relação entre estas variáveis de carreira e *Big Five*, modelo organizador das competências socioemocionais, bem como com outras variáveis. Destacam-se as pesquisas de Nilforooshan e Salimi (2016) e Sou et al. (2022) por utilizarem os mesmos instrumentos de adaptabilidade de carreira e engajamento com a carreira que os desta presente investigação. O primeiro investigou o papel mediador da adaptabilidade de carreira na relação entre as dimensões da personalidade e o engajamento na carreira em estudantes iranianos. Os resultados mostraram correlações significativas entre os três construtos, bem como mediação da adaptabilidade na carreira entre as dimensões específicas da personalidade e o engajamento na carreira. Por sua vez, Sou et al. (2022) analisou se a adaptabilidade de carreira faria papel de mediação entre capital social e engajamento na carreira em estudantes da cidade de Macau. Verificaram-se correlações moderadas entre todas as facetas de adaptabilidade de carreira e engajamento com a carreira, além da mediação da adaptabilidade, confirmando o objetivo principal do estudo. Ainda, o estudo de Sou et al. (2022) corroborou o de Nilforooshan e Salimi (2016) no que diz respeito às correlações significativas e positivas entre adaptabilidade de carreira e engajamento com a carreira.

Ainda que poucos estudos tenham sido encontrados e nenhum especificamente com as variáveis deste estudo, observa-se a relação positiva entre traços de personalidade e desenvolvimento de recursos da adaptabilidade de carreira e engajamento com a carreira. Também se entende a importância de desenvolver tais recursos para auxiliar a pessoa em momentos desafiadores como o de transição para o mercado de trabalho. Nessa direção, este estudo objetivou analisar possíveis relações entre as competências socioemocionais com a adaptabilidade de carreira e o engajamento com a carreira, aferindo correlações que possam existir entre elas.

6.1.4 Método

Esta pesquisa é um subprojeto de um projeto maior, intitulado “Competências socioemocionais e de carreira em aprendizes e estagiários”. De desenho transversal e natureza quantitativa, foi desenvolvido por meio de um levantamento de dados, tipo *survey*, caracterizado pela interrogação das pessoas cujo comportamento se deseja investigar (Gil, 2011). Os dados foram analisados a partir de tratamentos estatísticos que permitiram quantificar os dados.

Amostra

Trata-se de uma amostra não probabilística e por conveniência, visto que os critérios utilizados para recrutar os participantes foram a disponibilidade e a facilidade de acesso aos mesmos (Hair et al., 2005). Assim, o estudo foi constituído por 204 estagiários do Ensino Superior de Campinas e região, com idades entre 18 a 45 (M=23,61; DP = 4,75). Predominaram estudantes que cursavam o primeiro curso de graduação (80,39%), que estavam em seu primeiro estágio (59,31%) e na metade final de curso (50,98%). Os participantes são predominantemente mulheres (58,82%), de universidades particulares (71,07%), de cursos da área humanidades (58,33%) e classe econômica B (52,45%).

Instrumentos

Questionário sociodemográfico. Criado especificamente para esta pesquisa, com o objetivo de coletar dados pessoais básicos dos estudantes. Também foram coletados dados referentes à instituição na qual o participante estuda, como o curso de graduação, se é a primeira graduação e momento de estágio que se encontra no momento da pesquisa. Esse questionário também inclui o Critério de Classificação Econômica Brasil do ano de 2018 da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP).

Instrumento para Avaliação de Competências Socioemocionais (SENNA 2.0). Para avaliar as competências socioemocionais, foi utilizada a versão reduzida deste instrumento (Primi et al. , 2021). O SENNA é utilizado no âmbito educacional em larga escala, visando contribuir para criação de políticas públicas para educação. Esse instrumento tem por base as cinco dimensões da Teoria de Personalidade *Big Five*, ou domínios, que são macro competências em um modelo amplo e abrangente que organiza cinco dimensões nucleares com 17 conceitos mais específicos denominados facetas. No SENNA 2.0 os domínios/fatores são: (a) Autogestão [facetas: determinação, organização, foco, persistência, responsabilidade]; (b) Engajamento com os outros [facetas: iniciativa social, assertividade, entusiasmo]; (c)

Amabilidade [facetas: empatia, respeito, confiança]; (d) Resiliência emocional [facetas: tolerância ao estresse, autoconfiança, tolerância à frustração]; e (e) Abertura ao novo [facetas: curiosidade para aprender, imaginação criativa, interesse artístico]. Cada faceta é composta por itens que tratam de questões de identidade e de autoeficácia, como “Confiar nas pessoas”, “Perceber quando alguém que você conhece está chateado”, “Não consigo parar de pensar sobre coisas negativas”, “Sou muito alegre e animado(a)”. Existem duas versões do SENNA 2, uma com 162 itens (completa) e outra 54 itens. Neste estudo foi usada a versão de 54 itens, uma vez que a mesma tem os mesmos valores psicométricos que a versão completa. Optou-se pela versão reduzida devido o estudo já utilizar outros instrumentos para avaliação das demais variáveis.

Os coeficientes de consistência interna de cada competência com amostras acima de 18 anos são: abertura ao novo 0.91, autogestão 0.94, engajamento com outros 0.86, amabilidade 0.86 e resiliência emocional 0.90 (Primi et al., 2021). Todos os cinco domínios obtiveram níveis de confiabilidade muito bons ($r \geq .85$) (Primi et al., 2021). As pontuações são feitas individualmente a partir das categorias: a desenvolver, emergente, capaz e muito capaz. O grupo de pesquisa conta com a assessoria técnica do grupo de pesquisadores autores do referido instrumento, desde a criação do SENNA 1.0. O Instituto Ayrton Senna autorizou formalmente a utilização do instrumento.

Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC). Trata-se de um instrumento de autoria de Savickas e Porfeli (2012), validada em contexto internacional. A adaptação dos itens ao português brasileiro foi feita por Teixeira et al. (2012). Nesta investigação foi utilizada a última versão do instrumento de Audibert e Teixeira (2015), o qual é constituída por 24 itens que devem ser analisados pelos respondentes por meio de uma escala Likert de 5 pontos, sendo “1” “desenvolvi pouco ou nada” a “5” “desenvolvi extremamente bem”, sendo que a escala tem por objetivo mensurar o construto adaptabilidade de carreira em estudantes universitários. Os itens envolvem afirmativas como “Planejar como atingir meus objetivos”, “Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida”, “Ser curioso(a) com relação a novas oportunidades” e “Aprender novas habilidades”. A fidedignidade e confiabilidade do instrumento apresentaram consistência interna excelente tanto na escala total quanto nas quatro subescalas. Os Alfa de Cronbach foram 0.94 na escala total, 0.88 na subescala referente a preocupação, 0.83 na de controle, 0.88 na de curiosidade e 0.89 na subescala de confiança (Audibert & Teixeira, 2015). Os valores obtidos foram ligeiramente superiores à primeira versão brasileira da EAC (Teixeira et al., 2012) e próximos dos melhores valores de amostras de outros países (Savickas & Porfeli, 2012).

Escala de Engajamento com a Carreira (EEC). É um instrumento desenvolvido por Hirschi (2014), sendo utilizado a versão validada para o Brasil por Marques et al. (2019). A EEC consiste em uma escala unidimensional que possui nove itens, dentre eles “Solucionar problemas”, “Construiu planos e definiu objetivos para sua carreira” e “Assumi responsabilidades ou posições que poderão ajudá-lo a progredir na sua carreira”. Os itens de 1 a 3 avaliam de modo mais geral os comportamentos de *engajamento com a carreira*, abrangendo várias de suas categorias. Já os demais itens (de 4 a 9) representam diferentes categorias de comportamento de *engajamento com a carreira*, são elas: (a) Planejamento de Carreira (*Career Planning*), (b) Conhecimento de si em relação à carreira (*Career Self-Exploration*), (c) Conhecimento do ambiente de carreira (*Environmental Career Exploration*), (d) Rede de contatos (*Networking*), (e) Investimento voluntário no capital humano/Desenvolvimento de Habilidades (*Voluntary Human Capital/Skill Development*), e (f) Desenvolvimento de Habilidades de Recolocação (*Positioning Behavior*). Os itens podem ser respondidos por meio de uma escala tipo Likert que varia de 1 a 5, em que 1 corresponde à resposta “Não muito” e 5 corresponde à resposta “Sempre”. O participante deve responder em cada item, considerando que entre 1 e 2 o sujeito é pouco engajado, 3 razoavelmente engajado e entre 4 e 5 bem engajado.

Tanto a escala original quanto a versão adaptada ao Brasil fornecem suporte para validade de construto. São convergentes e possuem relações positivas com outros construtos de carreira, como identidade, a clareza de identidade profissional e exploração de carreira entre estudantes universitários. Esta escala pode ser utilizada tanto em contexto universitário quanto em adultos atuantes no mercado de trabalho (Hirschi et al., 2014). A escala adaptada na versão brasileira possui Alfa de Cronbach de 0.89, indicando alto índice na confiabilidade da escala (Marques et al., 2019).

Procedimentos de coleta de dados

O projeto maior foi submetido e aprovado junto ao projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da (NOME DA INSTITUIÇÃO PRESERVADO OBJETIVANDO A AVALIAÇÃO DO MANUSCRITO) (CAAE nº PRESERVADO OBJETIVANDO A AVALIAÇÃO DO MANUSCRITO). O questionário e os demais instrumentos de avaliação foram preparados e inseridos na plataforma *Google Forms*. Ao acessar o formulário, os participantes tiveram acesso e responderam ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e, posteriormente, à pesquisa completa. Ressalta-se que toda a coleta de dados foi realizada durante a pandemia do vírus SARS-CoV-2 e as medidas de isolamento social. Concluída a coleta, deu-se início ao preparo para análise de dados.

Procedimento de análises dos dados

Após o período de coleta, o formulário com as respostas do SENNA 2.0 foi enviado à equipe do Instituto Ayrton Senna. A equipe realizou as correlações de Teoria de Resposta ao Item (TRI) dos escores do instrumento, politômica (escala tipo Likert), pelo modelo de créditos parciais e com pontuações individuais para as dimensões (cinco), de acordo com as categorias: *a desenvolver, emergente, capaz e muito capaz*. Após a análise do SENNA 2.0, os dados foram transferidos, juntamente com os demais instrumentos e dados sociodemográficos, para outra planilha de Excel e codificados para o IBM *Software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versões 25 (Chicago, Illinois, EUA). Após essa etapa, foram realizadas análises fatoriais confirmatórias e confiabilidade às escalas utilizadas. Também foram feitas análises descritivas e correlações a partir de teste de correlação *r* de *Pearson* entre as dimensões das variáveis do estudo.

6.1.5 Resultados e discussão

De forma a aferir as relações entre as variáveis do estudo, competências socioemocionais, adaptabilidade de carreira e engajamento com a carreira, na Tabela 1 são apresentadas as correlações entre elas. Para verificar as correlações entre as variáveis foi realizado teste de correlação *r* de *Pearson*. Os valores da correlação foram interpretados da seguinte maneira, quanto à sua intensidade: $r = 0,10$ até $0,30$ (fraco); $r = 0,40$ até $0,60$ (moderado); $r = 0,65$ até 1 (forte).

Como pode ser observado na Tabela 1, as variáveis apresentam correlações significativas e positivas entre si, com algumas exceções. A variável amabilidade em relação ao engajamento com o outro, ambas variáveis referentes às competências socioemocionais, não obteve correlação significativa. Ainda, as correlações entre amabilidade e dimensões de preocupação e curiosidade da adaptabilidade de carreira também não foram significativas. O mesmo ocorreu entre amabilidade em relação ao engajamento com a carreira. De modo geral, revela-se uma correlação entre a generalidade das dimensões dos três instrumentos de medida utilizados. Vale destacar que, mesmo nas correlações significativas entre a amabilidade e as demais variáveis, elas são relativamente baixas. Ainda, as correlações entre as dimensões das competências socioemocionais são mais diversificadas, enquanto nas correlações entre adaptabilidade e engajamento com a carreira foram observadas correlações positivas entre todas as dimensões ou fatores em análise.

Tabela 1
Correlações entre as variáveis da pesquisa

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Amabilidade	—									
2 Autogestão	0.237***	—								
3 Engajamento com o outro	0.101	0.315***	—							
4 Resiliência emocional	0.238***	0.393***	0.363***	—						
5 Abertura ao novo	0.243***	0.196**	0.361***	0.315***	—					
6 Preocupação	0.126	0.447***	0.336***	0.349***	0.300***	—				
7 Controle	0.175*	0.392***	0.472***	0.459***	0.408***	0.642***	—			
8 Curiosidade	0.114	0.419***	0.393***	0.411***	0.453***	0.684***	0.720***	—		
9 Confiança	0.159*	0.573***	0.394***	0.425***	0.311***	0.657***	0.678***	0.756***	—	
10 Engajamento com a carreira	0.128	0.392***	0.402***	0.345***	0.389***	0.657***	0.581***	0.659***	0.644***	—

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Sendo assim, as correlações mais fortes são entre os próprios fatores da adaptabilidade de carreira, bem como entre adaptabilidade e engajamento com a carreira, com exceção da variável controle, que obteve correlação moderada ($r = 0.581$; $p < 0.001$). Os valores mais elevados de correlação entre as dimensões da adaptabilidade de carreira e o engajamento com a carreira são em relação à preocupação ($r = 0.657$; $p < 0.001$) e a curiosidade ($r = 0.659$ – $p < 0.001$), ambas com intensidade forte. Em relação às competências socioemocionais e adaptabilidade de carreira, verifica-se correlação moderada entre as variáveis de autogestão e confiança ($r = 0.573$; $p < 0.001$).

Ressalta-se que o presente estudo aborda as competências socioemocionais e, por isso, pode haver mudanças de nomenclaturas quando comparadas com resultados da literatura, visto que utilizaram traços de personalidade como variável. Como destacado anteriormente, a busca na literatura foi realizada com o termo “*Big Five*” devido à escassez de estudos relacionando competências socioemocionais e variáveis de carreira. A troca foi realizada pelo fato de os traços da personalidade ser os organizadores dos comportamentos e atitudes de um indivíduo (Primi et al., 2021). Ainda, o *Big Five* também embasou a construção do instrumento utilizado nesta pesquisa para mensurar as competências socioemocionais.

Sendo assim, os achados da presente pesquisa corroboram em partes com a literatura a respeito da relação entre traços de personalidade e adaptabilidade de carreira, como os estudos realizados fora do Brasil de Vianen et al. (2012) e Guan et al. (2017). O primeiro validou as propriedades psicométricas da Escala de Adaptabilidade de Carreira em universitários holandeses e Guan et al. (2017) pesquisaram variáveis de personalidade, motivação e poder preditivo sobre a adaptabilidade de carreira em universitários chineses. Os resultados presentes neste estudo não demonstraram correlação com o fator amabilidade com duas dimensões da adaptabilidade de carreira (preocupação e curiosidade) e correlação baixa com as outras duas. Já nas investigações dos referidos autores foram encontradas correlações significativas e positivas entre as dimensões de adaptabilidade de carreira e traços de abertura ao novo, extroversão, conscienciosidade e amabilidade.

Ainda em relação às correlações não significativas da macrocompetência amabilidade com os fatores preocupação e curiosidade, este estudo diverge da investigação de Li et al. (2015). Estes autores pesquisaram estudantes chineses para verificar se a adaptabilidade de carreira mediaría as relações de personalidade e comportamento exploratório de carreira. Como resultado, Li et al. (2015) indicaram correlação significativa da adaptabilidade de carreira com todos os fatores da personalidade, em especial a abertura ao novo, a conscienciosidade e a amabilidade. Os estudos encontrados na literatura trazem relações

significativas entre a amabilidade e os recursos da adaptabilidade de carreira. Já a atual investigação infere-se, também, que este é um fator emocional importante para lidar com as pessoas com empatia, educação e respeito. Porém pode não ser determinante para o universitário se preocupar com seu futuro profissional, para buscar e conhecer novas oportunidades de carreira, bem como para desenvolver a autopercepção de controle e confiança em seus afazeres de carreira.

Os resultados encontrados nesta presente investigação referentes à correlação entre fatores da adaptabilidade de carreira e engajamento com os outros e autogestão também corroboram Rossier et al. (2012). Estes analisaram propriedades psicométricas da Escala de Adaptabilidade de Carreira e sua relação com as dimensões de personalidade e engajamento no trabalho com suíços. Os resultados apresentados por esses autores demonstraram correlações positivas e significativas entre traços de extroversão e conscienciosidade com as dimensões preocupação, controle e confiança. Nas competências socioemocionais, engajamento com os outros e autogestão se referem à extroversão e conscienciosidade do *Big Five*, respectivamente. Adicionalmente, o presente estudo corroborou os resultados de Avram et al. (2019) apenas em relação a abertura ao novo e autogestão. Em ambos os estudos estes fatores apresentam correlações moderadas com os da adaptabilidade de carreira.

Em relação ao contexto brasileiro, os resultados deste estudo corroboram os achados de Teixeira et al. (2012), em uma investigação que avaliou as propriedades psicométricas da Escala de Adaptabilidade de Carreira e suas relações com as variáveis de personalidade em adultos brasileiros. Os dois estudos indicam correlações positivas e significativas mais fortes entre autogestão (conscienciosidade) e fatores de preocupação e confiança, bem como entre abertura ao novo e curiosidade. Ainda, os resultados desta pesquisa corroboram em partes a de Bardagi e Albanaes (2015), que investigaram a relação entre traços de personalidade e adaptabilidade de carreira em universitários. Sendo assim, a presente pesquisa e a de Bardagi e Albanaes (2015) encontraram correlação entre engajamento com o outro (extroversão) e a adaptabilidade de carreira. Porém, ao contrário do achado da literatura, a relação com a dimensão preocupação nesta pesquisa foi a mais fraca, sendo correlação mais forte no fator controle. Diferente da amabilidade, este estudo encontrou relações importantes entre os fatores das competências socioemocionais mais voltados a aspectos de carreira e adaptabilidade. Isso demonstra que a organização e responsabilidade, o trabalho com pessoas diferentes e estar aberto a novas ideias, ambientes e tarefas pode auxiliar o desenvolvimento de recursos psicossociais de carreira. O desenvolvimento desses recursos de adaptabilidade

também pode favorecer como o estudante vai lidar com as pessoas, com suas atividades e com os imprevistos e novidades.

O que diz respeito às correlações entre adaptabilidade e engajamento com a carreira, os resultados vão ao encontro dos achados de Taber e Blankemeyer (2015). Estes autores examinaram o recurso motivacional do *self* de trabalho futuro e o efeito das dimensões de adaptabilidade de carreira na previsão de comportamentos proativos de carreira. Os resultados dos referidos autores apresentaram significativas correlações entre engajamento com a carreira (comportamentos proativos de carreira) e as dimensões da adaptabilidade de carreira, principalmente com preocupação e curiosidade. Este estudo também obteve esses achados, tendo correlações significativas moderadas (controle e confiança) e fortes (preocupação e curiosidade) entre essas duas variáveis de carreira.

Adicionalmente, a presente investigação foi ao encontro dos achados de Sou et al. (2022) ao também encontrar correlações significativas e moderadas entre todas as dimensões da adaptabilidade de carreira e engajamento com a carreira. Ambos os estudos apresentaram valor mais baixo no fator controle. Com estes resultados, reforça-se o que foi encontrado na literatura sobre a importância que as duas variáveis de carreira possuem e como a relação entre elas auxilia o universitário a construir sua carreira com mais afinco. Tanto o engajamento com a carreira quanto a adaptabilidade são recursos que impulsionam o indivíduo a se envolver com as práticas da profissão. Enquanto a adaptabilidade é psicossocial e precisa de amadurecimento para planejar e melhorar a autoeficácia diante dos desafios vivenciados nessa etapa de vida, o engajamento se configura como comportamentos proativos de fato. Sendo assim, podem ser vistos como recursos complementares, colocando em prática ações para desenvolver cada vez mais o planejamento, o controle, a autoconfiança e a busca por conhecimento de áreas de uma mesma profissão.

Ainda, a literatura demonstra a importância de aspectos emocionais e individuais, tratados como traços de personalidade, para o desenvolvimento e engajamento com a carreira. Nesse sentido, os resultados deste estudo vão em direção de investigações anteriores, como os de Juhász-Klér e Varga (2015) e de Nilforooshan e Salimi (2016). O estudo realizado em 2015 investigou a relação entre competências pessoais e profissionais com o *engajamento na carreira* em universitários húngaros. Já o de Nilforooshan e Salimi (2016) investigou variáveis e teve objetivo de estudo ser semelhante a esta investigação. O presente estudo apresentou correlações significativas fracas entre engajamento com a carreira e as dimensões de autogestão, resiliência emocional e abertura ao novo. Também obteve intensidade moderada com o engajamento com os outros. Tais resultados corroboram os de Juhász-Klér e

Varga (2015), que correlacionou positivamente a autogestão e o engajamento com a carreira. Também vai ao encontro com os de Nilforooshan e Salimi (2016), que encontraram forte relação entre a variável de carreira com o engajamento com o outro, referente à extroversão dos traços de personalidade. Esta investigação também corrobora os resultados do estudo de 2016 a respeito das correlações positivas entre adaptabilidade e engajamento com a carreira.

Os resultados também corroboram o estudo de Qi et al. (2017), que avaliou a mediação da adaptabilidade de carreira entre personalidade e outras variáveis em relação ao engajamento com a carreira em universitários chineses. Assim como a pesquisa de Nilforooshan e Salimi (2016), esta apresentou variáveis semelhantes ao deste estudo. Ambas as pesquisas obtiveram correlação baixa e moderada entre o engajamento com a carreira e fatores da personalidade e competências socioemocionais, com exceção da amabilidade. Estes resultados demonstram, mais uma vez, que a amabilidade pode não estar envolvida diretamente com o desenvolvimento de recursos de carreira. Ou também que os comportamentos proativos diante da carreira não estão vinculados com fatores emocionais como a amabilidade.

Ainda, em relação aos fatores da adaptabilidade com competências ou personalidade, os estudos diferem no que diz respeito à preocupação e amabilidade. No presente estudo não houve correlação significativa nesta relação, bem como correlação fraca entre preocupação e abertura ao novo. Já no estudo de Qi et al. (2017) estas correlações foram moderadas. No que concerne o fator controle, ambas as pesquisas apresentaram correlações moderadas. Porém, diferem, novamente, em relação à amabilidade, em que nesta pesquisa obteve relação fraca. No que diz respeito à dimensão de curiosidade, este estudo corrobora o de Qi et al. (2017) ao não obter correlação com amabilidade e apresentar valor mais alto em abertura ao novo. Também se equipara na relação entre confiança e autogestão (conscienciosidade), em que ambos apresentaram maiores valores significativos e moderados. Por fim, todas as dimensões de adaptabilidade de carreira e engajamento apresentaram correlações significativas e moderadas em ambas as investigações.

A partir dos resultados desta pesquisa, é possível inferir que os estudantes que possuem recursos de carreira tendem a enfrentar de maneira mais segura os desafios advindos da transição universidade-trabalho. Isso se dá pela maior preocupação em ter controle de suas próprias escolhas futuras de carreira e por apresentar comportamentos exploratórios e proativos de carreira ao longo da graduação. Com estas variáveis bem desenvolvidas, os indivíduos se envolvem cada vez mais em atividades para conhecer, explorar e delinear as ocupações que a profissão oferece. Assim, conseguem alinhar a realidade com suas

expectativas de carreira e construir a própria história. Isso diminui as chances de frustração com o mercado de trabalho ainda durante a transição e aumenta as possibilidades de sucesso e satisfação profissional. Tais resultados positivos na carreira recorrentes da adaptabilidade e engajamento com a carreira podem ser constatados por evidências científicas. Assim, sugere-se que o envolvimento do estudante no próprio desenvolvimento de carreira é de suma importância para que estejam preparados para gerir suas carreiras de maneira crítica e sustentável (Okumoto et al., 2022). Também favorece os estudos, o trabalho e a lidar com os desafios das transições de carreira, iniciada pela universidade-trabalho (Baluku et al., 2021).

Para tanto, também se faz necessário o desenvolvimento de competências socioemocionais para ter maior desenvoltura ao lidar com pessoas, organização e planejamento de tarefas. As competências, quando desenvolvidas, ainda podem auxiliar a lidar com a tolerância às frustrações e ao estresse, bem como na regulação das demais emoções e a estar aberto a novas experiências e vivências. Nesse sentido, no contexto universitário, vê-se a oportunidades e possibilidades importantes para os estudantes se desenvolverem e terem controle sobre seu presente e futuro profissional para além das habilidades cognitivas. Tais oportunidades podem ser exploradas tanto na grade curricular, com as dinâmicas de aulas e estágios obrigatórios, quanto em atividades extras. Estas podem acontecer por meio de práticas extensionistas, estágios extracurriculares, empresa júnior, atividades voluntárias e esportivas.

6.1.6 Considerações finais

A expectativa inicial desta pesquisa era de que houvesse correlações significativas e positivas entre as variáveis emocionais e de carreira. Com estes resultados, foi possível verificar que a relação existe, além de corroborar com a literatura em vários aspectos.

Houve correlações positivas e significativas entre as dimensões das competências socioemocionais, com exceção da amabilidade e engajamento com o outro. Já as correlações dentre as próprias facetas de adaptabilidade de carreira foram todas moderadas e fortes. As correlações entre as variáveis do estudo também obtiveram correlações favoráveis, porém, mais uma vez a amabilidade não apresentou resultados significativos com algumas dimensões, como a preocupação e curiosidade, facetas da adaptabilidade de carreira, e o engajamento com a carreira. Destaca-se, ainda, que, a amabilidade apresentou correlações baixas com as demais variáveis. Por fim, nota-se que as correlações entre as dimensões das competências socioemocionais são mais diversificadas, enquanto nas correlações entre

adaptabilidade e engajamento com a carreira foram observadas correlações positivas entre todas as dimensões ou fatores em análise. Estas foram moderadas e fortes, sendo que a moderada foi apenas entre competências socioemocionais e adaptabilidade de carreira com as variáveis de autogestão e confiança.

Nesta presente pesquisa, não foram encontradas correlações relevantes entre as variáveis de carreira e a amabilidade. Apesar disso, este resultado não pode afirmar que esse fator socioemocional não é importante ao longo da construção de carreira. Para tanto, uma hipótese seria de que recursos emocionais, como amabilidade e resiliência emocional, estão indiretamente relacionados com variáveis de carreira, uma vez que são fatores mais pessoais. Por outro lado, a autogestão, engajamento com os outros e abertura ao novo são mais voltados a atividades práticas e de carreira. Porém, para que o universitário consiga trabalhar em equipe, buscar conexões, compreender melhor o ambiente a sua volta e lidar com situações diversas, é necessário possuir empatia, respeito e confiança, bem como regular as emoções como raiva e frustrações.

Com estes resultados, é possível inferir que as competências socioemocionais e variáveis de carreira possuem relação entre si. Se trabalhadas juntas, podem auxiliar o universitário em âmbito acadêmico e na preparação para a transição para o mercado de trabalho. Assim, a vida contemporânea com diversos desafios e transformações no mundo do trabalho exigem o desenvolvimento de competências socioemocionais e recursos psicossociais, como preocupação, planejamento, proatividade e confiança. Com isso, o indivíduo pode demonstrar comportamentos proativos frente à construção de sua carreira, mostrando-se engajados e comprometidos com seu futuro. Isso auxilia a melhor inserção, manutenção e satisfação no mercado de trabalho, e pode ser proporcionado e facilitado no momento de vida dos universitários desta amostra, que é o estágio.

A pesquisa apresenta limitação ao que diz respeito ao número da amostra. Apesar de ser um número viável para as análises realizadas, o número maior de participantes poderia ter trazido resultados mais robustos, fortalecendo ou enfraquecendo as correlações. Além disso, os instrumentos foram aplicados apenas em uma região do estado de São Paulo, que é polo industrial, porém ao limitar a região e especificar a amostra, os resultados podem não ser generalizados a outros contextos. O fato de o estudo ter sido realizado em um momento de medos e incertezas pelo início da pandemia do coronavírus também pode ser configurado como uma limitação. Apesar disso, a presente investigação contribui para o avanço no campo da orientação profissional e desenvolvimento de carreira em âmbito brasileiro.

A contribuição acontece por trazer dados de pesquisa sobre a relação entre variáveis com lacunas de estudo. Não existem, até então, investigações sobre as relações entre competências socioemocionais e variáveis de carreira, especificamente a adaptabilidade e engajamento com a carreira. Estudos com competências socioemocionais são relevantes por ser uma variável em grande escala e importância nas pesquisas. Além de estarem em grande destaque e no radar de instituições educacionais e organizacionais nos dias atuais. Além da adaptabilidade, o engajamento com a carreira também é um recurso importante a ser estudado, porém é relativamente novo e com poucas pesquisas. Portanto, os resultados destas interações podem trazer pistas para futuros desdobramentos de pesquisas empíricas em âmbito educacional. Ainda, este estudo de correlações proporcionou pistas interessantes para o estudo de modelo de trajetória entre as variáveis.

Sugere-se outros estudos de modelo de trajetória e estudos quase-experimentais para avaliar se intervenções que desenvolvam tais habilidades impactam diretamente a maneira como os universitários enfrentam os desafios dos estágios e/ou outros projetos acadêmicos importantes para a construção de carreira ainda durante a universidade. Espera-se, assim, que este estudo forneça pistas para outras investigações acerca destas variáveis. Também é almejado que inspire instituições de ensino no entendimento da importância do desenvolvimento de competências socioemocionais e de carreira ainda durante a graduação. A preparação de intervenções, programas e incentivos em instituições de ensino são necessárias para que estas competências sejam cada vez mais valorizadas e desenvolvidas. A fim de preparar o indivíduo para vivenciar e enfrentar os desafios advindos de um mundo em constante transformação, seja em âmbito pessoal ou profissional.

6.1.7 Referências

- Abrahams, L., Pancorbo, G., Primi, R., Santos, D., Kyllonen, P., John, O. P., & De Fruyt, F. (2019). Social-emotional skills assessment in children and adolescents: advances and challenges in personality, clinical, and educational contexts. *Psychological Assessment, 31*(4), 460-473. <https://doi.org/10.1037/pas0000591>
- Almund, M., Duckworth, A. L., Heckman, J., & Kautz, T. (2011). Personality Psychology and Economics. *Handbook of the Economics of Education, 4*, 1-181. <https://doi.org/10.1016/B978-0-444-534446.00001-8>

- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Avram E., Burtaverde V. & Zanfirescu, A. (2019). The incremental validity of career adaptability in predicting academic performance. *Social Psychology of Education*, 22, 867–882. <https://doi-org.ez67.periodicos.capes.gov.br/10.1007/s11218-019-09505-6>
- Baluku, M. M., Mugabi, E. N., Nansamba, J., Matagi, L., Onderi, P., & Otto, K. (2021). Psychological capital and career outcomes among final year university students: The mediating role of career engagement and perceived employability. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 6, 55-80. <https://doi.org/10.1007/s41042-020-00040-w>
- Bardagi, M. P., & Albanaes, P. (2015). Relações entre adaptabilidade de carreira e personalidade: Um estudo com universitários ingressantes brasileiros. *Psicologia*, 29(1), 35-44. <https://dx.doi.org/10.17575/rpsicol.v29i1.989>
- Boyatzis, R.E. (2009). Competencies as a behavioural approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, 28(9), 749-770. <https://dx.doi.org/10.1108/02621710910987647>
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1994). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4), 301-320.
- Cavalcante, M. M., Siqueira, M. M. M., & Kuniyoshi, M. S. (2015). Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. *Revista Pensamento e Realidade*, 29(4), 42-64.
- Collaborative for Academic, Social and Emotional Learning (2015). *CASEL guide: Effective social and emotional learning programs – Middle and high school edition*. Chicago: Author.
- Cordeiro, S. A., Taveira, M. C., Neves, L., Silva, A. D., Rodrigues, B., & Costa-Lobo, C. (2017). Efeitos de uma intervenção psicológica vocacional na adaptabilidade de carreira. *Revista de Psicologia da Criança e Adolescente*, 8, 93-104.
- De Fruyt, F., Wille, B., & John, O. P. (2015). Employability in the 21st Century: Complex (Interactive) Problem Solving and Other Essential Skills. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(2), 276-281. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.33>
- Fiorini, M. C., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2016). Adaptabilidade de carreira: paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(3), 236-247. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.3.676>

- Guan, Y., Dai, X., Gong, Q., Deng, Y., Hou, Y., Dong, Z., Wang, L., Huang, Z., Lai, X. (2017). Understanding the trait basis of career adaptability: A two-wave mediation analysis among Chinese university students. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 32-42. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.004>
- Hirschi, A., Freund, P. A. & Herrmann, A. (2014). The Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measure of Proactive Career Behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. <https://dx.doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A.C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Juhász-Klér, A., & Varga, E. (2015). The Examination of the Factors Determining Career Engagement for Students Preparing for a Social Job. *Practice and Theory in Systems of Education*, 10 (4), 363-374. <https://doi.org/10.1515/ptse-2015-0035>
- Kim, H. J., Duffy, R. D., Lee, S., Lee, J., & Lee, K.-H. (2019). Application of the psychology of working theory with Korean emerging adults. *Journal of Counseling Psychology*, 66, 701–713. <http://dx.doi.org/10.1037/cou0000368>
- Kim, H. J., Kim, S. Y., Duffy, R. D., Nguyen, N. P. e Wang, D. (2020). Uma comparação transcultural da psicologia da teoria de trabalho entre estudantes universitários americanos e coreanos. *Journal of Counselling Psychology*, 67(5), 568–579. <https://doi.org/10.1037/cou0000408>
- Le, H., Jiang, Z., & Nielsen, I. (2016). Cognitive cultural intelligence and life satisfaction of migrant workers: The roles of career engagement and social injustice. *Social Indicators Research*, 139(1), 237-257. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1393-3>
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89,39-45. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006>
- Marques, B. C. S., Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L. (2019). Escala de Engajamento com a carreira (EEC). In: A. L. de Andrade; M. F. O. Nunes; M. Z. Oliveira; R. A. M. Ambiel. (Org.). Técnicas e medidas em orientação profissional e de carreira. 1ed.Vetor: São Paulo, v. 1, p. 49-59.
- Martins, I. R. C. (2019). *Autoeficácia na transição universidade-trabalho e adaptabilidade de carreira em finalistas do ensino superior*. Dissertação (Mestrado em Psicologia em Saúde e Desenvolvimento) - Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto,

- Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, SP. doi: <https://doi.org/10.11606/D.59.2020.tde-20112019-214750>. Acesso em: 2021-06-28.
- Morgan, E. M. (2019). Does your research really matter? Revitalizing public engagement in the study of emerging adulthood. *Emerging Adulthood*, 7, 383–390. <http://dx.doi.org/10.1177/2167696818782308>
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1–10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
- Okumoto, A. Y. de P., Oliveira, M. C. de ., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. do C.. (2022). Engajamento e Sucesso na Transição para o Trabalho: Estudo com Medidas Repetidas. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 42. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003232824>
- Osher, D., Kidron, Y., Dymnicki, A., Brackett, M., Jones, S., & Weissberg, R. P. (2016). Advancing the Science and Practice of Social and Emotional Learning: Looking Back and Moving Forward. *Review of Research in Education*, 40(1), 644–681.
- Primi, R., John, O. P., Santos, D., & De Fruyt, F. (2021). SENNA: Inventory for the Assessment of Social and Emotional Skills: Technical Manual. Recuperado em 18 de janeiro de 2023 de <https://psyarxiv.com/byvpr/>
- Primi, R., Santos, D., John, O. P. & De Fruyt, F. (2016). Development of an Inventory Assessing Social and Emotional Skills in Brazilian Youth. *European Journal of Psychological Assessment*, 32(1), 5-16. <http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000343>
- Qi, Y., Liu, T. & Chen, Y-W. (2017). Relationships among personality, calling, career engagement, and self-defeating job search behavior in Chinese undergraduate students: The mediating effects of career adaptability. *International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM)*, 2215-2220. <http://dx.doi.org/10.1109/IEEM.2017.8290285>
- Rasdi, R. M., Ismail, M., & Garavan, T. N. (2011). Predicting Malaysian managers' objective and subjective career success. *International Journal of Human Resource Management*, 22(17), 3528-3549. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.560878>
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career adaptabilities scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3),734-743. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>

- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259. <https://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2nd ed.), 147-183.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.012>
- Sou, E. K., Yuen, M. & Chen, G. (2022). Career adaptability as a mediator between social capital and career engagement. *The Career Development Quarterly*, 70(1), 2-15. <https://doi.org/10.1002/cdq.12289>
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.005>
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>
- Urbanaviciute, I., Pociute, B., Kairys, A., & Liniauskaite, A. (2016). Perceived career barriers and vocational outcomes among university undergraduates: Exploring mediation and moderation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 12-21. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.001>
- Vianen, A. E. M., Klehe, U. C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Netherlands Form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.002>

6.2 Competências socioemocionais e engajamento com a carreira em estudantes universitários: o papel da adaptabilidade de carreira como mediadora (Artigo 3)

Este artigo foi submetido em uma revista internacional, em inglês. Ele é de autoria de Amanda Espagolla Santos, Lucy Leal Melo-Silva e José Egídio Barbosa Oliveira.

6.2.1 Abstract

This study aimed to analyze the predictive power of social-emotional skills on career engagement mediated by the career adaptability dimensions in college students. The sample consisted of 204 college interns (18 to 45 years old, $M=23.61$, $SD=4.75$). The collection was conducted online via Google forms using four instruments: Inventory for the Assessment of Social and Emotional Skills (SENNA 2.0); Career Engagement Scale; Career Adapt-Abilities Scale (CAAS); and Identification Questionnaire. The data were processed in the SPSS version 25 statistical program and analyzed based on the instruments' references. Confirmatory and reliability factor analyses and structural, regression and equations were performed. The results show total mediation of career adaptability between social-emotional skills and engagement with career, showing that this model can be interpreted from the Career Adaptation Model.

Keywords: social-emotional skills; engagement with career; career adaptability; college trainee; higher education

6.2.2 Resumo

Este estudo objetivou analisar o poder preditivo das competências socioemocionais sobre o engajamento com a carreira mediada pelas dimensões da adaptabilidade de carreira em universitários. A amostra foi constituída por 204 estagiários universitários (18 a 45 anos, $M=23,61$, $DP=4,75$). A coleta foi realizada on-line via google form, por meio de quatro instrumentos: Instrumento para Avaliação de Competências Socioemocionais (SENNA 2.0); Escala de Engajamento com a Carreira; Escala de Adaptabilidade de Carreira; e Questionário de identificação. Os dados foram tratados no programa estatístico SPSS, versão 25 e analisados com base nos referenciais dos instrumentos. Foram realizadas análises fatoriais confirmatórias e de confiabilidade, de

regressão e equações estruturais. Os resultados sustentam a trajetória de relações entre as competências socioemocionais, adaptabilidade e engajamento com a carreira com importantes predições, mostrando que esse modelo pode ser interpretado a partir do Modelo de Adaptação de Carreira.

Palavras-chave: competências socioemocionais; engajamento com a carreira; adaptabilidade de carreira; estagiário universitário; ensino superior

6.2.3 Introdução

Desde o final do século XX e o início do século XXI, o mundo vem passando por velozes transformações decorrentes de avanços tecnológicos, da conectividade e das mudanças sociais, econômicas e políticas, agravadas em 2020, sobretudo pelos problemas ambientais e sanitários. Tais mudanças configuram um mundo Vuca, acrônimo, em inglês, dos termos *Volatility* (volatilidade), *Uncertainty* (incerteza), *Complexity* (complexidade) e *Ambiguity* (ambiguidade) criado pelo US Army War College (Saleh & Watson, 2017), que pode ser entendido como um cenário conturbado, agitado e em rápida transformação, demonstrando o forte impacto da interdependência e da globalização na sociedade contemporânea (Souza et al., 2018). Também entendido, após a pandemia, como mundo Bani, acrônimo em inglês dos termos *Brittle* (frágil), *Anxious* (ansioso), *Nonlinear* (não linear), e *Incomprehensible* (incompreensível). As velozes mudanças, ao mesmo tempo em que surpreendem e geram interesse, são estressantes e completamente desorientadoras, aumentando o estresse.

Nesse cenário, observam-se alterações nas características do mercado de trabalho e, conseqüentemente, nas exigências de contratação e modo de inserção do indivíduo na vida de trabalho. Assim, os estudantes vivenciam complexos desafios desde a graduação, precisando desenvolver competências e habilidades importantes para lidar com as rápidas transformações na vida e carreira (Silva et al., 2015), destacando a transição universidade-trabalho (Santos & Oliveira, 2020). Nesse sentido, segundo Ambiel et al. (2016) a busca por formação e qualificação cresce a cada dia mais, visto que o mercado vem buscando por profissionais mais preparados para os diversos desafios impostos pelo mundo Vuca e Bani para a resolução de problemas. Na contemporaneidade a busca por formação profissional tornou-se insuficiente, portanto, é necessário, ainda na fase universitária, procurar oportunidades para adquirir e

desenvolver habilidades importantes para a vida e a carreira, destacando-se as competências socioemocionais.

O que são *competências socioemocionais*? Elas compõem um conjunto de saberes e fazeres da pessoa sobre si mesmo e sobre o próximo, tendo a consciência na forma de se expressar, de ter autorregulação e de manejar suas emoções, uma vez que o objetivo é aumentar o bem-estar pessoal, subjetivo e psicológico, bem como a qualidade das relações sociais (Gondim et al., 2014). Ainda, a *Organisation for Economic Cooperation and Development European* (OCDE) (2015) as definem como um termo mais dinâmico, para além da dicotomia “habilidade cognitiva” e “não cognitiva”, englobando padrões de pensamentos, sentimentos e comportamentos que podem ser desenvolvidos por meio de experiências informais de aprendizagem. Em consonância, Lee (2013) e Santos e Primi (2014) tratam o conceito competências socioemocionais como aspectos mais flexíveis dos indivíduos, como motivação, características da personalidade e capacidades relacionais, por meio de comportamentos assertivos, bom controle emocional e estabelecimento de metas. Por fim, o Instituto Ayrton Senna (IAS) (2020) corrobora as ideias anteriores, visto que entende as competências socioemocionais como capacidades individuais de pensar, sentir e se comportar a fim de estabelecer boas relações intra e interpessoais, planejar e executar objetivos, tomar decisões conscientes e enfrentar novas situações ou desafios. Assim, segundo Santos e Primi (2014) elementos como persistência, resiliência, comprometimento, capacidades relacionadas ao aprendizado, formas de pensar, comunicação, colaboração, autonomia, dentre outras variáveis que dizem respeito às competências socioemocionais estão sendo valorizadas na contemporaneidade.

Há uma grande variedade de definições das competências socioemocionais. Para fins deste estudo destaca-se o entendimento de Primi et al. (2021), a partir do Manual Técnico do SENNA: Inventário para a Avaliação de Habilidades Socioemocionais, que foi utilizado neste estudo. Os referidos autores destacam o Modelo dos Grandes Cinco Fatores, ou *Big Five*, utilizado como organizador das dimensões do SENNA. A opção se baseia no estudo de John e Mauskopf (2015), que por meio de uma análise fatorial de diversas habilidades do século XXI, concluíram que muitas eram associadas aos fatores do *Big Five*. Sendo assim, as competências (ou habilidades)ⁱ socioemocionais podem ser entendidas por cinco macrocompetências (autogestão, abertura ao novo, engajamento com o outro, resiliência emocional e amabilidade), que envolvem outras competências mais específicas e relacionadas entre si, descritas a seguir. A autogestão está relacionada

com determinação, organização, foco, persistência e responsabilidade frente a alguma atividade e objetivo; a abertura ao novo diz respeito à curiosidade para aprender, imaginação criativa e interesse artístico; já o engajamento com os outros envolve a iniciativa social, a assertividade e o entusiasmo; a resiliência emocional está ligada a tolerância ao estresse, autoconfiança e tolerância à frustração; e, por fim, a amabilidade abarca a empatia, o respeito e a confiança em relação aos outros (Primi et al., 2018). Além das competências socioemocionais, é importante que o estudante demonstre recursos psicossociais para lidar com o momento de vida que, que é repleto de desafios e incertezas. Assim, focaliza-se, a seguir, a adaptabilidade de carreira, segunda variável foco deste estudo.

Salienta-se a adaptabilidade de carreira, entendida como comportamentos, atitudes, competências e estratégias de *coping* que o indivíduo apresenta para se inserir em seu meio e se adaptar a diferentes contextos e transições de carreira. Isto é, são recursos psicossociais de autorregulação, que juntos possibilitam ao indivíduo conseguir desenvolver estratégias, recursos e comportamentos para lidar com tarefas e transições ao longo do processo da construção de carreira (Mognon & Santos, 2013; Audibert & Teixeira, 2015). Para entender melhor o construto, é necessário compreender o *Modelo de Adaptação de Carreira* (Hirschi et al., 2015; Rudolph et al., 2017), útil para o entendimento das intervenções que objetivam ajudar pessoas a amplificar e desenvolver recursos psicossociais para enfrentar transições e desafios relacionados ao desenvolvimento de carreira. Este modelo envolve quatro facetas da adaptação, a saber: (a) a prontidão adaptativa (*adaptivity*), referente aos traços psicológicos que a pessoa tem para enfrentar situações de carreira; (b) a adaptabilidade de carreira (*adaptability*), considerada como recursos psicossociais de autorregulação diante de desafios de carreira; (c) as respostas adaptativas (*adapting*), que são comportamentos e crenças que auxiliam na mudança; e (d) os resultados da adaptação (*adaptation*), definidos como os resultados obtidos na carreira (Hirschi et al., 2015; Rudolph et al., 2017; Savickas e Porfeli, 2012; e Savickas, 2013).

Assim, a adaptabilidade de carreira refere-se ao modo como a pessoa constrói a sua carreira, levando em conta suas escolhas, planejamento e cumprimento de metas (Silva & Teixeira, 2013). Quatro dimensões constituem o construto (Savickas, 2005): preocupação (*concern*), controle (*control*), curiosidade (*curiosity*) e confiança (*confidence*). A preocupação está relacionada com a orientação positiva ao futuro e ao planejamento no que diz respeito à carreira. O controle refere-se às crenças do indivíduo

acerca da sua responsabilidade e capacidade de controle frente ao planejamento e preparação para o futuro profissional, bem como sua vontade de agir proativamente em busca de seus objetivos. A curiosidade relaciona-se a comportamentos de caráter exploratório que permitem ao indivíduo conhecer e ampliar suas perspectivas de ação no cenário ocupacional. E, por fim, a confiança refere-se às crenças da capacidade para enfrentar os desafios e pôr em prática os planos relacionados com a construção da carreira (Savickas, 2013).

Refletindo sobre a população e o universo deste estudo, estudantes do ensino superior, cumpre destacar o estudo de Silva e Teixeira (2013). Os referidos autores destacam que, enquanto alguns estudantes limitam-se às exigências mínimas das disciplinas, outros se engajam em atividades curriculares e extracurriculares, procurando desenvolver comportamentos profissionais e experiências que os permitam entrar em contato com a prática da profissão ainda na graduação. Assim, focaliza-se, a seguir, outra variável deste estudo: o engajamento com a carreira, especificamente tratando do sucesso na transição universidade-trabalho e no desenvolvimento da carreira.

Carreira é entendida, neste estudo, como construída a partir de escolhas dos indivíduos que validem seu autoconceito e seus objetivos no âmbito de trabalho, seria possível alcançá-los a partir de atributos individuais que promovam a agência pessoal, como apontam os estudos de Hirschi et al. (2015) e de Rudolph et al. (2017), a partir de maior *engajamento com a carreira*. Estudos acerca desse construto são novos, relevantes e escassos, principalmente em âmbito nacional (Assumpção & Oliveira, 2018). Engajamento pode ser definido como o grau de comportamentos proativos que alguém tem em relação à carreira, ou seja, como a pessoa gerencia as atividades em prol da construção da carreira ainda na universidade (Hirschi et al., 2014). Assim, o engajamento com a carreira é entendido como o nível em que alguém está aperfeiçoando, de maneira proativa, sua carreira a partir de diversos comportamentos específicos, demonstrados durante a formação educacional, favorecendo o processo de transição universidade-trabalho (Assumpção & Oliveira, 2018). Também se expressa no envolvimento dos universitários em comportamentos proativos relacionados à carreira, na identificação com o curso e a carreira universitária desdobrando na construção da identidade profissional (Fior et al., 2013). Desta forma, no contexto acadêmico, atividades que promovam a exploração da carreira, como atividades de pesquisa,

extensão e realização de estágios podem favorecer o engajamento com a carreira e futura inserção no mercado de trabalho.

Em revisões da literatura, observou-se que há estudos internacionais que investigaram duas das variáveis centrais deste estudo (adaptabilidade e engajamento), com estudantes universitários, exceto sobre as competências socioemocionais. Assim, foram recuperadas pesquisas focalizando o Modelo *Big Five* que, como apontado anteriormente, as cinco dimensões de personalidade foram entendidas como organizadoras das competências socioemocionais do instrumento SENNA, utilizado neste estudo. As investigações de Rossier et al. (2012) e Li et al. (2015) testaram o poder mediador da adaptabilidade de carreira entre personalidade e variáveis de carreira, ainda que com outros instrumentos, encontrando resultados favoráveis. Nilforooshan e Salimi (2016), Qi et al. (2017) e Yuwannakul e Kleebbua (2020) também estudaram e confirmaram o poder de mediação da adaptabilidade de carreira, porém na relação entre personalidade e engajamento na carreira, variável foco desta pesquisa. Já Sou et al. (2022) investigaram o papel da adaptabilidade de carreira como mediador entre capital social e engajamento na carreira, também verificando mediação. Esses resultados sugerem que a adaptabilidade de carreira é um construto dinâmico e de grande importância na mediação da relação entre traços de personalidade e comportamentos proativos de carreira.

Considerando o exposto, destaca-se a escassez de estudos que tratem especificamente de competências socioemocionais e outras variáveis de carreira, principalmente o engajamento com a carreira. Assim, este estudo objetiva testar um modelo de mediação da adaptabilidade de carreira na relação entre as competências socioemocionais e o engajamento com a carreira em uma amostra de brasileiros, estagiários do ensino superior. Espera-se contribuir com a produção do conhecimento e com pistas para intervenção que visem o desenvolvimento das competências socioemocionais e de carreira em universitários na situação de transição para o trabalho e com necessidade de lidar com os desafios do mundo em transformação.

6.2.4 Método

Esta pesquisa é parte de um projeto maior intitulado “Competências socioemocionais e de carreira em aprendizes e estagiários”. De desenho transversal e natureza quantitativa, foi desenvolvido por meio de um levantamento de dados, tipo

survey, caracterizado pela interrogação das pessoas cujo comportamento se deseja investigar (Gil, 2011). Os dados foram analisados a partir de tratamentos estatísticos que permitiram quantificar os dados.

Universo do estudo e participantes

Esta pesquisa foi realizada, inicialmente, com estagiários que estão inseridos em empresas via intermediação do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), uma associação civil de direito privado, sem fins lucrativos e de fins não econômicos, reconhecida como entidade de assistência social. Por meio de diversos programas, dentre eles o de aprendizagem e o de estágio de estudantes do ensino médio e superior, as ações do CIEE possibilitam aos adolescentes e jovens uma formação integral, facilitando o ingresso no mundo do trabalho. Os estagiários do CIEE são alunos regularmente matriculados em instituições de educação superior e de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos (Art. 1º da Lei no 11.788/2008). Cumpre destacar que a Coordenação Nacional do CIEE-Nacional autorizou a coleta de dados, no escopo do convênio firmado com a FFCLRP para a realização de eventos e de pesquisa. O CIEE-Nacional abrange o Estado de São Paulo e as regiões Norte, Nordeste (exceto Pernambuco), e Centro Oeste. As demais regiões (sul e outros estados da região sudeste) e o estado de Pernambuco funcionam independentes do CIEE-Nacional. Para este estudo foi definido a região de Campinas pela viabilidade da coleta de dados e por haver diversas universidades e empresas na região. A coleta foi iniciada via divulgação pelo CIEE, na primeira onda, mas como o número mínimo não foi atingido, na segunda onda o convite foi ampliado com a divulgação em universidades e na mídia, convidando estagiários de Campinas e região.

Assim, a amostra é não probabilística e por conveniência, uma vez que os participantes foram recrutados pelos critérios de disponibilidade e facilidade de acesso aos mesmos (Hair et al., 2005). O estudo foi constituído por 204 estagiários do Ensino Superior de Campinas e região, com idades entre 18 a 45 ($M=23,61$; $DP = 4,75$). Predominam estudantes que cursavam o primeiro curso de graduação (80,39%), que se encontravam realizando o primeiro estágio (59,31%) e estavam na metade final de curso (50,98%). Os participantes são majoritariamente mulheres (58,82%), de universidades particulares (71,07%), de cursos da área humanidades (58,33%) e classe econômica B

(52,45%), de acordo com Critério de Classificação Econômica Brasil do ano de 2018 da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP).

Instrumentos

Questionário sociodemográfico. Desenvolvido para fins desta pesquisa, objetiva tanto a coleta de dados pessoais dos universitários quanto informações institucionais. O Critério de Classificação Econômica Brasil da ABEP encontra-se nesta parte.

Instrumento para Avaliação de Competências Socioemocionais (SENNA 2.0). Foi utilizada a versão reduzida com 54 itens (Primi et al., 2018). O SENNA 2.0 é um instrumento desenvolvido para ser utilizado em âmbito nacional a fim de contribuir com a formulação de políticas públicas educacionais. É composto por cinco macrocompetências, que abrangem outras 17 competências, descritas a seguir.

1. Autogestão - competências: determinação, organização, foco, persistência e responsabilidade.
2. Engajamento com os outros - competências: iniciativa social, assertividade e entusiasmo.
3. Amabilidade - competências: empatia, respeito e confiança.
4. Resiliência emocional – competências: tolerância ao estresse, autoconfiança e tolerância à frustração.
5. Abertura ao novo – competências: curiosidade para aprender, imaginação criativa e interesse artístico.

Os itens avaliativos envolvem questões de identidade e de autoeficácia, como “Não ligo para os sentimentos dos outros”, “Sou calmo(a) e controlo bem meu estresse”, “Manter a calma quando alguma coisa dá errado ao invés de ficar nervoso(a)”, “Descobrir como algo funciona”. Deve-se destacar que os valores dos coeficientes de consistência interna de cada habilidade com amostras acima de 18 anos são: abertura ao novo 0.91, autogestão 0.94, engajamento com outros 0.86, amabilidade 0.86 e resiliência emocional 0.90 (Primi et al., 2021). Todos os cinco domínios obtiveram níveis de confiabilidade muito bons ($r \geq .85$) (Primi et al., 2021). As pontuações são feitas individualmente a partir das categorias: 1 - não tem nada a ver comigo, 2 - tem um pouco a ver comigo, 3 - moderadamente a ver comigo, 4 - tem muito a ver comigo e 5 - tem tudo a ver comigo, que, posteriormente são recodificadas para: a desenvolver, emergente, capaz e muito capaz. Ressalta-se que o Instituto Ayrton Senna autorizou formalmente a utilização do instrumento e houve assessoria técnica do

grupo de pesquisadores do referido instrumento para a realização das correlações de Teoria da Resposta ao Item (TRI) dos escores.

Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC). É um instrumento de Savickas e Porfeli (2012), validada em contexto internacional, com adaptação ao Brasil realizada por Teixeira et al. (2012) baseada em quatro dimensões: preocupação com a carreira, controle, curiosidade e confiança. Nesta pesquisa, foi utilizada a última versão de Audibert e Teixeira (2015), com o objetivo de mensurar a adaptabilidade de carreira em universitários. A escala é composta por 24 itens avaliados por meio da escala Likert de 5 pontos, sendo “1” “desenvolvi pouco ou nada” a “5” “desenvolvi extremamente bem”. Os itens envolvem afirmativas como “Pensar com cuidado sobre minha carreira”, “Assumir responsabilidade pelos meus atos”, “Explorar as opções antes de fazer uma escolha” e “Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades”. A fidedignidade e a confiabilidade do instrumento apresentam consistência interna excelente tanto na escala total quanto nas quatro subescalas, com Alfa de Cronbach 0.94 na escala total, 0.88 na subescala referente a preocupação, 0.83 na de controle, 0.88 na de curiosidade e 0.89 na subescala de confiança (Audibert & Teixeira, 2015). Os valores obtidos foram próximos dos melhores valores de amostras de outros países (Savickas & Porfeli, 2012).

Escala de Engajamento com a Carreira (EEC). É um instrumento validado para o Brasil por Marques, Oliveira e Melo-Silva (2019) e consiste em uma escala unidimensional que possui nove itens, dentre eles “Solucionar problemas”, “Construiu planos e definiu objetivos para sua carreira” e “Assumi responsabilidades ou posições que poderão ajudá-lo a progredir na sua carreira”. Os itens de 1 a 3 avaliam de modo mais geral os comportamentos de *engajamento com a carreira*, abrangendo várias de suas categorias, enquanto os outros seis itens (de 4 a 9) representam diferentes categorias de comportamento de *engajamento com a carreira*: (a) Planejamento de Carreira (*Career Planning*), (b) Conhecimento de si em relação à carreira (*Career Self-Exploration*), (c) Conhecimento do ambiente de carreira (*Environmental Career Exploration*), (d) Rede de contatos (*Networking*), (e) Investimento voluntário no capital humano/Desenvolvimento de Habilidades (*Voluntary Human Capital/Skill Development*), e (f) Desenvolvimento de Habilidades de Recolocação (*Positioning Behavior*). Os itens podem ser respondidos por meio de uma escala tipo Likert que varia de 1 a 5, em que 1 corresponde à resposta “Não muito” e 5 corresponde à resposta

“Sempre”. O participante deve responder em cada item, considerando que entre 1 e 2 o sujeito é pouco engajado, 3 razoavelmente engajado e entre 4 e 5 bem engajado.

Tanto a escala original quanto a versão adaptada ao Brasil fornecem suporte para validade de construto, mostrando convergência e relações positivas com outras variáveis de carreira, tais como a exploração de carreira e a clareza e identidade profissional entre estudantes universitários, podendo ser aplicada tanto em estudantes quanto em adultos atuantes no mercado de trabalho (Hirschi et al., 2014). A escala adaptada na versão brasileira possui Alfa de Cronbach de 0.89, indicando alto índice na confiabilidade da escala e boas evidências de validade para uso no Brasil (Marques et al., 2019). Ainda, os resultados demonstram estrutura unifatorial com nove itens semelhantes à versão original, o que reforça as evidências de validade e precisão da medida para uso em contexto brasileiro.

Procedimentos de coleta de dados

O projeto maior foi submetido e aprovado junto ao projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da (NOME DA INSTITUIÇÃO PRESERVADO) (CAAE nº PRESERVADO). O caderno de avaliação foi realizado no *Google Forms*, meio em que os participantes tiveram acesso e responderam, inicialmente, ao Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e à pesquisa completa. A coleta de dados foi iniciada e finalizada no período de isolamento social devido a pandemia do vírus SARS-CoV-2.

Procedimento de análises dos dados

Para iniciar a análise de dados, a equipe do Instituto Ayrton Senna realizou as correlações TRI dos escores do SENNA 2.0, politômica (escala tipo Likert), pelo modelo de créditos parciais e com pontuações individuais para as cinco macrocompetências dimensões, de acordo com as categorias: *a desenvolver, emergente, capaz e muito capaz*. Após essa primeira análise, os dados foram transferidos, juntamente com os demais instrumentos e dados sociodemográficos, para outra planilha de Excel e codificados para o *IBM Software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versões 25 (Chicago, Illinois, EUA). A partir disso, foram realizadas análises fatoriais confirmatórias e confiabilidade às escalas utilizadas, seguidas de regressões e equações estruturais a fim de testar o poder preditivo das competências socioemocionais em relação à adaptabilidade de carreira e ao engajamento com a carreira, bem como o

poder mediador da adaptabilidade de carreira na relação entre as variáveis emocionais e de carreira.

6.2.5 Resultados

Com o propósito de confirmar a estrutura fatorial dos instrumentos utilizados em relação à amostra deste estudo, foram realizadas análises fatoriais confirmatórias (AFC), trazendo resultados satisfatórios, com exceção da escala de engajamento com a carreira, que permitiu manter os itens originais da escala, exceto o item 5 (“Refletiu, sinceramente, sobre seus valores pessoais, suas habilidades e suas fraquezas”). A adequação do modelo foi verificada a partir dos índices de ajuste: χ^2/gf (valor esperado menor do que 3); GFI (*Goodness of Fit Index* - valor esperado igual ou maior do que 0.90); CFI (*Comparative Fit Index* – valor esperado igual ou maior do que 0.90); RMSEA (*Root Mean Square Error of Aproximation* – valor esperado igual ou menor do que 0.08). Nesse sentido, realizando a análise com todos os itens desta escala, nenhum índice de ajustamento da estrutura fatorial obtido foi satisfatório inicialmente: $\chi^2/gf = 5.458$; GFI = 0.840; CFI = 0.857; RMSEA = 0.148. Então, a partir da análise das cargas fatoriais dos itens, foi verificada carga abaixo de 0.50 do item 5 (0.382) nesta presente amostra, sendo eliminado da escala, uma vez que o seu índice de saturação é inferior a 0.50. Após a reespecificação do modelo com a eliminação deste item e introdução de correlações entre os erros dos itens 1 e 8, 6 e 7, 7 e 8, 7 e 9, 8 e 9 da Escala de Engajamento com a Carreira, foram obtidos índices de ajustamento muito bons: $\chi^2/gf = 1.043$; GFI = 0.986; CFI = 0.999; RMSEA = 0.014. Assim, para fins deste estudo, os autores optaram por utilizar a escala melhor ajustada aos participantes com apenas oito itens.

Em função das hipóteses levantadas quanto às relações entre as variáveis em análise, foi usado um modelo de trajetórias para testar o efeito das competências socioemocionais sobre o engajamento com a carreira com mediação da adaptabilidade de carreira (Ver Figura 1).

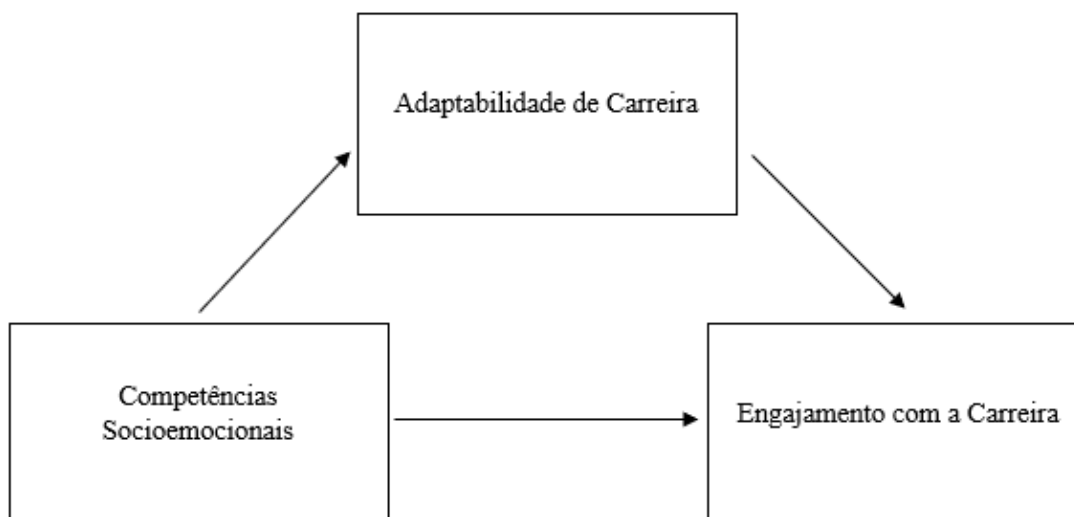


Figura 1. Modelo de Mediação entre Competências Socioemocionais e Engajamento com a Carreira

Contudo, como procedimento prévio à realização das análises de trajetórias, regressões múltiplas foram realizadas para aferir o efeito preditivo das competências socioemocionais (abertura ao novo, amabilidade, autogestão, engajamento com os outros e resiliência emocional) sobre adaptabilidade de carreira (preocupação, controle, curiosidade e confiança). Com utilização do método stepwise, foi observado que o modelo explica uma quantidade significativa da variância de preocupação ($R^2 = .267$, $R^2_{ajustado} = .256$, $F(3,200) = 24.290$, $p < .000$), controle ($R^2 = .382$, $R^2_{ajustado} = .370$, $F(4,199) = 30.800$, $p < .000$), curiosidade ($R^2 = .366$, $R^2_{ajustado} = .353$, $F(4,199) = 28.704$, $p < .000$) e confiança ($R^2 = .417$, $R^2_{ajustado} = .405$, $F(4,199) = 35.591$, $p < .000$). Os preditores da variável preocupação são a autogestão ($\beta = .363$, $p < .000$), o engajamento com os outros ($\beta = .160$, $p < .05$) e a abertura ao novo ($\beta = .171$, $p < .01$). Os preditores da variável controle são o engajamento ($\beta = .257$, $p < .000$), a resiliência emocional ($\beta = .229$, $p < .000$), a abertura ao novo ($\beta = .208$, $p < .001$) e a autogestão ($\beta = .181$, $p < .01$). Os preditores da variável curiosidade são a abertura ao novo ($\beta = .299$, $p < .000$), a autogestão ($\beta = .250$, $p < .000$), a resiliência emocional ($\beta = .166$, $p < .05$) e o engajamento ($\beta = .147$, $p < .05$). Por fim, os preditores da variável confiança são a autogestão ($\beta = .439$, $p < .000$), o engajamento ($\beta = .155$, $p < .05$), a resiliência emocional ($\beta = .159$, $p < .01$) e a abertura ao novo ($\beta = .119$, $p < .05$). Seguidamente, regressões múltiplas foram igualmente efetuadas para aferir o efeito preditivo das competências socioemocionais e da adaptabilidade de carreira (preocupação, controle, curiosidade e confiança) sobre o engajamento com a carreira. Igualmente com utilização do método

stepwise, foi observado que o modelo explica uma quantidade significativa da variância do engajamento com a carreira ($R^2 = .570$, $R^2_{ajustado} = .361$, $F(4,199) = 65.853$, $p < .000$). Os preditores do engajamento com a carreira são a curiosidade ($\beta = .234$, $p < .01$), a preocupação ($\beta = .310$, $p < .000$), a confiança ($\beta = .229$, $p < .01$) e a abertura ao novo ($\beta = .138$, $p < .01$).

Os resultados das regressões, portanto, dá as premissas para a realização do modelo de trajetórias. Neste último, foi decidido colocar todas as variáveis das competências socioemocionais e da adaptabilidade de carreira (e não apenas as variáveis predictoras obtidas nos modelos de regressão), dada a existência de correlações entre elas, as quais poderiam ter influência no modelo de trajetórias.

Modelo de trajetória

Após avaliar os modelos de medição por meio da análise fatorial confirmatória (AFC), testando a sua confiabilidade (conforme proposto por Kline, 2011) e da realização de modelos de regressão múltipla para aferir a capacidade preditiva das competências socioemocionais e da adaptabilidade de carreira sobre o engajamento com a carreira, uma análise de trajetória por meio de equações estruturais foi realizada usando o software AMOS (v.23, SPSS Inc, Chicago, IL) a fim de avaliar o modelo preditivo acima proposto. Os parâmetros do modelo foram estimados usando o procedimento de máxima verossimilhança (ML). O ajuste do modelo aos dados foi avaliado por meio de vários índices de adequação e respectivos valores de referência, como mencionado anteriormente: χ^2/gf (valor esperado menor do que 3); GFI (*Goodness of Fit Index* - valor esperado igual ou maior do que 0.90); CFI (*Comparative Fit Index* – valor esperado igual ou maior do que 0.90); RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation* – valor esperado igual ou menor do que 0.08). O modelo foi construído com inclusão de todos os impactos preditivos sucessivos entre as competências socioemocionais (variável independente), a adaptabilidade de carreira (variável mediadora) e engajamento com a carreira (variável dependente). Tendo em conta as correlações entre as variáveis, foram ainda estabelecidas covariâncias entre todas as dimensões das competências socioemocionais e entre os erros das dimensões de adaptabilidade de carreira. Após a eliminação de todos os parâmetros não significativos, foi obtido um modelo preditivo com índices de ajustamento muito bons: $\chi^2/gf = 1.567$; GFI = 0.979; CFI = 0.991; RMSEA = 0.053. A Figura 2 ilustra o modelo

proposto, em que são representados os efeitos preditores sobre a variável dependente, levando em consideração o efeito de mediação da adaptabilidade de carreira.

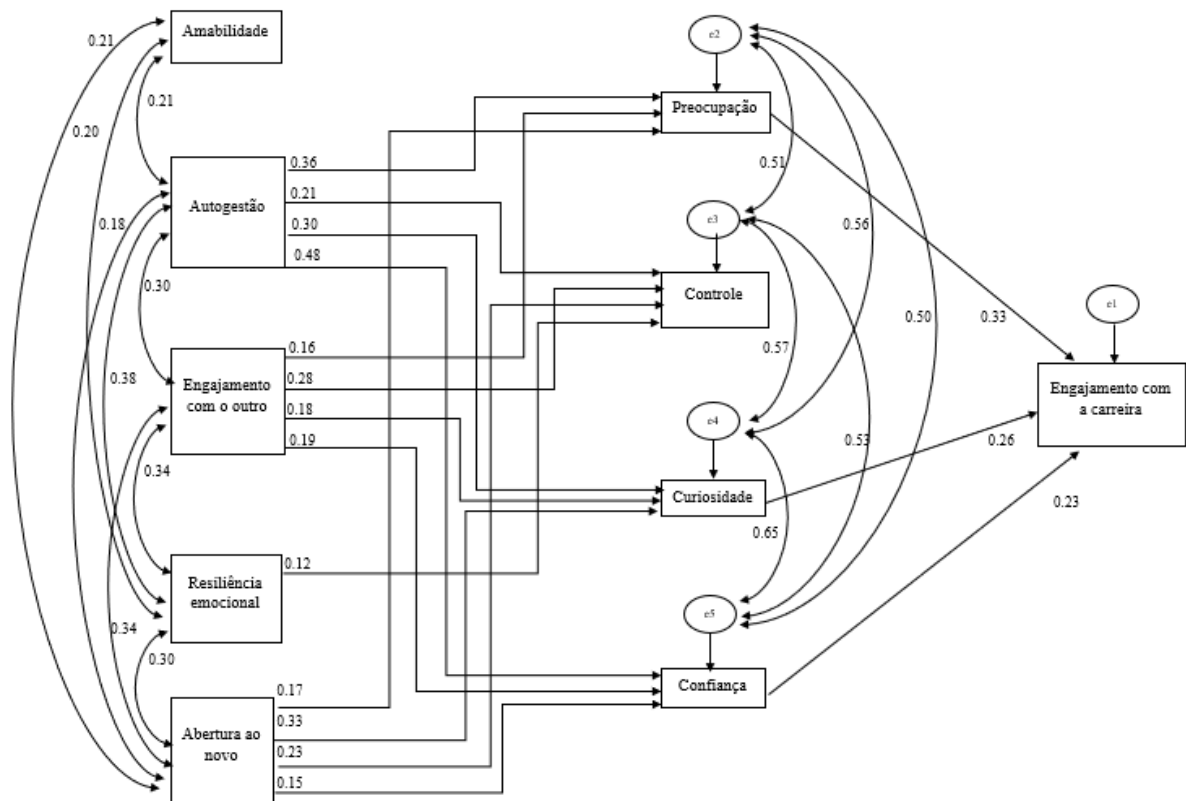


Figura 2. Modelo de trajetória

A fim de testar a significância dos efeitos indiretos totais e específicos das competências socioemocionais, com mediação da adaptabilidade de carreira, sobre o engajamento com a carreira, o procedimento de reamostragem de bootstrap em um modelo de mediação foi usado (Preacher & Hayes, 2008). O procedimento de inicialização para teste de efeitos indiretos é recomendado sobre o teste de Sobel devido ao seu maior poder estatístico associado à capacidade de manter o controle sobre a taxa de erro Tipo I (MacKinnon, et al., 2002; MacKinnon et al., 2004). De acordo com as recomendações de Preacher e Hayes (2008) e Shrout e Bolger (2002), o seguinte procedimento de reamostragem de bootstrap foi usada a criação de 5.000 amostras de bootstrap por amostragem aleatória com substituição para testar o modelo de mediação de adaptabilidade de carreira entre as competências socioemocionais e engajamento com a carreira. Este procedimento resultou em 5.000 estimativas de cada coeficiente de trajetória, as quais forneceram estimativas dos efeitos indiretos desse modelo de

mediação. O procedimento de teste foi realizado usando SPSS com uma macro fornecida por Preacher e Hayes (2008).

Os vários caminhos de efeitos indiretos totais e específicos testados e as respectivas estimativas são apresentados na Tabela 1. Levando em consideração os critérios de Shrout e Bolger (2002), se o intervalo de confiança de 95% para as estimativas de um efeito indireto não contém zero, pode-se concluir que o efeito indireto é estatisticamente significativo ao nível de 0,05. Assim, observa-se efeitos indiretos significativos apenas na mediação da adaptabilidade de carreira entre autogestão e engajamento com a carreira, sendo significativos apenas os efeitos indiretos pelas dimensões preocupação e confiança, bem como seu efeito indireto total. Os resultados, portanto, apoiam parcialmente a hipótese principal de que o engajamento com a carreira é previsto pelas competências socioemocionais por meio da mediação da adaptabilidade de carreira.

Tabela 1

Efeitos indiretos das Competências Socioemocionais sobre o Engajamento com a carreira, com mediação da Adaptabilidade de Carreira

Variáveis independentes e variável dependente: Competências socioemocionais > Engajamento com a carreira	Trajetórias de mediação. Variáveis mediadoras: Adaptabilidade de carreira	B	Erro padrão	Bootstrapping Viés corrigido 95% IC para efeito indireto médio	
				Inferior	Superior
Autogestão > Engajamento com a carreira	Preocupação	.075	.031	.023	.144
	Curiosidade	.030	.018	-.001	.069
	Confiança	.080	.036	.015	.154
	Totalidade dos efeitos indiretos	.184	.045	.100	.277
Engajamento com o outro > Engajamento com a carreira	Preocupação	-.002	.021	-.045	.037
	Curiosidade	-.001	.011	-.023	.024
	Confiança	.005	.013	-.021	.032
	Total	.002	.031	-.062	.062
Abertura ao novo > Engajamento com a carreira	Preocupação	.014	.023	-.030	.061
	Curiosidade	.036	.020	.000	.077
	Confiança	.005	.013	-.020	.033
	Total	.055	.039	-.021	.130

6.2.6 Discussão

A partir da Figura 2, pode-se inferir que as competências socioemocionais influenciam o engajamento com a carreira por meio da trajetória de relações entre as competências socioemocionais, adaptabilidade e engajamento com a carreira com importantes predições, o que responde ao objetivo principal deste estudo. Nesse sentido,

as competências socioemocionais são tidas como variáveis independentes e preditoras, a adaptabilidade de carreira como mediadora, e o engajamento com a carreira é a variável dependente e de resultado (o que foi predito). Após a inserção da variável mediadora (dimensões da adaptabilidade de carreira), alguns efeitos não foram significativos e, por isso, foram deixadas apenas as trajetórias significativas para a realização do ajustamento do modelo aos dados. Adicionalmente, observam-se relações normais de covariância entre todos os fatores da adaptabilidade de carreira. Essa relação também ocorreu na escala de competências socioemocionais, com exceção das competências amabilidade e engajamento com o outro, que não possuem correlação entre si.

Em relação às trajetórias, destacam-se as predições entre as competências socioemocionais e a adaptabilidade de carreira, visto que as macrocompetências de autogestão, engajamento com o outro e abertura ao novo predizem as quatro dimensões de adaptabilidade de carreira. Já a resiliência emocional prediz apenas a dimensão controle, enquanto a amabilidade não prediz a adaptabilidade de carreira. Em contrapartida, apenas a dimensão controle da adaptabilidade de carreira não prediz o engajamento com a carreira. Nesse sentido, no modelo de mediação, verifica-se que a influência das competências socioemocionais sobre o engajamento com a carreira é mediada de forma total pela preocupação, curiosidade e confiança. Ressalta-se que a resiliência emocional prediz unicamente a dimensão de adaptabilidade de carreira (controle) que não tem poder mediador no engajamento.

O modelo testado nesta investigação pode ser considerado similar aos estudos internacionais de Rossier et al. (2012) e Li et al. (2015), visto que ambos os estudos testaram o poder mediador da adaptabilidade de carreira entre personalidade (neste estudo é com competências sociomocionais) e variáveis de carreira, ainda que com outros instrumentos. O primeiro foi realizado com 391 participantes suíços e resultou na mediação parcial da adaptabilidade de carreira entre personalidade e engajamento no trabalho, enquanto o segundo, pesquisado com 264 estudantes chineses, também confirmou mediação na relação entre traços de personalidade e comportamentos exploratórios. Adicionalmente, os resultados deste estudo em relação ao modelo testado corroboram os achados da investigação de Nilforooshan e Salimi (2016), na qual os autores testaram e confirmaram o modelo de mediação da adaptabilidade de carreira entre personalidade e engajamento com a carreira, variável foco desta presente investigação, em 201 estudantes de uma universidade do Irã. O modelo destes autores difere apenas na variável preditora, em que utilizaram traços de personalidade,

encontrando mediações parciais e totais, enquanto nesta pesquisa a mediação da adaptabilidade de carreira foi total entre variáveis emocionais e de carreira. Outro estudo que avalia a mediação entre personalidade e outras variáveis em relação ao engajamento com a carreira foi o de Qi et al. (2017), com 337 universitários chineses. Os autores constataram que a adaptabilidade foi uma variável significativa como mediadora na relação da conscienciosidade e abertura ao novo com engajamento entre os estudantes. Os resultados também corroboram o que foi encontrado na pesquisa de Yuwannakul e Kleebbua (2020), que encontrou mediação total da adaptabilidade de carreira na relação entre personalidade com engajamento com a carreira a partir das dimensões de conscienciosidade e abertura ao novo. A presente investigação apresenta resultados semelhantes aos destes dois estudos anteriores, visto que também foi constatada mediação entre competências socioemocionais e engajamento com a carreira a partir da autogestão, engajamento com o outro e abertura ao novo. Já Sou et al. (2022) não investigou personalidade ou competências socioemocionais, mas analisou o poder de mediação da adaptabilidade na relação entre capital social e engajamento com a carreira em 610 universitários de Macau, resultando na mediação parcial da adaptabilidade.

Por fim, a partir da análise do modelo de trajetória, sugere-se que as predições das competências socioemocionais sobre a adaptabilidade de carreira ocorreram apenas entre as competências relacionadas ao mundo do trabalho, sendo elas a abertura ao novo, engajamento com os outros e autogestão, enquanto amabilidade e resiliência emocional são aspectos mais emocionais. Apesar disso, a amabilidade e resiliência emocional se correlacionam com as demais macrocompetências, com exceção da amabilidade e engajamento com os outros, sugerindo que, mesmo de modo indireto, tais variáveis emocionais, como empatia, respeito e tolerância ao estresse e à frustração, influenciam os comportamentos de carreira. Já a relação mediadora da adaptabilidade de carreira sobre o engajamento com a carreira foi significativa a partir dos fatores preocupação, curiosidade e confiança, na medida em que o engajamento com a carreira se remete mais a exploração e planejamento de carreira. Ainda, ressalta-se que o engajamento com a carreira é a presença de comportamentos proativos ao longo da construção da carreira, o que no contexto de pesquisa se relaciona ao momento da graduação, e, por isso, há maior preocupação e curiosidade por parte dos universitários em aprimorar seus aspectos de carreira para facilitar e aumentar sua confiança para a futura inserção no mercado de trabalho.

Assim, o modelo de trajetória testado e explorado neste estudo sugere que os universitários que desenvolvem suas competências socioemocionais em relação à responsabilidade, determinação, foco, assertividade, relacionamento interpessoal e curiosidade para aprender demonstram ter maiores comportamentos exploratórios de planejamento, conhecimento de si em relação à carreira e de seu ambiente. Também tendem a buscar por *networkings* e desenvolvimento de habilidades a partir de recursos psicossociais de adaptabilidade de carreira, uma vez que estão preocupados com a construção de suas carreiras (preocupação). Também procuram por oportunidades e possibilidades ambientais e sociais (curiosidade), bem como demonstram confiança para agir proativamente e pôr em prática o planejamento de carreira (confiança) para uma melhor transição para o mercado de trabalho. Tais comportamentos podem ter sido favorecidos, em âmbito acadêmico, pelo fato das instituições oferecerem diversas oportunidades de atividades extracurriculares, como por exemplo: projetos de pesquisa, de extensão universitária, participações em empresas juniores, atléticas, centros e ligas acadêmicas. Além de investirem em estágios curriculares obrigatórios nos anos finais dos cursos.

A partir desses resultados, infere-se que o modelo de mediação testado pode ser explicado pela Teoria de Construção de Carreira, sendo considerado o modelo de Adaptação de Carreira proposto por Savickas (2005, 2013). Este modelo auxilia os profissionais e os pesquisadores a entenderem como o indivíduo desenvolve estratégias, recursos e comportamentos para lidar com tarefas e transições ao longo do processo da construção de carreira. Também explica como a pessoa pode se organizar e se preparar para enfrentar as transições e construir sua vida e carreira. Neste modelo mais amplo de adaptação, as competências socioemocionais podem ser entendidas como prontidão adaptativa (*adaptivity*), uma vez que são necessárias para lidar com o desconhecido, com o complexo, problemas indefinidos, nas transições ocupacionais e no desenvolvimento de carreira. A adaptabilidade de carreira é considerada um recurso de adaptabilidade (*adaptability*), pois é um construto psicossocial que leva à autorregulação, enquanto o engajamento com a carreira é considerada uma resposta adaptativa (*adapting*), por ser um conjunto de comportamentos que auxiliam os indivíduos a buscarem mudanças. Assim, o modelo de trajetória proposto neste estudo (Figura 2), mostra que os recursos da adaptabilidade são mediadores na relação entre prontidão e resposta adaptativa que podem levar a possíveis resultados positivos na

inserção ao mercado de trabalho, ressaltando a importância de a pessoa estar engajada com a própria construção de carreira ao longo de sua vida.

O fato de os poucos efeitos indiretos serem significativos, não quer dizer que os efeitos diretos das competências socioemocionais sobre adaptabilidade de carreira e da adaptabilidade de carreira sobre o engajamento com a carreira não sejam significativos. Ainda que sejam observados poucos efeitos indiretos significativos, muitas das trajetórias não significativas estão no limite de serem, ou seja, se houvesse uma amostra maior, estas se tornariam significativas, pois aumentaria a potência do teste. Em outras palavras, aumentaria a capacidade de detectar os efeitos que, nesta investigação, foram pequenos para serem detectados devido ao número relativamente baixo da amostra.

6.2.7 Considerações finais

Sendo o objetivo de investigar e testar o modelo de mediação da adaptabilidade de carreira entre competências socioemocionais e de engajamento com a carreira, considera-se que o mesmo foi alcançado. No que se refere ao modelo de trajetória testado foi observada mediação total da adaptabilidade de carreira entre variáveis emocional e de carreira, porém, após a inserção da variável mediadora, nem todos os efeitos foram significativos. A mediação da adaptabilidade de carreira se deu pelas dimensões de preocupação, curiosidade e confiança, sendo todas previstas apenas pelas macrocompetências de autogestão, de engajamento com o outro e de abertura ao novo, uma vez que estas se relacionam com competências consideradas de carreira, como responsabilidade, relacionamentos interpessoais e exploração de novas oportunidades e, portanto, são primordiais para desenvolver comportamentos proativos e de engajamento na construção de carreira.

Apesar das competências socioemocionais de amabilidade não ter apresentado efeito significativo no modelo e a resiliência emocional ter previsto apenas o controle da adaptabilidade de carreira, é importante que os indivíduos sejam empáticos, respeitosos, confiem em si e em suas relações interpessoais. Que sejam tolerantes às frustrações e ao estresse, pois esses fatores influenciam, indiretamente, a serem mais adaptáveis aos contextos, desafios e exigências pessoais e profissionais, bem como engajados com suas carreiras, o que seria relevante para programas de intervenção. Em suma, o modelo de mediação mostra que os universitários com competências socioemocionais bem desenvolvidas demonstram ter maior engajamento com a carreira a partir de recursos

psicossociais de adaptabilidade de carreira, possibilitando um maior preparo e confiança para a transição educação-trabalho.

Por fim, houve a realização do teste de significância dos efeitos indiretos totais e específicos das variáveis a partir do procedimento de reamostragem de *bootstrap*. Como resultado, obteve efeitos indiretos significativos apenas na mediação da *adaptabilidade de carreira* entre autogestão e *engajamento com a carreira*, destacando efeitos pelos fatores preocupação e confiança, bem como o efeito indireto total. Ressalta-se que os poucos efeitos indiretos serem significativos não anulam o fato de que os efeitos diretos das trajetórias sejam significativos. Sendo assim, uma limitação do estudo, que influenciou o fato de alguns efeitos indiretos não ser significativos, é o número da amostra, apesar de ter sido considerável para a realização das análises presentes. Este fator limitante também pode ter influenciado o ajustamento do instrumento de engajamento com a carreira, resultando na retirada de um item para ficar satisfatório em relação a essa amostra específica. Ainda, a pesquisa foi aplicada apenas em uma região do estado de São Paulo, bem como com em uma amostra muito específica, o que não possibilita ter resultados generalizados a outros contextos.

Apesar das limitações, este estudo sinaliza importantes dados para futuras investigações a respeito das variáveis socioemocionais, bastante estudadas na atualidade, e sua relação com competências de carreira. Também contribui com a comunidade científica, visto que não há estudos que relacionem tais variáveis no contexto educacional e de trabalho, com destaque ao engajamento com a carreira. Ainda, espera-se trazer pistas para programas de carreira nas instituições de Ensino Superior para que os estudantes entendam a importância e busquem desenvolver as competências socioemocionais e de carreira.

6.2.8 References

- Ambiel, R. A. M., Hernández, D. N., & Martins, G. H. (2016). Relações entre adaptabilidade de carreira e vivências acadêmicas no ensino superior. *Psicología desde el Caribe*, 33(2), 158-168. doi: <https://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.2.7071>
- Assumpção, M. C., & Oliveira, M. C. (2018). Estudo do Engajamento com a Carreira em universitários no processo de transição universidade-trabalho. *Revista de Psicologia*, 9(2), 153-162.

- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Fior, C. A., Mércuri, E. & Silva, D. (2013). Evidências de validade da Escala de Envolvimento Acadêmico para universitários. *Avaliação Psicológica*, 12(1), 81-89.
- Gil, A. C. (2011). *Metodologia do ensino superior*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- Gondim, S. M. G., Morais, F. A., & Brantes, C. A. A. (2014). Competências socioemocionais: fator-chave no desenvolvimento de competências para o trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(4), 394-406.
- Hair, J. F., Jr., Babin, B., Money, A. H., & Samouel, P. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em Administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Hirschi, A., Freund, P. A. & Herrmann, A. (2014). The Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measure of Proactive Career Behaviors. *Journal of Career Assessment*, 22(4), 575-594. doi: <https://dx.doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A.C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. doi: <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Instituto Ayrton Senna (2020). As 10 competências gerais da BNCC e as competências socioemocionais. Competências socioemocionais para contextos de crise. Recuperado em 24 de agosto de 2022 de https://institutoayrtonsenna.org.br/content/dam/institutoayrtonsenna/hub-socioemocional/instituto-ayrton-senna-as-10-competencias-gerais-da-bncc-e-as-competencias-socioemocionais.pdf?utm_source=site&utm_medium=hub-socioemocional
- Kline, R. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press
- Lee, W. O. (2013). *Education and 21st Century Competencies*. Keynote paper presented at the Education and 21st Century Competencies, hosted by the Ministry of Education, Oman, 22-24.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role

- of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89,39-45. doi: <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.006>
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 99e128. doi: http://dx.doi.org/10.1207/s15327906mbr3901_4.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7, 83e104. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/1082-989x.7.1.83>.
- Marques, B. C. S., Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L. (2019). Escala de Engajamento com a carreira (EEC). In: A. L. de Andrade; M. F. O. Nunes; M. Z. Oliveira; R. A. M. Ambiel. (Org.). Técnicas e medidas em orientação profissional e de carreira. 1ed.Vetor: São Paulo, v. 1, p. 49-59.
- Mognon, J. F., & Santos, A. A. A. (2013). Relação entre vivência acadêmica e os indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 227-237.
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1–10. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2015). *Estudos da OCDE sobre competências: competências para o progresso social - o poder das competências socioemocionais*. Tradução de Maria Carbajal. São Paulo: Fundação Santillana.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879e891. doi: <http://dx.doi.org/10.3758/brm.40.3.879>.
- Primi, R., John, O. P., Santos, D., & De Fruyt, F. (2018). SENNA inventory. São Paulo, Brazil: Institute Ayrtton Senna.
- Primi, R., John, O. P., Santos, D., & De Fruyt, F. (2021). SENNA: Inventory for the Assessment of Social and Emotional Skills: Technical Manual. Recuperado em 24 de agosto de 2022 de <https://psyarxiv.com/byvpr/>
- Primi, R., Santos, D., John, O. P. & De Fruyt, F. (2016). Development of an Inventory Assessing Social and Emotional Skills in Brazilian Youth. *European Journal of Psychological Assessment*, 32(1), 5-16. doi: 10.1027/1015-5759/a000343

- Qi, Y., Liu, T. & Chen, Y-W. (2017). Relationships among personality, calling, career engagement, and self-defeating job search behavior in Chinese undergraduate students: The mediating effects of career adaptability. *International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management (IEEM)*, 2215-2220, doi: 10.1109/IEEM.2017.8290285.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career adapt-abilities scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743. doi: <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. doi: 10.1016/j.jvb.2016.09.002
- Saleh, A., & Watson, R. (2017). Business excellence in a volatile, uncertain, complex and ambiguous environment (BEVUCA). *The TQM Journal*, 29(5), 705-724. doi: <https://doi.org/10.1108/TQM-12-2016-0109>
- Santos, A. E., & Oliveira, M. C. (2020). Análise da adaptabilidade de carreira em estudantes concluintes do ensino superior. *Revista Interação em Psicologia*, 24(1), 42-53. doi: <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v24i1.62877>
- Santos, D. & Primi, R. (2014). *Desenvolvimento socioemocional e aprendizado escolar: uma proposta de mensuração para apoiar políticas públicas*. Relatório sobre resultados preliminares do projeto de medição de competências socioemocionais no Rio de Janeiro. São Paulo: OCDE, SEEDUC, Instituto Ayrton Senna.
- Savickas, M. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2nd ed.), 147-183.
- Savickas, M. L. (2013). *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2ª. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. doi: <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.012>

- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: new procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7, 422-445. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/1082-989x.7.4.422>
- Silva, A. M. S., Oliveira, M. E. S., & Oliveira, R. P. A. (2015). Jovens administradores e o mercado de trabalho. *Revista ciências humanas e sociais*, 2(1), 39-52.
- Silva, C. S., & Teixeira, M. A. P. (2013). Experiências de estágio: contribuições para a transição universidade-trabalho. *Revista Paidéia*, 23(54), 103-112. doi: <https://dx.doi.org/10.1590/1982-43272354201312>
- Sou, E. K., Yuen, M. & Chen, G. (2022). Career adaptability as a mediator between social capital and career engagement. *The Career Development Quarterly*, 70(1), 2-15. Doi: <https://doi.org/10.1002/cdq.12289>
- Souza, L. R. A. S., Santos, J. M. M. S., & Freitas, C. B. (2018). *Reflexão sobre a dinâmica do “mundo vuca” e seu impacto na educação profissional a distância*. Anais de Congresso da Associação Brasileira de Ensino à Distância.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685. doi: <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>
- Yuwannakul, S. & Kleebua, A. C. (2020). *A casual modelo f career engagement among applied Thai traditional medicine students: the role of career adaptability as a mediator*. Tese de mestrado em Psicologia Aplicada. Escola de Pós-Graduação, Universidade Rinkharinwirot, Bangkok, Tailândia.

7. DISCUSSÃO

Em uma era marcada por mudanças constantes na sociedade e no mercado de trabalho, vê-se a necessidade e a importância dos indivíduos desenvolverem, cada vez mais, competências socioemocionais e de carreira para lidar com os diversos desafios encontrados ao longo de vida e carreira, diante de um mundo volátil, incerto, complexo e ambíguo (Vuca) e, com a pandemia, um mundo frágil, ansioso, não linear e incompreensível (Bani). Este estudo objetivou, de um modo geral, investigar as relações entre as variáveis socioemocionais e de carreira, bem como testar o modelo de mediação da adaptabilidade de carreira entre competências socioemocionais e de engajamento com a carreira. Em uma perspectiva geral, considera-se que os objetivos foram alcançados. A seguir, cada objetivo é tratado, em síntese, com base nos dados obtidos e analisados anteriormente.

Primeiro objetivo: analisar as relações entre as competências socioemocionais, adaptabilidade e engajamento com a carreira, aferindo possíveis correlações. Os resultados estão sistematizados no manuscrito submetido que compõe a seção 6: Resultados, subseção 6.1, conforme destacado na discussão do artigo intitulado “Relações entre competências socioemocionais, adaptabilidade e engajamento com a carreira em universitários”. Houve correlações positivas e significativas entre as dimensões das competências socioemocionais, com exceção da amabilidade e engajamento com o outro. Já as correlações entre as próprias dimensões de adaptabilidade de carreira foram todas moderadas e fortes. A amabilidade apresentou correlações baixas ou insignificantes com a adaptabilidade e o engajamento com a carreira. As correlações entre as dimensões da adaptabilidade com o engajamento com a carreira foram todas positivas, moderadas ou fortes, com ênfase nas dimensões de curiosidade e preocupação. Já as correlações entre competências socioemocionais e adaptabilidade de carreira foram moderadas apenas entre as variáveis de autogestão e confiança.

Em relação às competências socioemocionais e adaptabilidade de carreira, estes resultados vão ao encontro da literatura internacional e nacional com os estudos de Rossier et al. (2012) e Teixeira et al. (2012), respectivamente. Ambas as investigações encontraram correlações significativas entre conscienciosidade do *Big Five* (referente à autogestão das competências) e confiança da adaptabilidade de carreira. Os achados desta pesquisa também convergem com os de Souza (2019), que apresentou relações

moderadas entre *Task Performance*, considerada a autogestão ao possuir autocontrole, responsabilidade, persistência e motivação na busca em atingir suas metas de carreira, com a confiança. Isto pode suscitar a ideia de que para o indivíduo conseguir por em prática seu planejamento e obter êxito em seus objetivos, é necessário dispender da crença de sua própria capacidade para implementar estratégias (Savickas e Porfeli, 2012).

A adaptabilidade de carreira correlacionando de maneira bastante significativa com o engajamento com a carreira nesta investigação vai ao encontro da literatura, em que Nilforooshan e Salimi (2016) e Rodrigues-Marçulo et al. (2022) trazem os mesmos resultados, sendo o último estudo com uma amostra de militares do exército brasileiro. Esses resultados mostram que quando os indivíduos dispõem esforços e se comportam proativamente frente à suas carreiras, os mesmos se tornam mais adaptáveis para lidar com as mudanças, os desafios e os impasses encontrados ao longo de suas trajetórias e, conseqüentemente, agem de maneira assertiva (Nilforooshan & Salimi, 2016).

Segundo objetivo: analisar o poder preditivo entre as variáveis socioemocionais e de carreira, bem como a mediação da adaptabilidade de carreira entre as competências socioemocionais e engajamento com a carreira. Os resultados estão sistematizados no manuscrito submetido que compõe a seção 6: Resultados, subseção 6.2, intitulado “Competências socioemocionais e engajamento com a carreira em estudantes universitários: o papel da adaptabilidade de carreira como mediadora”. O modelo de predição testado das competências socioemocionais e adaptabilidade de carreira explica uma quantidade significativa da variância do engajamento com a carreira, trazendo pistas importantes para o modelo de trajetórias e mediação. Referente ao modelo de trajetória testado foi observada mediação total da adaptabilidade de carreira entre variáveis socioemocionais e engajamento com carreira. A mediação da adaptabilidade de carreira se deu pelas dimensões de preocupação, curiosidade e confiança, sendo todas preditas apenas pelas macrocompetências de autogestão, de engajamento com o outro e de abertura ao novo, uma vez que estas se relacionam com competências consideradas de carreira, como responsabilidade, relacionamentos interpessoais e exploração de novas oportunidades e, portanto, são primordiais para desenvolver comportamentos proativos e de engajamento na construção de carreira.

A revisão de escopo realizada para esta dissertação (seção 3), intitulada “Antecedentes e conseqüentes da adaptabilidade de carreira: uma revisão de escopo”,

traz bastante contribuição com estes resultados, visto que a adaptabilidade de carreira é um importante recurso mediador entre variáveis individuais e socioemocionais como antecedentes, e demais variáveis de carreira como consequentes. Com estes resultados, destacam-se as respostas adaptativas como variáveis de saída, que ocorreram por meio do engajamento com a carreira. Na literatura, o estudo de Nilforooshan e Salimi (2016) se assemelhou a esta pesquisa no que diz respeito ao objetivo e resultados, porém com foco na personalidade como variável antecedente ao invés de competências socioemocionais. Os achados desta pesquisa também convergem com as investigações de Sou et al. (2022) e Nilforooshan (2020), em que a adaptabilidade de carreira foi importante mediadora e preditora dos comportamentos proativos, reafirmando, mais uma vez o bom funcionamento do Modelo de Adaptação de Carreira. Assim, pode-se inferir que possuir competências socioemocionais em níveis elevados auxilia o indivíduo a ter mecanismos e estratégias para lidar com dificuldades e mudanças. Por sua vez, a adaptabilidade de carreira é tida como uma variável essencial para realizar a transição de carreira por suscitar recursos importantes para os universitários ou trabalhadores serem responsáveis por suas próprias carreiras (Audibert & Teixeira, 2015), de maneira a ter comportamentos proativos para o sucesso na transição.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando que o objetivo principal do estudo foi investigar as relações entre as variáveis socioemocionais e de carreira, bem como testar o modelo de mediação da adaptabilidade de carreira entre competências socioemocionais e de engajamento com a carreira, destaca-se a relevante contribuição para a literatura relativa a estudos na área da Orientação Profissional e Desenvolvimento de Carreira.

Tanto no estudo de correlação quanto no de mediação, a amabilidade não obteve resultados significativos. Apesar disso, não é possível afirmar que esse fator socioemocional não é importante ao longo da construção de carreira. Para tanto, uma hipótese seria de que recursos emocionais, como amabilidade e resiliência emocional, estão indiretamente relacionados com variáveis de carreira, uma vez que são fatores mais pessoais. Por outro lado, a autogestão, engajamento com os outros e abertura ao novo são mais voltados a atividades práticas e, portanto, relacionadas ao desenvolvimento acadêmico e de carreira. Porém, para que o universitário consiga trabalhar em equipe, buscar conexões, compreender melhor o ambiente a sua volta e

lidar com situações diversas, é necessário possuir empatia, respeito e confiança, bem como regular as emoções como raiva e frustrações. Portanto, como houve correlação entre amabilidade e resiliência emocional com outras competências socioemocionais, pode-se dizer que há certa influência emocional, mesmo que de maneira indireta, na adaptabilidade e engajamento dos indivíduos com suas carreiras. De modo geral, os achados desta pesquisa demonstram a importância que os fatores socioemocionais têm sobre as variáveis de adaptabilidade e engajamento com a carreira, uma vez que podem levar o indivíduo a ter determinados comportamentos frente à carreira. Ressalta-se, então, que, de acordo com o Modelo de Adaptação de Carreira (Hirschi et al., 2015; Rudolph et al., 2017), os conceitos de prontidão adaptativa, recursos de adaptabilidade e respostas adaptativas são diferentes, porém interrelacionados e se influenciam de maneira importante.

Uma limitação do estudo, que influenciou o fato de alguns efeitos indiretos não serem significativos, pode ser referente ao número da amostra que, apesar de ter sido considerável para a realização das análises presentes, poderia trazer mais robustez aos dados se fosse maior. Ainda, a pesquisa foi aplicada apenas em uma região do estado de São Paulo, bem como com em uma amostra muito específica, estagiários universitários, o que não possibilita ter resultados que possam ser generalizados para outros contextos. Sugere-se, então, outras investigações quantitativas, seja de coorte transversal ou longitudinal, com amostras maiores e mais abrangentes a respeito das variáveis socioemocionais e de carreira. Bem como investigações qualitativas e quase-experimentais para avaliar e entender a percepção dos estudantes sobre o desenvolvimento de tais competências durante a trajetória na Universidade e com a participação de estágios e outras atividades extracurriculares.

Por outro lado, esta investigação contribui para o avanço em pesquisas relacionadas a variáveis socioemocionais e competências de carreira em âmbito nacional, visto a escassez de estudos com essa temática, principalmente das competências socioemocionais em contexto universitário e do engajamento com a carreira. Ainda, espera-se contribuir com pistas para intervenção em programas educacionais e de carreira que favoreçam o desenvolvimento de competências-chave para o trabalho no século XXI na formação de universitários.

9. REFERÊNCIAS

- Abed, A. L. Z. (2014). O desenvolvimento das habilidades socioemocionais como caminho para a aprendizagem e o sucesso escolar de alunos da educação básica. Recuperado em 13 fevereiro de 2021 de http://educacaosec21.org.br/wp-content/uploads/2013/08/habilidades-socioemocionais_CNE.pdf
- Ambiel, R. A. M. (2014). Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 15-24.
- Ambiel, R. A. M., Hernández, D. N., & Martins, G. H. (2016). Relações entre adaptabilidade de carreira e vivências acadêmicas no ensino superior. *Psicología desde el Caribe*, 33(2), 158-168. <https://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.2.7071>
- Andrade, R. C. R. (2020). Prática de Ensino e Estágio Supervisionado no Processo de Formação dos Professores. *Revista Ciranda*, 4, 125-143.
- Assumpção, M. C., & Oliveira, M. C. (2018). Estudo do Engajamento com a Carreira em universitários no processo de transição universidade-trabalho. *Revista de Psicologia*, 9(2), 153-162.
- Audibert, A., & Teixeira, M. A. P. (2015). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 83-93.
- Carson, K. D., Carson, P. P., & Bedeian, A. G. (1994). Development and construct validation of a career entrenchment measure. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68(4), 301-320.
- Cavalcante, M. M., Siqueira, M. M. M., & Kuniyoshi, M. S. (2015). Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. *Revista Pensamento e Realidade*, 29(4), 42-64.
- Centro de Integração Empresa-Escola. O que é o CIEE?. Recuperado em 03 de maio, 2019, de <https://portal.ciee.org.br/institucional/o-que-e-o-ciee/>
- Cordeiro, S. A., Taveira, M. C., Neves, L., Silva, A. D., Rodrigues, B., & Costa-Lobo, C. (2017). Efeitos de uma intervenção psicológica vocacional na adaptabilidade de carreira. *Revista de Psicologia da Criança e Adolescente*, 8, 93-104.
- Crant, J. (2000). Proactive Behaviour in Organizations. *Journal of Management*, 26, 435–462.

- Creed, P. A., Patton, W., & Prideaux, L.-A. (2007). Predicting change over time in career planning and career exploration for high school students. *Journal of Adolescence*, 30(3), 377-392. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2006.04.003>
- Damon, W. (2009). *O que o jovem quer da vida? Como pais e professores podem orientar e motivar os adolescentes*. São Paulo: Summus.
- De Vos, A., Clippeler, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviors and career success during early career. *The British Psychological Society*, 82(1), 761-777.
- Dib, S. K., & Castro, L. R. (2010). O trabalho é o projeto de vida para os jovens? *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, 13(1), 1-15.
- Fior, C. A., Mércuri, E. & Silva, D. (2013). Evidências de validade da Escala de Envolvimento Acadêmico para universitários. *Avaliação Psicológica*, 12(1), 81-89.
- Fiorini, M. C., Bardagi, M. P., & Silva, N. (2016). Adaptabilidade de carreira: paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(3), 236-247. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2016.3.676>
- Garcia, L. F. (2006). Teorias psicométricas da personalidade. In C. E. Flores-Mendoza & R. Colom (Orgs.), *Introdução à psicologia das diferenças individuais* (pp. 219-242). Porto Alegre: Artmed.
- Gil, A. C. (2011). *Metodologia do ensino superior*. 4. ed. São Paulo: Atlas.
- Gondim, S. M. G., Morais, F. A., & Brantes, C. A. A. (2014). Competências socioemocionais: fator-chave no desenvolvimento de competências para o trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(4), 394-406.
- Hair, J. F., Jr., Babin, B., Money, A. H., & Samouel, P. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em Administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Hartung, P. J., & Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 75-85. <https://dx.doi.org/10.1177/1069072707305772>
- Hirschi, A., & Freund, P. A. (2014). Career engagement: Investigating intraindividual predictors of weekly fluctuations in proactive career behaviors. *Career Development Quarterly*, 62(1), 5-20. <https://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00066.x>
- Hirschi, A., Freund, P. A. & Herrmann, A. (2014). The Career Engagement Scale: Development and Validation of a Measure of Proactive Career Behaviors. *Journal*

- of *Career Assessment*, 22(4), 575-594.
<https://dx.doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A.C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.008>
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior* 83, 31–40.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.003>
- Instituto Ayrton Senna. (2012). BNCC: construindo um currículo de educação integral. Recuperado em 23 de janeiro de 2021 de <https://institutoayrtonsenna.org.br/pt-br/BNCC/desenvolvimento.html>
- Instituto Ayrton Senna. (2017). Competências e Habilidades Socioemocionais. Recuperado em 23 de janeiro de 2021 de <https://institutoayrtonsenna.org.br/pt-br/guia-educacao-integral-na-alfabetizacao/guia-educacao-integral-na-alfabetizacao-socioemocionais.html>
- Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira (INEP). (2022). Ministério da Educação. *Censo da Educação Superior 2021*, Recuperado em 25 de março de 2023, de https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2021/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2021.pdf
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). *The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives*. Handbook of personality: Theory and research, pp. 102-138.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology* 63, 341-367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Knouse, S. B., & Fontenot, G. (2008). Benefits of the business college internship: A research review. *Journal of Employment Counseling*, 45(2), 61-66.
<https://dx.doi.org/10.1002/j.2161-1920.2008.tb00045.x>
- Lee, W. O. (2013). *Education and 21st Century Competencies*. Keynote paper presented at the Education and 21st Century Competencies, hosted by the Ministry of Education, Oman, 22-24.

- Lindqvist, E., & Vestman, R. (2011). The Labor Market Returns to Cognitive and Noncognitive Ability: Evidence from the Swedish Enlistment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 3(1), 101-128. <http://dx.doi.org/10.1257/app.3.1.101>
- Lipnevich, A. A., & Roberts, R. D. (2012). Noncognitive Skills in Education: Emerging Research and Applications in a Variety of International Contexts. *Journal of Psychology and Education*, 2(2), 173-177.
- Marques, B. C. S., Oliveira, M. C., & Melo-Silva, L. L. (2019). *Escala de Engajamento com a carreira (EEC)*. In: A. L. de Andrade; M. F. O. Nunes; M. Z. Oliveira; R. A. M. Ambiel. (Org.). Técnicas e medidas em orientação profissional e de carreira. 1ed.Vetor: São Paulo, v. 1, p. 49-59.
- Martins, I. R. C. (2019). *Autoeficácia na transição universidade-trabalho e adaptabilidade de carreira em finalistas do ensino superior*. Dissertação de Mestrado em Psicologia em Saúde e Desenvolvimento, Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto. <https://doi.org/10.11606/D.59.2020.tde-20112019-214750>.
- Melo-Silva, L. L. (2003). Formação do psicólogo: A contribuição da orientação profissional. *Psic: Revista da Vetor Editora*, 4(1), 42-53.
- Mognon, J. F., & Santos, A. A. A. (2013). Relação entre vivência acadêmica e os indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 227-237.
- Myers, N. D., Ahn, S., & Jin, Y. (2011). Sample size and power estimates for a confirmatory factor analytic model in exercise and sport: a Monte Carlo approach. *Research quarterly for exercise and Sport*, 82(3), 412-423. <https://dx.doi.org/10.1080/02701367.2011.10599773>
- Nilforooshan, P. (2020). From Adaptivity to Adaptation: Examining the Career Construction Model of Adaptation. *Career Development Quarterly*, 68(2), 98-111. <http://dx.doi.org/10.1002/cdq.12216>
- Nilforooshan, P., & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
- Nunes, C. H. S. S. Hutz, C. S., & Nunes, M. F. O. (2010). *Bateria Fatorial de Personalidade (BFP): Manual técnico*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Nunes, C. H. S. S., & Hutz, C. S. (2002). O modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade. Em R. Primi (Org.), *Temas em avaliação psicológica* (pp. 40-49). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Okumoto, A. Y. de P., Oliveira, M. C. de, Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. do C. (2022). Engajamento e sucesso na transição para o trabalho: Estudo com medidas repetidas. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 42, 1-14. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003232824>
- Oliveira, M. A. P. S. (1998). *Comprometimento organizacional e com a carreira: influência sobre a produção científica de pesquisadores brasileiros*. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social e do Trabalho, Universidade de Brasília. Brasília, Distrito Federal.
- Oliveira, M. C. (2014). *Sucesso na carreira depois da graduação: estudo longitudinal prospectivo da transição universidade-trabalho*. Tese de Doutorado não publicada. Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto. São Paulo, Brasil.
- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Coleta, M. F. D. (2012). Pressupostos teóricos de Super: Datados ou aplicáveis à Psicologia Vocacional contemporânea. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 2(1), 223-234.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2015). *Estudos da OCDE sobre competências: competências para o progresso social - o poder das competências socioemocionais*. Tradução de Maria Carbajal. São Paulo: Fundação Santillana.
- Pacheco, L. & Sisto, F. F. (2003). Aprendizagem por interação e traços de personalidade. *Psicologia Escolar e Educacional*, 7(1), 69- 76.
- Primi, R., John, O. P., Santos, D., & De Fruyt, F. (2018). *SENNA inventory*. São Paulo, Brazil: Institute Ayrton Senna.
- Queiroz, C. (2019). Engrenagem complexa. *Pesquisa FAPESP*, 30(277), p. 18-25.
- Raulino, C., S, G., de Moraes, A, A., & Diemer, O. (2022). Teoria e prática no ambiente de trabalho: a percepção dos estudantes quanto ao estágio supervisionado. *Vivências*, 18(36), 355-367. <https://doi.org/10.31512/vivencias.v18i36.638>
- Rodrigues, T. M. (2017). *Juventude e mercado de trabalho no Brasil: formação e empregabilidade*. Dissertação de mestrado em Administração de Empresas, da Pontifícia Universidade Católica, São Paulo.

- Rodrigues-Marçulo, A. de O., Ferreira, M. C., & Gabardo-Martins, L. M. D.. (2022). Evidências de Validade da Escala de Engajamento na Carreira no Contexto Militar. *Psicologia: Ciência E Profissão*, 42, e231619. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003231619>
- Rogers, M. E., Creed, P.A., & Glendon, I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 132–142. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.002>.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career adapt-abilities scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3),734-743. doi: <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza Editorial.
- Saleh, A., & Watson, R. (2017). Business excellence in a volatile, uncertain, complex and ambiguous environment (BEVUCA). *The TQM Journal*, 29(5), 705-724. <https://doi.org/10.1108/TQM-12-2016-0109>
- Santos, A. E., & Oliveira, M. C. (2020). Análise da adaptabilidade de carreira em estudantes concluintes do ensino superior. *Revista Interação em Psicologia*, 24(1), 42-53. <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v24i1.62877>
- Santos, D. & Primi, R. (2014). *Desenvolvimento socioemocional e aprendizado escolar: uma proposta de mensuração para apoiar políticas públicas*. Relatório sobre resultados preliminares do projeto de medição de competências socioemocionais no Rio de Janeiro. São Paulo: OCDE, SEEDUC, Instituto Ayrton Senna.
- Santos, D. D., Berlingeri, M. M., & Castilho, R. B. (2017). Habilidades Socioemocionais e Aprendizado Escolar: evidências a partir de um estudo em larga escala. *JEL*, 125(I28), 2-26.
- Santos, M. V., Silva, T. F., Spadari, G. F., & Nakano, T. C. (2018). Competências socioemocionais: análise da produção científica nacional e internacional. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 11(1), 4-10. <https://dx.doi.org/10.36298/gerais2019110102>

- Savickas, M. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259. <https://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). *Career construction theory and practice*. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2nd ed.), 147-183.
- Savickas, M. L. (2013). *The theory and practice of career construction*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting theory and research to work* (2ª. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.012>
- Silva, A. M. S., Oliveira, M. E. S., & Oliveira, R. P. A. (2015). Jovens administradores e o mercado de trabalho. *Revista ciências humanas e sociais*, 2(1), 39-52.
- Silva, C. S., & Teixeira, M. A. P. (2013). Experiências de estágio: contribuições para a transição universidade-trabalho. *Revista Paidéia*, 23(54), 103-112. <https://dx.doi.org/10.1590/1982-43272354201312>
- Silva, C. S., Coelho, P. B. M., & Teixeira, M. A. P. (2013). Relações entre experiências de estágio e indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(1), 35-46.
- Silva, H. I., & Gaspar, M. (2018). Estágio supervisionado: a relação teoria e prática reflexiva na formação de professores do curso de Licenciatura em Pedagogia. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, 99(251), 205-22. <https://doi.org/10.24109/2176-6681.rbep.99i251.3093>
- Silva, I. B., & Nakano, T. C. (2011). Modelo dos cinco grandes fatores da personalidade: análise de pesquisas. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 51-62.
- Silva, M. M. (2018). *A formação das Competências Socioemocionais como estratégia para captura da subjetividade da classe trabalhadora*. Tese de Doutorado em Educação Escolar, Faculdade de Ciências e Letras, Unesp, Araraquara, São Paulo.

- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F., Orengo, V., & Souza, W. (2014). Engajamento no Trabalho. In Siqueira, M. M. M. (org.), *Novas Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão* (pp. 147-156). Porto Alegre: Artmed.
- Sou, E. K., Yuen, M., & Chen, G. (2022). Career adaptability as a mediator between social capital and career engagement. *The Career Development Quarterly*, 70(1), 2-15.
- Souza, A. C. Z. (2019). *Competências socioemocionais e adaptabilidade de carreira: comparação entre aprendizes e não aprendizes*. Dissertação apresentada ao Programa de PósGraduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco, Campinas. Área de Concentração - Avaliação Psicológica, para obtenção do título de Mestre.
- Souza, L. R. A. S., Santos, J. M. M. S., & Freitas, C. B. (2018). *Reflexão sobre a dinâmica do “mundo vuca” e seu impacto na educação profissional à distância*. Anais de Congresso da Associação Brasileira de Ensino à Distância.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298. [https://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space approach to career development*. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (orgs.), *Career choice and development* (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9, 194-201. <https://dx.doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Super, D. E., Thompson, A. S., & Lindeman, R. H. (1988). *Adult career concerns inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3),680-685. doi: <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.007>

- Upadyaya, K. & Salmela-Aro, K. (2015). Development of early vocational behavior: Parallel associations between career engagement and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 90(1), 66–74. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.008>
- Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2004). Factores facilitadores da transição para o trabalho: A perspectiva de finalistas do ensino superior. In M. C. Taveira, H. Coelho, H. Oliveira, & J. Leonardo (Orgs.), *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: Fundamentos, princípios e orientações* (pp. 343-352). Coimbra: Almedina.
- Wendlandt, N. M., & Rochlen, A. B. (2008). Addressing the college-to-work transition. *Journal of Career Development*, 35(2), 151-165. <https://dx.doi.org/10.1177/0894845308325646>

10. APÊNDICES

Apêndice A - QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

I – DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Idade:
2. Sexo:
 Feminino
 Masculino
 Outro.
3. Cidade em que estuda:
4. Estuda em qual tipo de Instituição? Pública Privada
5. Nome do Curso:
6. Em qual ano de faculdade se encontra?
7. Modalidade do curso de graduação:
 Tradicional
 Tecnológica
 Sequencial
8. É seu primeiro curso de graduação? Sim Não
9. Se não, quantos já fez?
10. Concluiu algum?
11. Se sim, qual(is) cursos?
12. Qual foi sua forma de ingresso na universidade?
 Vestibular/ ENEM (apenas com a nota do exame, não considerar PROUNI ou Sisu)
 Provas agendadas
 Reservas de cotas (raciais, sociais - PROUNI, SISU, FIES)
 Programas de avaliação seriada ou continuada (avaliação a partir de provas anuais no ensino médio)
 Histórico escolar (Via análise durante o ensino médio)
 Entrevista
13. Carga horária semanal do estágio (em horas):
14. Há quanto tempo você está neste estágio (em meses)?
15. Qual sua função/ocupação no estágio?
16. Na sua universidade, você participa de outras atividades?

- Iniciação científica
- Estágio curricular (outros)
- Monitoria
- Empresa júnior
- Atividades de extensão e prestação de serviços à comunidade
- Esportivas
- Entidades estudantis
- Representação estudantil

17. Por qual motivo você começou a fazer estágio?

- Adquirir experiências na área
- Obrigatoriedade do curso/universidade
- A maioria dos colegas faz
- Verificar se está mesmo na área adequada/de interesse
- Ajudar no sustento da família
- Interesse dos pais
- Ter seu próprio dinheiro
- Outro motivo. Qual/quais?: _____

18. Já fez estágio em outra empresa? ()Sim ()Não

19. Se sim, quantos?

20. As experiências profissionais adquiridas no estágio relacionam-se com as adquiridas em seu curso superior?

21. O que o estágio proporciona a você que mais o ajuda na construção de sua carreira?

22. Pretende trabalhar na área correspondente ao curso após a conclusão do mesmo?

()Sim () Não.

23. Caso não, por qual motivo?

Apêndice B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado participante,

Convido-o a participar voluntariamente da pesquisa intitulada *Interações entre as variáveis engajamento com a carreira, competências socioemocionais e adaptabilidade de carreira em estagiários*. Trata-se de uma Pesquisa, em nível de Mestrado, de *Amanda Espagolla Santos*, desenvolvido no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto - Universidade de São Paulo (FFCLRP-USP), sob a orientação da Profa. Dra. Lucy Leal Melo-Silva. Este estudo tem como objetivo investigar se há relações entre o *engajamento com a carreira, competências socioemocionais e adaptabilidade de carreira* em estagiários do ensino superior e básico.

A coleta de dados será realizada on-line pela pesquisadora, profissional da Psicologia, e habilitada para a aplicação de um questionário e três escalas. Como forma de sigilo, seu nome não será utilizado em qualquer fase da pesquisa, garantindo o anonimato. As respostas serão reunidas em um banco de dados e tratadas no conjunto. A sua participação não implicará em gastos, não estão previstos ressarcimentos ou indenizações, e não haverá benefícios imediatos na sua participação. Os riscos são mínimos para sua participação neste estudo, porém caso haja problemas, este termo prevê atendimento às pessoas que sentirem necessidade decorrente dos instrumentos aplicados. Para tal, os pesquisadores poderão ser contatados por e-mail. Os resultados obtidos contribuirão com os estudos sobre os construtos investigados, na perspectiva de aprimoramento dos estudos na área da orientação profissional e de carreira que poderão constituir pistas para intervenção com estagiários. Sua participação é voluntária e você poderá se recusar a participar da pesquisa, retirar seu consentimento, ou ainda descontinuar sua participação a qualquer momento. 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.

Para eventuais dúvidas sobre questões éticas desta pesquisa disponibilizamos o contato do Comitê de Ética em Pesquisa da FFCLRP/USP, localizado na Avenida Bandeirantes, 3900, bloco 23, casa 37, CEP 14040-901, Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil. Os contatos são: (16) 33154811, Fax: (16) 36332660 e e-mail: coetp@ffclrp.usp.br

Desde já agradecemos a sua atenção e participação.

Declaro que li o TCLE e aceito participar da pesquisa

Coloco-me à disposição para maiores informações pelo telefone (19) 99349-7638 ou pelo e-mail aespagolla@usp.br.
Em caso de dúvidas e outros esclarecimentos sobre a pesquisa você também poderá entrar em contato com a Profa.
Dra. Lucy Leal Melo-Silva, responsável pela orientação deste projeto pelo e-mail lucileal@ffclrp.usp.br.

Apêndice C - E-BOOK DESENVOLVENDO MINHA CARREIRA



Sumário	
1. Formação	01
2. Vida e Trabalho	02
3. Habilidades Socioemocionais	03
3.1. Abertura ao Novo	05
3.2. Amabilidade	06
3.3. Autogestão	07
3.4. Engajamento com os outros	08
3.5. Resiliência Emocional	09
4. Adaptabilidade de Carreira	11
4.1. Preocupação	12
4.2. Controle	12
4.3. Curiosidade	12
4.4. Confiança	12
5. Formação e adaptabilidade	13
5.1. Estratégias para a construção da carreira	15
6. Dicas práticas	16
7. Referências	19
8. Links úteis	21
9. Equipe responsável	22
10. Parceiros	23

1. FORMAÇÃO

A vida adulta requer responsabilidades, entre elas, o exercício de atividades profissionais. Como se preparar para o trabalho? Um dos caminhos é a formação em cursos Técnicos; de Graduação; e de Pós-Graduação.

Essas qualificações não garantem o sucesso em uma profissão, é preciso continuar **ESTUDANDO e se CAPACITANDO!**

O percurso de qualquer carreira também envolve necessariamente o **desenvolvimento de habilidades** intra e interpessoais.

Assim, espera-se que os profissionais desenvolvam competências cognitivas, técnicas e socioemocionais.

O manejo equilibrado das relações com os colegas de trabalho e com outras pessoas é fundamental para o desenvolvimento pessoal e profissional e para o enfrentamento aos desafios do século XXI.

01

2. VIDA E TRABALHO

Qual a relevância das habilidades socioemocionais para a **vida e o trabalho**?

Elas influenciam o **tipo de resposta e de comportamento** que habitualmente se tem diante de situações emocionalmente intensas ou complexas.

As **habilidades socioemocionais** podem interferir tanto negativa quanto positivamente no desempenho das atividades de trabalho, a depender da forma como a pessoa lida com a situação.

Quando estas **habilidades são bem desenvolvidas**, ao invés de desperdiçar energia em uma circunstância negativa, poderá combater os efeitos dessa situação, evitando transtornos para si e para o trabalho.

Em situações profissionais positivas, o manejo adequado das habilidades socioemocionais auxilia no controle da excitação, estabilizando o estado eufórico, diminuindo níveis de ansiedade e potencializando os ganhos.

02

3. HABILIDADES SOCIOEMOCIONAIS

Mas como conseguir **identificar, gerenciar e solucionar problemas** relacionados aos afazeres e aos trabalhos em equipe?

Por meio do desenvolvimento e da prática de **HABILIDADES SOCIOEMOCIONAIS** os profissionais terão melhores condições para isso!

Você já ouviu alguma vez na vida falar sobre essas habilidades? Elas são extremamente importantes para o estudo e trabalho, no que se refere:

- ao planejamento;
- à organização;
- à tomada de decisão;
- às ações integradas; e
- ao estabelecimento e manutenção do foco

03

HABILIDADES SOCIOEMOCIONAIS

O que são essas habilidades?

Conhecidas como **SOFTSKILLS**, são aspectos mais flexíveis dos indivíduos como a **motivação e características da personalidade**.

Envolve também a capacidade de alguém relacionar-se consigo mesmo e com os outros, a partir de:

- comportamentos responsáveis;
- estabelecimento de metas;
- autocontrole emocional e
- resiliência.

Uma forma eficaz de analisar e entender a personalidade de uma pessoa é por meio de cinco dimensões psicológicas. Vamos conhecê-las? (Santos & Priani, 2014)

04

3.1. ABERTURA AO NOVO

Consiste na capacidade de uma pessoa ser:

- flexível;
- apreciativa diante de situações desafiadoras, incertas e complexas;
- disponível para novas experiências estéticas, culturais e intelectuais.

Como estimular a **ABERTURA AO NOVO**? Desenvolvendo a curiosidade para aprender, a imaginação criativa e os interesses artísticos (Instituto Ayres Senna, 2004)

05

3.2. AMABILIDADE

Compreende a capacidade de ser:

- afetuoso;
- solidário; e
- empático.

E também de compreender, sentir e avaliar uma situação pela perspectiva e repertório do outro, colocando-se no lugar dessa pessoa.

Como desenvolver a **AMABILIDADE**? Exercitando a empatia, o respeito e a confiança. (Instituto Ayres Senna, 2004)

06

11. ANEXOS

Anexo A - AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA- CIEE



AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA

(No âmbito do Convênio entre a FFCLRP/USP e o CIEE)

Eu, Valdisnei Godoy Talhari, RG: 10.926.227-SP, CPF: 034.073.118-42, Gerente Regional SP Oeste do Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE), autorizo a realização da pesquisa *Competências socioemocionais e de carreira em aprendizes e estagiários*, um projeto abrangente que engloba quatro subprojetos de pesquisa, e que será realizada por alunas/os de mestrado, sob a orientação da Professora Sênior Lucy Leal Melo-Silva, orientadora e pesquisadora do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo (FFCLRP-USP). O estudo objetiva relacionar competências socioemocionais e transversais com variáveis sociodemográficas e sua associação a relevantes competências de carreira (engajamento, adaptabilidade, empregabilidade e desenvolvimento de carreira) em aprendizes e estagiários. A expectativa de resultados é de contribuir para a sistematização de dados, de relevante impacto, derivados das ações do CIEE para o desenvolvimento de carreira dos jovens.

Trata-se de uma pesquisa com adesão voluntária dos participantes. Sendo também o trabalho das pesquisadoras de caráter voluntário. Assim sendo, autorizo a equipe a encaminhar os questionários para os aprendizes e estagiários de ensino médio e superior desta instituição, a fim de solicitar a colaboração voluntária dos mesmos para participarem da referida pesquisa.

Declaro-me ciente de que tenho o total direito de recusar que a pesquisa seja realizada nesta entidade, sem que isso se converta em nenhuma espécie de prejuízo para os aprendizes e estagiários. Também tenho conhecimentos das minhas responsabilidades como instituição coparticipante do projeto e de nosso compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes, dispondo de infraestrutura necessária para a garantia de tal segurança e bem-estar.

São Paulo, 27 de maio de 2019

Valdisnei Godoy Talhari
Gerência Regional SP Oeste

Valdisnei Godoy Talhari

**Anexo B - CRITÉRIO DE CLASSIFICAÇÃO ECONÔMICA BRASIL (ABEP,
2015)**

Informações sobre os pais ou responsáveis.

Assinale com um X o grau de escolaridade de quem mora com você.

Grau de escolaridade	Pai	Mãe	Pessoa com quem mora
Ensino fundamental incompleto (do 1º ao 9º ano)			
Ensino fundamental completo			
Ensino médio incompleto			
Ensino médio completo			
Educação superior incompleta			
Educação superior completa			

Profissão e ocupação dos pais ou responsáveis	Pai	Mãe	Pessoa com quem mora
Profissão (formação)			
Ocupação (em que trabalha)			

Assinale a quantidade de itens que sua família de origem possui em sua residência.

Itens de conforto	Quantidade				
	Não possui	1	2	3	4 ou +
Quantidade de automóveis de passeio exclusivamente para uso particular					
Quantidade de empregados mensalistas, considerando apenas os que trabalham pelo menos cinco dias por semana					
Quantidade de máquinas de lavar roupa, excluindo tanquinho					
Quantidade de banheiros					
DVD, incluindo qualquer dispositivo que leia DVD e desconsiderando DVD de automóvel					
Quantidade de geladeiras					
Quantidade de freezers independentes ou parte da geladeira duplex					
Quantidade de computadores, considerando computadores de mesa, laptops, notebooks e netbooks e desconsiderando tablets, palms ou smartphones					

Quantidade de lavadora de louças					
Quantidade de fornos de microondas					
Quantidade de motocicletas, desconsiderando as usadas exclusivamente para uso profissional					
Quantidade de máquinas secadoras de roupas, considerando lava e seca					

Qual é o grau de instrução do chefe da família? Considere como chefe da família a pessoa que contribui com a maior parte da renda do domicílio.

Analfabeto / Fundamental I incompleto	
Fundamental I completo / Fundamental II incompleto	
Fundamental completo / Médio incompleto	
Médio completo / Superior incompleto	
Superior completo	

Anexo C - ESCALA DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA (EAC)

(©Career Adapt-Abilities Scale; Savickas & Porfeli, 2012 - Adaptação Brasileira:

Audibert & Teixeira, 2015)

Por favor, avalie o quanto você desenvolveu cada uma das seguintes habilidades usando a escala abaixo. Por favor, marque (com um X) a resposta de acordo com o seu **momento atual**, isto é, de acordo com o modo como você vê, hoje, o quanto desenvolveu cada uma das habilidades abaixo.

Desenvolvi pouco ou nada	Desenvolvi mais ou menos	Desenvolvi bem	Desenvolvi muito bem	Desenvolvi extremamente bem			
1	2	3	4	5			
1	Pensar sobre como será o meu futuro.		1	2	3	4	5
2	Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje.		1	2	3	4	5
3	Preparar-me para o futuro.		1	2	3	4	5
4	Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer.		1	2	3	4	5
5	Planejar como atingir meus objetivos.		1	2	3	4	5
6	Pensar com cuidado sobre minha carreira.		1	2	3	4	5
7	Manter-me entusiasmado(a) e otimista.		1	2	3	4	5
8	Tomar decisões por conta própria.		1	2	3	4	5
9	Assumir responsabilidade pelos meus atos.		1	2	3	4	5
10	Manter-me fiel às minhas convicções.		1	2	3	4	5
11	Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida.		1	2	3	4	5
12	Fazer o que eu considero certo para mim.		1	2	3	4	5
13	Explorar o ambiente ao meu redor.		1	2	3	4	5
14	Procurar por oportunidades de crescimento pessoal.		1	2	3	4	5
15	Explorar as opções antes de fazer uma escolha.		1	2	3	4	5
16	Observar diferentes maneiras de fazer as coisas.		1	2	3	4	5
17	Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho.		1	2	3	4	5
18	Ser curioso(a) com relação a novas oportunidades.		1	2	3	4	5
19	Realizar as tarefas de forma eficiente.		1	2	3	4	5
20	Ser cuidadoso(a) para fazer as coisas bem feitas.		1	2	3	4	5
21	Aprender novas habilidades.		1	2	3	4	5
22	Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades.		1	2	3	4	5
23	Superar obstáculos.		1	2	3	4	5
24	Solucionar problemas.		1	2	3	4	5

**Anexo D - INSTRUMENTO PARA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS
SOCIOEMOCIONAIS – SENNA 2.0 (versão reduzida)**

(Primi, Santos, John, & de Fruyt, 2018)

Abaixo mostramos algumas características pessoais que podem ou não ter a ver com você. Por favor, escolha um dos números, na escala abaixo, que melhor indique sua opinião em relação a você mesmo, e circule o número ao lado de cada afirmação. Vale ressaltar que não existem respostas certas ou erradas.

1 Nada não tem nada a ver comigo	2 Pouco tem um pouco a ver comigo	3 Moderadamente às vezes tem e as vezes não tem a ver comigo	4 Muito tem muito a ver comigo	5 Totalmente tem tudo a ver comigo
---	--	---	---	---

	1 – Nada	2 – Pouco	3 – Mais ou menos	4 – Muito	5 Totalmente	1	2	3	4	5
1	Eu me preocupo com o que acontece com os outros.					O	O	O	O	O
2	Não ligo para os sentimentos dos outros.					O	O	O	O	O
3	Evito chamar atenção.					O	O	O	O	O
4	Gosto de aparecer.					O	O	O	O	O
5	Peço as coisas com educação e agradeço.					O	O	O	O	O
6	Faço ameaças para conseguir o que quero.					O	O	O	O	O
7	Confio nos outros.					O	O	O	O	O
8	Sinto que é melhor não confiar em ninguém.					O	O	O	O	O
9	Faço minhas tarefas da melhor maneira que consigo.					O	O	O	O	O
10	Coloco pouco esforço e tempo nas minhas tarefas.					O	O	O	O	O
11	Consigo prestar atenção naquilo que estou fazendo.					O	O	O	O	O
12	Desvio minha atenção com muita facilidade.					O	O	O	O	O
13	Sempre mantenho minhas coisas organizadas.					O	O	O	O	O
14	Minhas coisas são bagunçadas					O	O	O	O	O
15	Termino minhas tarefas no prazo planejado.					O	O	O	O	O
16	Deixo tarefas sem terminar.					O	O	O	O	O
17	Se eu me comprometi, eu cumpro.					O	O	O	O	O
18	Tenho dificuldade em cumprir com o que prometi.					O	O	O	O	O

19	Sou muito alegre e animado(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	Não sou uma pessoa muito empolgada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21	Eu certamente dou minhas opiniões nas discussões em grupo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	Tenho vergonha de fazer perguntas durante a aula.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	Gosto de conversar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	Falo pouco com os outros colegas da escola.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	Sou calmo(a) e controlo bem meu estresse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	Fico muito bravo(a) e costumo perder a paciência.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	Após um susto, eu me acalmo facilmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	Eu entro em pânico com facilidade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	Sou feliz e tenho pouco pensamentos negativos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	Não consigo parar de pensar sobre coisas negativas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31	Gosto de ver apresentações de arte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32	Não vejo graça em museus e exposições de arte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	Tenho muita imaginação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34	Não tenho muita imaginação.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35	Gosto de aprender como as coisas funcionam.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36	Não tenho interesse em descobrir como as coisas funcionam.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Os itens a seguir descrevem algumas habilidades. Avalie na escala de 1 a 5 o quanto você consegue fazer o que está indicado.

1	2	3	4	5
Nada	Pouco	Moderadamente	Muito	Totalmente
não tem nada a ver comigo	tem um pouco a ver comigo	às vezes tem e as vezes não tem a ver comigo	tem muito a ver comigo	tem tudo a ver comigo

	1 – Nada	2 – Pouco	3 – Mais ou menos	4 – Muito	5 Totalmente	1	2	3	4	5
1	Perceber quando alguém que você conhece está chateado.					<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Evitar chamar a atenção.					<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Ouvir respeitosamente a opinião dos outros.					<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4	Confiar nas pessoas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Colocar o esforço e tempo necessários em suas tarefas para obter bons resultados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Concentrar-se nas tarefas que está fazendo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Manter seu material organizado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Terminar todo o seu dever de casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	Cumprir sua palavra, o que prometeu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	Animar-se quando está triste.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	Fazer perguntas ao professor durante as aulas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	Dar o primeiro passo para mostrar que está interessado em alguém.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	Controlar sua raiva quando as pessoas deixam você bravo(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	Manter a calma quando alguma coisa dá errado ao invés de ficar nervoso(a).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	Ficar bem consigo mesmo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	Apreciar arquitetura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	Criar coisas novas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	Descobrir como algo funciona.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Anexo E - TERMO DE LICENÇA E RESPONSABILIDADE DE USO DO
INSTRUMENTO “SENNÁ”**

Pelo presente instrumento e na melhor forma de direito:

(a) De um lado, doravante denominado simplesmente **IAS**:

INSTITUTO AYRTON SENNA, associação de caráter filantrópico, com sede na Cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, na Rua Dr. Fernandes Coelho, nº 85, 13º andar/parte, 14º, 15º e 16º andares, Bairro Pinheiros, CEP: 05423-040, inscrito no CNPJ sob nº. 00.328.072/0001-62, neste ato devidamente representado na forma do seu Estatuto Social em vigor.

(b) De outro lado, doravante denominada simplesmente **LICENCIADO**, solidariamente responsáveis por todos os termos desta licença:

Nome: 1. Professora Associada Lucy Leal Melo-Silva (sênior)

Endereço completo: Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Avenida Bandeirantes , 3900, FFCLRP, Bloco 5, sala 21

Nacionalidade: brasileira /Estado Civil: casada /Profissão: psicóloga, docente universitária

Carteira de Identidade RG nº: 24.531.055-1

Inscrição no CPF/MF sob o nº: 015569788-98

Residente e domiciliado na Rua Faveiro, 244, Jardim Recreio, Ribeirão Preto, SP

Dados para contato:

Endereço para correspondência: Rua Faveiro, 244, Jardim Recreio, Ribeirão Preto, SP

E-mail: lucileal@ffclrp.usp.br

Telefone: (16) 3315-3789 e (16) 991865567

Nome: 2. Professora Doutora Fabiana Versuti

Endereço completo: Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo, Avenida Bandeirantes , 3900, FFCLRP, Bloco 3, sala 5

Nacionalidade: brasileira / Estado Civil: divorciada / Profissão: psicóloga, docente universitária

Carteira de Identidade RG n°: 25.065.534-2

Inscrição no CPF/MF sob o n°: 216.303.908-01

Residente e domiciliado na Av. Parapanema, 287- Casa 13- CEP-14051-290- Ribeirão Preto, SP

Dados para contato: (16) 3315-3791 (USP) – Celular: (16) 982093008

Endereço para correspondência: Av Bandeirantes, 3900, FFCLRP-USP, Bloco 3, sala 05

E-mail: fabiana_versuti@usp.br

Telefone: (16) 3315-3791 (USP) – Celular: (16) 982093008

“IAS” e “LICENCIADO”, denominados em conjunto, “Partes”, têm entre si, justo e contratado, o presente Termo de Licença e Responsabilidade de Uso do Instrumento “SENNA” que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

1. Tendo em vista o interesse do LICENCIADO em utilizar o Instrumento SENNA, o IAS licencia o uso do Instrumento ao LICENCIADO, de forma onerosa e não exclusiva, única e exclusivamente para as finalidades descritas na síntese do projeto a ser desenvolvido pelo LICENCIADO, durante a vigência e no território abaixo identificados:

PROJETO: DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS E DE CARREIRA EM CONTEXTOS EDUCATIVOS

- UNIVERSO AMOSTRAL: alunos da educação básica da rede pública de ensino, e aprendizes e estagiários do CIEE e do SENAC
- VIGÊNCIA DA LICENÇA: 2019-2024
- TERRITÓRIO DA LICENÇA: Ribeirão Preto

2. Diante da presente licença, o LICENCIADO assume em nome de seus prepostos, representantes, empregados e colaboradores e em seu próprio nome, as seguintes responsabilidades, perante o IAS:

a) Disponibilizar, para o IAS, sem qualquer limitação, a base de dados oriunda da aplicação/utilização do SENNA, no formato que o IAS vier a indicar previamente e por escrito;

b) Guardar sigilo e zelar pela privacidade de toda e qualquer informação, dado ou documento coletado dos indivíduos submetidos ao Instrumento SENNA, a que se refere a cláusula 01 acima, mantendo os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 05 (cinco) anos após o término do projeto.

Como exceção à regra acima, os resultados agregados poderão ser utilizados pelo LICENCIADO mediante autorização prévia e por escrito do IAS, observando a medida da autorização concedida pelos participantes e/ou seus responsáveis legais, responsabilizando-se o LICENCIADO a não divulgar os dados de quaisquer participantes que não o tenham autorizado expressamente e por escrito, nos termos do item “d” abaixo;

c) Não divulgar, revelar, publicar, direta ou indiretamente, por qualquer meio de comunicação, dados ou informações contendo o nome dos indivíduos ou outras variáveis que permitam a identificação dos participantes e que afetem assim a confidencialidade dos dados dos sujeitos submetidos ao Instrumento SENNA, mesmo após o término de vigência desta licença, sujeitando-se às penalidades cabíveis na hipótese de violação ao disposto;

d) Cumprir com todos os procedimentos éticos pertinentes que envolvam a utilização do instrumento objeto da presente licença, incluindo mas não se limitando, à obtenção do devido consentimento de todos os participantes investigados na aplicação do SENNA através da formalização de autorizações por estes sujeitos e/ou seus representantes legais, manifestando a sua anuência à participação na pesquisa, autorização esta que deverá conter, no mínimo, a indicação do conteúdo do estudo realizado e a voluntariedade da participação do indivíduo pesquisado, observando as regras e formatos regulados pelos órgãos pertinentes;

e) Utilizar o Instrumento SENNA na íntegra e na forma como foi disponibilizado, sendo vedado efetuar qualquer modificação, tradução, extensão e/ou ampliação em quaisquer materiais, dados e/ou tecnologias ora licenciados;

i) Em caso de eventual intenção de disponibilizar, emprestar ou permitir o acesso a terceiros, pessoas físicas ou jurídicas, aos instrumentos e à(s) base(s) de dados oriundos da aplicação do SENNA, faz-se necessário que o LICENCIADO solicite a autorização prévia e por escrito do IAS, o qual se manifestará no prazo de 10 (dez) dias úteis, sendo que o silêncio deverá ser interpretado como não autorização. Caso haja autorização por parte do IAS, o LICENCIADO deverá: a) fazê-la de forma gratuita; b) requerer de todos os terceiros autorizados, que se comprometam com as mesmas responsabilidades por ele assumidas por força deste Termo, dentre elas o compromisso de utilizar o instrumento licenciado, exclusiva e restritivamente, para os propósitos do projeto e de forma que a somatória dos alunos não ultrapasse o universo amostral, conforme delineado na sua cláusula 01 e c) responsabilizar-se solidariamente, juntamente com terceiros autorizados, pela observação dessas obrigações perante o IAS e terceiros;

j) O LICENCIADO se compromete a manter identificada a titularidade do IAS e a autoria de: Oliver P. John, Filip de Fruyt, Ricardo Primi e Daniel Domingues dos Santos, sobre o Instrumento SENNA no momento de sua utilização e comunicação, comprometendo-se a utilizá-lo única e exclusivamente conforme previsto neste Termo, sendo vedado sublicenciar todo e qualquer material disponibilizado pelo IAS;

k) Não praticar ou permitir qualquer ação que comprometa a integridade da aplicação adequada do Instrumento SENNA e respectivamente da(s) base(s) de dados oriunda(s) desta coleta;

l) Não utilizar isoladamente as informações e resultados da aplicação do referido instrumento para qualquer finalidade diversa do resultado auferido pelo SENNA, incluindo, mas não se limitando, para tomada de decisões sobre a identidade de pessoas, para suspensão de benefícios ou outros tipos de atos punitivos, sem a devida certificação desta identidade em outras fontes;

m) Não utilizar os dados individuais coletados a partir da aplicação do SENNA de forma individualizada, dado que esse instrumento busca resultados coletivos, por turmas, classes, grupos de escolas, município etc.;

n) Restituir ao IAS o instrumento SENNA, após o término de sua licença e/ou deste Termo, pelo mesmo meio físico que o recebeu, cessando todo e qualquer uso que por este Termo tenha sido autorizado. Não sendo possível a devolução nos termos aqui

previstos, deverá o LICENCIADO destruir o que fisicamente for mantido, sob pena de ser responsabilizado em caso de destinação ou uso indevido dos mesmos.

3. O IAS considerará automaticamente rescindido o presente Termo caso o LICENCIADO se torne inadimplente em relação a quaisquer das obrigações aqui acordadas, independentemente de perdas e danos que seu inadimplemento vier a causar.

3.1. Referida indenização englobará tanto os danos sofridos pelo IAS, quanto aos autores originais da OBRA, caso o IAS tenha que os indenizara em decorrência à referida inadimplência do LICENCIADO.

4. Em quaisquer casos de rescisão deste Termo, inclusive, mas não se limitando, em razão de término do prazo de sua vigência, o LICENCIADO se compromete a cessar por completo e de imediato o uso do SENNA, ficando o IAS, em caso de desídia do LICENCIADO no cumprimento desta obrigação, desde logo autorizado a adotar os procedimentos jurídicos adequados, sujeitando-se o LICENCIADO, ainda, às perdas e danos que tal conduta vier a causar ao IAS.

5. Qualquer conflito originário, relativo ou decorrente do presente Termo e relacionado a quaisquer de suas alterações subsequentes, sem limitação, sua formação, validade, eficácia, interpretação, execução, descumprimento ou extinção, será submetido à mediação, previamente à instauração de procedimento judicial ou arbitragem, exceto no caso de medidas urgentes ou acautelatórias. A mediação terá lugar em São Paulo/SP. O idioma a ser utilizado na mediação será a Língua Portuguesa.

6. As Partes elegem o Foro da Comarca de São Paulo, por mais privilegiado que outro seja, para dirimir as controvérsias originadas do presente Termo.

Desta forma, o LICENCIADO e seu representante acima qualificados assumem total responsabilidade pelas consequências legais e éticas pela utilização indevida do instrumento SENNA e seus resultados, por parte de servidores, prestadores de serviço, voluntários, empregados e/ou colaboradores desta instituição ou por terceiros.

São Paulo, _____ de 2019

LICENCIADO 1: Lucy Leal Melo Silva

LICENCIADO 2: Fabiana Maris Versuti

p. INSTITUTO AYRTON SENNA

Testemunhas:

1. _____

2. _____

Nome:

Nome:

RG:

RG:

Anexo F - ESCALA DE ENGAJAMENTO COM A CARREIRA (EEC)

(© *Career Engagement Scale*- Hirschi, Freund & Herrmann, 2014 - Adaptação

Brasileira – Marques, Oliveira & Melo-Silva, 2019)

As nove afirmações a seguir referem-se ao engajamento com a carreira. Leia e responda os itens marcando o número que melhor representa **o quanto você se engajou nas seguintes atividades**, de acordo com a seguinte escala:

1- Não muito 2- Um pouco 3- Às vezes 4- Muito 5- Sempre

Desde que pensou no processo da construção da sua carreira, você...	1	2	3	4	5
1. Procurou ativamente planejar seu futuro profissional					
2. Realizou atividades importantes para alcançar seus objetivos de carreira					
3. Preocupou-se com o desenvolvimento da sua carreira					
4. Construiu planos e definiu objetivos para sua carreira					
5. Refletiu, sinceramente, sobre seus valores pessoais, suas habilidades e suas fraquezas					
6. Coletou informações sobre empregadores, oportunidades de desenvolvimento profissional ou mercado de trabalho na sua área de interesse					
7. Estabeleceu contato com pessoas que poderiam colaborar na construção da sua carreira					
8. Participou, voluntariamente, em ações educativas, treinamentos ou outros eventos que apoiassem na construção da sua carreira					
9. Assumiu responsabilidades ou posições que poderão ajudá-lo a progredir na sua carreira					

**Anexo G - APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA DA
FACULDADE DE FILOSOFIA, CIÊNCIAS E LETRAS DE RIBEIRÃO PRETO,
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**



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/124-dgfs.

Ribeirão Preto, 18 de outubro de 2019.

Prezado(a) Pesquisador(a),

Comunicamos a V. Sa. que o projeto de pesquisa intitulado "**Competências socioemocionais e de carreira em aprendizes e estagiários**" foi analisado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da FFCLRP-USP, em sua 197ª Reunião Ordinária, realizada em 17.10.2019, e enquadrado na categoria: **APROVADO** (CAAE nº 15273119.0.0000.5407).

Solicitamos que eventuais modificações ou emendas ao projeto de pesquisa sejam apresentadas ao CEP, de forma sucinta, identificando a parte do projeto a ser modificada e suas justificativas. 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 Patricia Nicolucci
Coordenadora

Ao(À) Senhor(a)
Profa. Dra. Lucy Leal Melo Silva
Departamento de Psicologia da FFCLRP-USP