

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

JONAS COUTINHO LISBOA

**VALORES RELATIVOS AO TRABALHO E CARREIRA: UM ESTUDO
COM JOVENS TRABALHADORES**

VITÓRIA/ES

2022

JONAS COUTINHO LISBOA

**VALORES RELATIVOS AO TRABALHO E CARREIRA: UM ESTUDO
COM JOVENS TRABALHADORES**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração, na linha de pesquisa Organizações e Trabalho.

Orientadora: Prof.^a. Dr.^a. Priscilla de Oliveira Martins da Silva.

VITÓRIA/ES

2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter me dado saúde e força para superar as dificuldades e concluir esta etapa tão importante na minha vida.

À minha orientadora, professora Dra. Priscilla Martins, pela postura, paciência, compreensão e disponibilidade; pelos muitos votos de confiança, e por manter a crença em mim, mesmo quando tudo parecia não funcionar. Minha admiração e respeito pela profissional que é não tem medida, obrigado pelos ensinamentos.

À minha família que tanto amo, pela compreensão nos momentos de ausência, por conta da necessidade de dedicação a esta dissertação. Obrigado pelo constante incentivo, carinho e amor, e também pelas orações.

Aos meus amigos e amigas; as amigadas antigas e também as novas, que fiz pelo caminho. Sem vocês a jornada teria sido menos prazerosa, obrigado pelos conselhos e pelo conforto nos momentos difíceis.

À minha colega pesquisadora Mariana Melo, pela sabedoria, serenidade e pelas orientações que valeram mais do que ouro. Sem ela simplesmente eu não teria conseguido, meus sinceros agradecimentos.

Aos responsáveis pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Espírito Santo, seu corpo docente e todos os demais funcionários, que me deram a oportunidade de ampliar os horizontes através do conhecimento.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte desta conquista, muito obrigado!

Não sabendo que era impossível, foi lá e fez.

Jean Cocteau

RESUMO

Este estudo tem como objetivo analisar a preditividade dos Valores Relativos ao Trabalho sobre Adaptabilidade de Carreira e Barreiras de Carreira, a partir da perspectiva de jovens trabalhadores inseridos no mercado de trabalho. Para o alcance do objetivo, realizou-se uma pesquisa quantitativa, de caráter descritivo do tipo *survey*. O estudo foi realizado em uma amostra de 320 jovens, na faixa etária de 18 a 24 anos, sendo 61,9% (N = 198) pertencentes ao sexo feminino. Considerando o modelo proposto, optou-se por utilizar modelagem de equações estruturais (MEE), sendo que outras análises estatísticas em relação ao gênero também foram exploradas. O principal resultado indicou evidências que o construto Valores Relativos ao Trabalho explica 39% (R^2) da variância do construto Adaptabilidade de Carreira. Este resultado sustenta a influência dos valores que os jovens atribuem ao trabalho, sobre a adaptabilidade de carreira. Não foi identificada preditividade entre Valores Relativos ao Trabalho e Barreiras de Carreira. Contudo, foram encontradas diferenças significativas entre gênero e percepção de Barreiras de Carreira. Por fim, os resultados são discutidos ressaltando-se a ideia que, de acordo com o que os jovens consideram importante em seu ambiente de trabalho, eles tendem a desenvolver melhor as qualidades para se adaptarem às mudanças de carreira. Sugestões para futuras pesquisas são apontadas.

Palavras-chave: valores relativos ao trabalho; adaptabilidade de carreira, barreiras de carreira; jovens trabalhadores.

ABSTRACT

This study aims to analyze the predictability of Work Values on Career Adaptability and Career Barriers, from the perspective of young workers in the labor market. To reach the objective, a quantitative, descriptive survey was conducted. The study was conducted in a sample of 320 young people, aged 18 to 24 years, 61.9% (N = 198) being female. Considering the proposed model, chose to use structural equation modeling (SEM), and other statistical analyzes in relation to gender were also explored. The main result indicated evidence that the Work Values construct explains 39% (R^2) of the Career Adaptability construct variance. This result supports the importance of internal demands, represented by the values that young workers attribute to work, about career adaptability, a assumption with little empirical evidence so far. Predictability between Work Values and Career Barriers was not identified. However, significant differences were found between gender and perception of Career Barriers. Finally, the results are discussed, emphasizing the idea that, according to what young people consider important in their work environment, they tend to better develop the qualities to adapt to career changes. Suggestions for future research are pointed out.

Keywords: work values; career adaptability, career barriers; young workers.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Estrutura bidimensional dos tipos motivacionais de valores.....	25
Figura 2 – Modelo Teórico Proposto.....	44
Figura 3 – Modelo Estrutural.....	60

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Tipos motivacionais de valores.....	23
Quadro 2 – Relação dos itens da EVT-R com os tipos e conjuntos motivacionais.....	28
Quadro 3 – Dimensões da Adaptabilidade de Carreira.....	37

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Tamanho da Amostra pelo Software G*Power.....	47
Tabela 2 – Distribuição dos participantes do estudo (N = 320).....	54
Tabela 3 – Análise Estatística - EVT-R.....	55
Tabela 4 – Análise Estatística - EAC.....	56
Tabela 5 – Análise Estatística - IPBC.....	57
Tabela 6 – Teste de Diferenças de Grupos por Sexo – Valores Relativos ao Trabalho.....	58
Tabela 7 – Teste de Diferenças de Grupos por Sexo – Percepção de Barreiras de Carreira.....	59
Tabela 8 – Coeficientes de regressão para avaliação do modelo estrutural.....	61

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAAS	–	<i>Career Adapt-Abilities Scale</i>
CCT	–	<i>Career Construction Theory</i>
CEPSH	–	Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
CFI	–	<i>Comparative Fit Index</i>
CNS	–	Conselho Nacional de Saúde
EAC	–	Escala de Adaptabilidade de Carreira
EVT	–	Escala de Valores Relativos ao Trabalho
EVT-R	–	Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho
IBGE	–	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPBC	–	Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira
MEE	–	Modelagem de Equações Estruturais
MDS	–	Análise de Escalonamento Multidimensional
PJVES	–	Programa Jovens Valores do estado do Espírito Santo
GFI	–	<i>Goodness of Fit Index</i>
RMSEA	–	<i>Root Mean Square Error of Approximation</i>
SPSS	–	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>
TCLE	–	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TLI	–	<i>Tucker-Lewis Coefficient</i>
WLSMV	–	<i>Weighted Least Squares Mean-and-Variance-Adjusted</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.1	OBJETIVOS	16
1.2	JUSTIFICATIVA	17
1.3	ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO	18
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	20
2.1	VALORES	20
2.1.1	Teoria de Valores Humanos	21
2.1.2	Valores Relativos ao Trabalho	26
2.2	CARREIRA	31
2.2.1	Adaptabilidade de Carreira	36
2.2.2	Barreiras de Carreira	40
3	DELINEAMENTO METODOLÓGICO	44
3.1	MODELO DE PESQUISA PROPOSTO	44
3.2	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	45
3.3	ASPECTOS ÉTICOS	45
3.4	POPULAÇÃO E AMOSTRA	46
3.5	INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS DE COLETA DOS DADOS	48
3.6	PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS	51
4	RESULTADOS	53
4.1	PERFIL DOS RESPONDENTES	53
4.2	DESCRIÇÃO ESTATÍSTICA	55
4.2.1	Valores Relativos ao Trabalho	55
4.2.2	Adaptabilidade de Carreira	56
4.2.3	Barreiras de Carreira	57
4.3	ANÁLISE DE DIFERENÇAS ENTRE GRUPOS SOCIODEMOGRÁFICOS	58
4.4	VALIDAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL	59
5	DISCUSSÃO	64
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	70
	REFERÊNCIAS	72

APÊNDICES.....	84
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE.....	84
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO.....	86
APÊNDICE C – DISTRIBUIÇÃO DA QUANTIDADE DE RESPOSTAS DA PESQUISA PELOS DIAS DE REALIZAÇÃO.....	87
APÊNDICE D – TABELAS COM ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS.....	88
APÊNDICE E – TABELAS COM DIFERENÇAS DE MÉDIAS EVT-R.....	91
APÊNDICE F – TABELA COM DIFERENÇAS DE MÉDIAS IPBC – VERSÃO REDUZIDA.....	93
ANEXOS	94
ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEPESH.....	94
ANEXO B – ESCALA REVISADA DE VALORES RELATIVOS AO TRABALHO – EVT-R.....	95
ANEXO C – ESCALA DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA – EAC.....	97
ANEXO D – INVENTÁRIO DE PERCEPÇÃO DE BARREIRAS DA CARREIRA – IPBC – VERSÃO REDUZIDA.....	98

1 INTRODUÇÃO

A expressão “jovens trabalhadores” usualmente se refere a trabalhadores que possuem até 24 anos (TUCKER; LOUGHLIN, 2006; LOUGHLIN; LANG, 2005). São vistos por alguns autores como uma “população especial” (PAIVA et al., 2022; KELLOWAY; BARLING; HURRELL, 2006; BARLING; KELLOWAY; FRONE, 2005), um caso a ser estudado devido às suas características comportamentais peculiares (SOUZA et al., 2019; TUCKER; LOUGHLIN, 2006; KELLOWAY; BARLING; HURRELL, 2006; LOUGHLIN; LANG, 2005; BARLING; KELLOWAY; FRONE, 2005) e aos contextos de trabalhos em que geralmente eles se inserem (SILVA et al., 2015; COSTANZI, 2009; TUCKER; LOUGHLIN, 2006; LOUGHLIN; LANG, 2005).

No Brasil, indicadores do IBGE (2022) referentes ao terceiro trimestre de 2022 revelam que o número de jovens trabalhadores, neste contexto, entre 14 e 24 anos, chega a 14,6 milhões no país. Eles representam 14,7% dos 99,3 milhões de vínculos empregatícios registrados. A maior parte dos jovens trabalhadores já concluiu o ensino médio. São cerca de 9,3 milhões, ou 63,5% do total, com este nível de instrução. Outros um milhão possuem o ensino médio incompleto (7,2%), enquanto 1,1 milhão possuem apenas o ensino fundamental completo (7,5%). Quando se trata de gênero, as jovens (sexo feminino) são em menor número. Segundo o IBGE (2022), elas são cerca de 6,2 milhões de trabalhadoras entre 14 e 24 anos, enquanto os rapazes chegam a 8,4 milhões no mercado de trabalho brasileiro. Nos dois grupos, o maior número de jovens trabalhadores é na faixa etária de 18 a 24 anos, com 13,04 milhões, enquanto 1,56 milhão de jovens trabalhadores têm entre 14 e 17 anos.

Esses jovens trabalhadores vivenciam hoje o mundo do trabalho que é resultado de grandes transformações ocorridas nas últimas décadas. O cenário econômico com grande instabilidade, as inovações tecnológicas cada vez mais rápidas, a forte competição em nível global, os novos modelos de estruturação familiar, as mudanças nos espaços urbanos, dentre outras variáveis são fatores importantes que têm influenciado os mercados, as organizações, a natureza das atividades e dos empregos (STROBINO; TEIXEIRA, 2014; MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013; SAVICKAS et al., 2009).

Observa-se que o conteúdo do trabalho, as oportunidades relativas à iniciativa e autonomia, os agentes estressores relacionados ao papel e as oportunidades de interação social no trabalho despontaram como temas importantes de estudo junto ao público jovem (LOUGHLIN; LANG, 2005). Essas experiências relacionadas ao trabalho mantêm relação direta e mútua com os valores que esse grupo compartilha, diferentemente de outros; por exemplo: eles se preocupam com qualidade de vida e com a construção de uma carreira profissional que promova sua projeção no cenário produtivo, enquanto os mais velhos valorizam mais estabilidade e segurança, tanto física como financeira (SCHWARTZ, 2005a). Estes alvos de atenção refletem valores que pautam o comportamento das pessoas, inclusive na esfera do trabalho.

Os valores são vistos como princípios ou crenças que fundamentam o julgamento frente à maneira desejada de comportamentos e direcionam a ação das pessoas, mediante a hierarquização de cada um de acordo com a sua importância relativa aos demais (SCHWARTZ; BILSKY, 1987). Trata-se, portanto, de um construto de base motivacional que vai além de situações e ações específicas (SCHWARTZ, 2005a, 2005b, 2008), sendo construções sociais que podem sofrer alterações durante o curso da vida das pessoas (SCHWARTZ; BILSKY, 1987).

Desta forma, os valores se manifestam em vários níveis e situações, conforme o cotidiano de cada indivíduo (ROKEACH, 1973). No nível organizacional, os valores refletem as crenças que orientam o comportamento dos trabalhadores priorizando os objetivos coletivos diante dos individuais (TAMAYO, 2005; TAMAYO; PORTO, 2005). Os valores derivam não apenas das políticas, mas principalmente das práticas de gestão da organização, já que existem diferenças entre essas duas esferas (TAMAYO, 2005). Já no nível do trabalho, os valores são percebidos como um conjunto de crenças sobre metas ou recompensas desejáveis que as pessoas buscam por meio do trabalho. Representam desejos e interesses dos indivíduos e são avaliados de acordo com a relevância atribuída a cada um deles, variando ao longo de um contínuo de importância (PORTO; TAMAYO, 2003; 2008; PORTO, 2005).

Em geral, as pesquisas realizadas sobre as modificações ocorridas no mundo do trabalho tiveram o objetivo de compreender as principais tendências mercadológicas, uma vez que essas transformações alteraram a dinâmica dos

empregos e do desenvolvimento das carreiras profissionais, principalmente para os jovens trabalhadores (GUIMARÃES; ALMEIDA, 2014). Para Baruch e Sullivan (2022), um importante fenômeno acontecido foi a transferência da responsabilidade pela gestão das carreiras, que se deslocou das organizações para os próprios indivíduos.

Desta forma, infere-se que a gestão da carreira pode ser estudada tanto no nível organizacional quanto no nível individual. No nível organizacional, englobam-se as estruturas, rotinas e padrões formais (BENDASSOLLI, 2009); no nível individual, abordam-se os aspectos subjetivos e estratégicos na visão da pessoa (BARUCH; SULLIVAN, 2022; ANDRADE et al., 2011; BENDASSOLLI, 2009). As competências e atitudes do indivíduo frente a si mesmo e ao seu contexto ligados às possibilidades de transição de carreira fundamentam o conceito de adaptabilidade de carreira, que em sentido amplo, refere-se aos recursos psicossociais que uma pessoa tem para lidar com essas transições (SAVICKAS et al., 2009; SAVICKAS, 2005). Há estudos que apontam que adaptabilidade de carreira pode ser mediadora de outras variáveis relacionadas ao desenvolvimento de carreira, podendo suas dimensões ser representadas por um fator de ordem superior (RUDOLPH et al., 2017; CREED et al., 2009). Partindo destas conceituações e da ressignificação de gestão da carreira para a ótica do indivíduo, assume-se que o foco neste presente estudo é o nível individual.

Assim, diante da necessidade de os indivíduos passarem a serem gestores de suas próprias carreiras e adaptarem-se às mudanças determinadas pelo mercado de trabalho e pelas organizações, principalmente os jovens trabalhadores deparam-se, frequentemente, com barreiras advindas de condições externas ou estados internos, que influenciam a sua progressão na carreira (CARDOSO, 2009), e que podem ocasionar em uma necessidade de revisão de sua estrutura de significados, crenças e valores pessoais. Neste presente estudo, destaca-se que o foco será a percepção das barreiras externas de carreira, pelo fato de os conceitos terem maior relação com o contexto a ser analisado.

Outros estudos empíricos têm sido desenvolvidos para identificar as variáveis que influenciam a percepção de barreiras de carreira. Lent et al. (2000), na busca do aprimoramento do seu modelo teórico, distinguiram expectativas de resultado a curto

e longo prazo. Verificou-se que as expectativas de resultado em curto prazo se referem às barreiras e aos suportes da carreira, e as expectativas de resultado em longo prazo referem-se a valores pessoais e objetivos que os sujeitos pretendiam atingir (LENT et al., 2000).

Esta relação entre valores pessoais e decisões de carreira foi proposta por autores como Rokeach (1973), Ros et al. (1999) e Schwartz (1992; 2005b), ao apontarem que os valores são objetivos desejáveis que podem ser apropriados em diversos contextos, inclusive no trabalho, sendo guias para a escolha de ações. Em outro estudo, Vigoda-Gadot e Grimland (2008) corroboram com os autores citados anteriormente, ao afirmarem que as decisões de carreira possuem relação com os valores pessoais de cada indivíduo, considerando a influência mútua entre indivíduo, trabalho e os processos de transformação vivenciados por ambos. Bilsky e Schwartz (1994) e Schwartz (1992; 1994; 2005b; 2012) ainda argumentam que há hierarquização entre esses valores que direcionam a vida desse indivíduo, indo além de situações específicas e constituindo-se parâmetros para avaliar comportamentos, pessoas e eventos.

Assim, Pato-Oliveira e Tamayo (2002) afirmam que a natureza dos valores e seus aspectos mais fundamentais permitem realizar estudos sobre eles e suas correlações com qualquer variável critério. Segundo os autores, o acúmulo de evidência empírica apresentada pelos estudiosos que têm se dedicado à pesquisa sobre valores, buscando correlação entre estes e os mais diferentes tipos de atitudes e comportamentos, vem confirmando seu poder preditor sobre as atitudes e comportamentos, gerando a certeza de que, para que se promovam mudanças mais gerais e efetivas numa cultura, organização, grupo ou até mesmo num indivíduo é necessário, primeiramente, conhecer seus valores mais básicos e prioritários (PATO-OLIVEIRA; TAMAYO, 2002).

Como os valores relativos ao trabalho englobam os objetivos que os indivíduos se propõem a perseguir em suas carreiras por meio do trabalho (ROS et al., 1999), argumenta-se que os valores do trabalho serviriam como base motivacional para os esforços individuais para desenvolver capacidades adaptativas (SAVICKAS, 1997; 2005; 2013). Portanto, objetivou-se identificar a predição entre valores relativos ao trabalho e adaptabilidade da carreira. Da mesma forma, argumenta-se que estes

mesmos valores, por serem estados internos presentes em cada individuo, podem explicar e influenciar o processo de identificação de barreiras e o quanto cada individuo acredita que uma barreira irá impactar em sua carreira (SWANSON et al., 1996; CARDOSO, 2009). Assim sendo, objetivou-se identificar a predição entre valores relativos ao trabalho e barreiras de carreira.

Diante do exposto, a questão que originou o presente estudo envolve o contexto de jovens trabalhadores, com intuito de verificar predições entre os construtos presentes na relação trabalho-carreira. Dessa forma, propõe-se o seguinte problema de pesquisa: **Como se configura a relação entre os valores relativos ao trabalho, a adaptabilidade de carreira e a percepção de barreiras de carreira de jovens inseridos no mercado de trabalho?** Para responder a essa pergunta é proposto um modelo teórico em que os resultados de carreira (Adaptabilidade e Barreiras de Carreira) são as variáveis independentes, em que objetiva-se explicá-las por meio dos Valores Relativos ao Trabalho.

1.1 OBJETIVOS

Tendo como base o problema indicado, o objetivo geral deste estudo é investigar como se configura a relação entre os valores relativos ao trabalho, a adaptabilidade de carreira e a percepção de barreiras de carreira de jovens trabalhadores.

Para atingir o objetivo estabelecido, destacam-se os objetivos específicos conforme listados a seguir:

- a) Identificar os valores relativos ao trabalho dos jovens e verificar a presença de diferenças de acordo com variáveis sociodemográficas;
- b) Identificar a percepção de barreiras de carreira dos jovens e verificar a presença de diferenças de acordo com variáveis sociodemográficas;
- c) Analisar a preditividade do constructo valores relativos ao trabalho sobre a adaptabilidade de carreira dos jovens trabalhadores;
- d) Analisar a preditividade do constructo valores relativos ao trabalho sobre a percepção de barreiras de carreira dos jovens trabalhadores.

1.2 JUSTIFICATIVA

Este estudo justifica-se pela relevância que se tem em analisar a preditividade dos valores relativos ao trabalho dos jovens sobre constructos relacionados à progressão de suas carreiras. As vivências no trabalho, a oportunidade de tomada de iniciativa, as barreiras intrínsecas e extrínsecas de carreira e as oportunidades de interação social no trabalho emergiram como temas importantes de estudo junto ao público jovem (LOUGHLIN; LANG, 2005). Contudo, as pesquisas que examinam as experiências de trabalho de jovens no campo organizacional ainda são escassas (SOUZA et al., 2017).

Sabe-se que os valores reúnem alguns dos princípios necessários para que se possibilite o entendimento de uma determinada situação e, a partir de tal, o indivíduo possa tomar uma decisão com base no que acredita ser desejável. Por essa razão, seu estudo tem propiciado compreender o comportamento dos indivíduos frente às demandas relacionadas ao trabalho e o desenvolvimento de suas carreiras (SCHWARTZ, 1992; 1994; 2012; SCHWARTZ; BILSKY, 1987); em particular, a carreira dos jovens trabalhadores, cuja inserção produtiva consolida-se como um grande desafio, por se tratar de um público mais vulnerável, que enfrenta maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho e tende a encontrar ocupações iniciais mais precárias (GUIMARÃES; ALMEIDA, 2014).

Uma vez conhecidas estas características gerais, grande parte das pesquisas acadêmicas concentrou-se em analisar o público jovem neste cenário de dificuldade frente ao mercado de trabalho (GUIMARÃES; ALMEIDA, 2014). Em função disso, percebe-se um número escasso de pesquisas com jovens já inseridos no mercado de trabalho no contexto brasileiro, assim como o presente estudo. O propósito é contribuir com uma lente diferenciada neste público, ao buscar uma análise explicativa para aspectos relevantes em relação ao gerenciamento de carreira dos jovens, em um mercado de trabalho em constante mutação.

Diante de um novo cenário de autogestão das carreiras, torna-se necessário compreender cada vez mais as características deste público jovem, que também passa a ser responsável por esse gerenciamento, já que a carreira está estreitamente relacionada a um processo de construção realizado ao longo de toda vida e às interações que estabelece consigo mesmo e com as pessoas com as quais

tem contato (KILIMNIK et al., 2008). Segundo Alvarenga e Pitombo (2015), esse foco na carreira em nível individual associa-se ao desenvolvimento de um conjunto de significados e conceitos que constituem referências para o desenvolvimento de critérios internos e externos de sucesso e satisfação de carreira e para a determinação dos comportamentos desse indivíduo.

A análise das percepções que os indivíduos têm dos obstáculos ao seu desenvolvimento da carreira e das estratégias que utilizam para lidar com os mesmos permitem identificar indicadores que podem contribuir para a estruturação de intervenções promotoras de atitudes e comportamentos facilitadores da gestão da carreira bem como da igualdade de oportunidades (CARDOSO, 2008), o que corrobora a importância dos estudos sobre valores, adaptabilidade e percepção de barreiras junto ao público em questão.

Estas temáticas relacionadas aos valores têm sido alvo crescente de interesse, não apenas por parte da academia, mas também nas organizações, contando ainda com discreto volume de estudos neste campo no Brasil (PORTO; TAMAYO, 2003, 2008; TAMAYO, 2008). Assim, a relevância acadêmica da pesquisa é ancorada na ampliação do número de estudos nesse contexto atual de mudanças cada vez mais rápidas quanto aos aspectos sociais e econômicos no mercado de trabalho, utilizando a integração de temáticas relevantes da Psicologia Social com o campo da Administração, o que segundo Melo et al. (2020), provê uma maneira diferenciada de investigação se comparada às abordagens tradicionais na Administração.

1.3 ESTRUTURA DA DISSERTAÇÃO

Esta dissertação está estruturada em seis capítulos. O primeiro capítulo de introdução apresenta o problema de pesquisa, o objetivo geral e os objetivos específicos da pesquisa, conforme já discutido, bem como a justificativa da dissertação. O "Capítulo 2" apresenta as lentes teóricas de referência que embasaram o estudo, sendo subdividido em duas seções, são elas: Valores e Carreira. O "Capítulo 3" aborda o delineamento metodológico do estudo, no qual é apresentado o modelo de pesquisa proposto, a definição da estratégia metodológica e da população estudada, bem como os procedimentos de coleta e análise dos

dados. No "Capítulo 4" são apresentadas as análises dos resultados dos testes estatísticos realizados de acordo com a metodologia adotada. Já no "Capítulo 5" são feitas as discussões dos resultados segundo o entendimento da literatura utilizada. Por fim, o "Capítulo 6" descreve as considerações finais do estudo contendo suas contribuições, limitações e sugestões de pesquisas futuras.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O presente capítulo tem como objetivo apresentar os elementos que serviram como base teórica para fundamentar o problema de pesquisa proposto, delimitar as hipóteses estudadas e atingir o objetivo geral e os específicos, por meio das seguintes temáticas: a) Valores, fundamentados por meio da Teoria de Valores Humanos e dos estudos sobre Valores relativos ao Trabalho; b) Carreira; c) Adaptabilidade de Carreira; e d) Barreiras de Carreira.

2.1 VALORES

Pesquisas apontam que os estudos sobre valores tem sido interesse de áreas do conhecimento distintas, tais como a Antropologia, Filosofia, Economia, Sociologia, Administração e Psicologia Social (ROKEACH, 1973; SCHWARTZ; BILSKY, 1987; PORTO; TAMAYO, 2003; BILSKY, 2009; SCHWARTZ, 2012). No entanto, ainda não se observa uma unidade em torno da definição do conceito de valores (BILSKY, 2009). Desta forma, o diálogo entre as distintas áreas, com o interesse de uma definição única para o conceito, não vem gerando consensos, pois se observa apenas concordâncias parciais sobre os conceitos presentes em cada uma das diferentes teorias, o que dificulta uma comparação efetiva de estudos, resultados e escopos teóricos (SCHWARTZ, 1992; BILSKY, 2009; PORTO; PILATI, 2010). Apesar dessa realidade, as pesquisas em Psicologia Social têm contribuído com o desenvolvimento teórico sobre valores (ROS; GOUVEIA, 2006).

Na Psicologia Social, o precursor nos estudos sobre valores foi Rokeach (1973), que atribuiu aos valores um aspecto central, definindo-os como:

“[...] uma crença persistente em um modo de conduta específica ou um ‘estado final’ (ou meta final) de existência, sendo estes, pessoalmente ou socialmente, preferíveis a outros modos opostos (ou inversos) de conduta ou estado final de existência. Um sistema de valores é uma organização de crenças persistente (ou resistente), que diz respeito a modos preferíveis de conduta ou estados finais de existência através de um ‘continuum’ de considerável importância” (ROKEACH, 1973, p. 5).

Para Rokeach (1973), uma organização de crenças possui componentes afetivos, comportamentais e cognitivos. É observado o componente afetivo pela presença do aspecto emocional no processo de atribuir valor; o componente comportamental é evidenciado pelo fato de que valores conduzem à ação quando estimulados; e o componente cognitivo é percebido pelo saber que cada indivíduo já possui sobre a maneira correta ou mais aceitável de se comportar.

Na visão de Rokeach (1973), os valores podem ser classificados em dois conjuntos: os valores instrumentais e os valores terminais. Os instrumentais referem-se a modos de conduta e refletem características comportamentais que são vistas como socialmente desejáveis (por exemplo: independência, ambição ou honestidade). Já os terminais referem-se aos estados finais da existência ou aos modos finais de vida que foram idealizados (por exemplo: liberdade, vida confortável ou maturidade no amor). Rokeach (1973) aponta que os grupos de valores podem ser subdivididos conforme o critério no foco para o qual está centrado, ou seja, centrado na pessoa ou indivíduo (*"self-centered"*) ou no grupo (*"social-centered"*).

Ao considerar as diferentes interpretações teóricas a respeito dos valores e a necessidade de utilização de um construto teórico para o entendimento sobre eles, foi utilizado neste presente estudo a Teoria de Valores Humanos, desenvolvida por Schwartz e Bilsky (1987) e Schwartz (1992), baseada nos estudos de Rokeach (1973), entendida por muitos autores como uma das teorias mais proeminentes sobre valores e também uma das mais utilizadas para fundamentar as pesquisas científicas realizadas (PORTO; TAMAYO, 2003; TAMAYO, 2008; PORTO; PILATI, 2010; CAMMAROSANO, 2012).

2.1.1 Teoria dos Valores Humanos

Concebida no final dos anos de 1980, a teoria de valores humanos tem se aperfeiçoado ao longo do tempo. Em 1987, Schwartz e Bilsky (1987) produziram o primeiro texto em que apresentam as origens da teoria, buscando avançar além da divisão dos valores em terminais e instrumentais, conforme Rokeach (1973) havia proposto. Em contraponto, Schwartz e Bilsky (1987) entendem valores como estruturas abstratas que envolvem crenças que a pessoa tem acerca de maneiras

desejáveis de comportamento. A origem dos valores se encontra nas necessidades básicas do indivíduo e nas demandas sociais. Eles são relativamente estáveis, mas não imutáveis, durante o curso da vida, e passíveis de serem organizados de forma hierárquica de acordo com sua importância para a pessoa. Por não serem afetivamente neutras, as pessoas geralmente os defendem de diversas formas e reagem com diversos sentimentos quando eles são mudados ou frustrados. Para Pasquali e Alves (2004), os valores determinam a seleção ou avaliação de comportamentos e eventos, e influenciam não só a valência das ações e objetivos em um contexto imediato, mas também têm papel de determinar quais objetivos e quais cursos de ações relacionadas a estes objetivos em longo prazo são interessantes ou dispensáveis para a pessoa durante um longo período de tempo.

Schwartz e Bilsky (1987) desenvolveram sua teoria dos tipos universais de valores apresentando-os como um conjunto de preferências, tendências e desejos dos indivíduos, que possuem como fonte principal as exigências universais do ser humano, constituídas pelas: necessidades biológicas do organismo; necessidades sociais referentes às interações; e necessidades socioinstitucionais, referentes à sobrevivência comum a todos e ao bem-estar dos grupos (SCHWARTZ; BILSKY, 1987). Revisitando a literatura sobre valores humanos, os autores definem valores como sendo um conjunto de conceitos ou crenças sobre os estados finais desejáveis ou comportamentos, de acordo com situações específicas, que vão orientar a escolha ou avaliação de comportamentos e eventos, sendo ordenados conforme sua importância (SCHWARTZ; BILSKY, 1987).

Baseando-se em tais conceitos, Schwartz (1992) apresenta novas proposições sobre estruturas e conteúdos universais dos valores, definindo-os como metas desejáveis e transituacionais que variam em importância e servem como princípios na vida de uma pessoa ou de outra entidade social. Tal definição resulta no entendimento de que os valores servem a interesses, podendo motivar e direcionar ações, funcionando como guia para poder justificar estas ações. Schwartz (1994) aponta que, das necessidades intrínsecas à existência humana se advém uma tipologia específica dos diferentes conteúdos dos valores, em que cada tipo motivacional é formado por um conjunto de valores que se agrupam por similaridade.

Desta forma, o autor define dez tipos motivacionais de valores, delineados a partir de seu objetivo central, que seriam: (a) Autodeterminação – associado a pensamento e ação independentes; (b) Estimulação – associado à excitação, novidade e desafio na vida; (c) Hedonismo – relacionado ao prazer ou gratificação sensual para si mesmo; (d) Realização – relacionado ao sucesso pessoal por meio de demonstração de competência; (e) Poder – relativo ao status social, prestígio ou controle sobre pessoas e recursos; (f) Benevolência – preservar e fortalecer o bem estar do grupo que o sujeito tem mais proximidade; (g) Conformidade – relativo ao controle de ações e impulsos que tendem a prejudicar aos demais ou violam normas sociais; (h) Tradição – associado ao respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideais da sociedade; (i) Universalismo – compreensão, apreciação, tolerância e proteção para o bem-estar de todas as pessoas e da natureza; e (j) Segurança – harmonia e estabilidade da sociedade, relacionamentos e de si mesmo (SCHWARTZ, 1992; 1994). No Quadro 1 são detalhados os tipos motivacionais, apontando que também existem metas específicas e que os tipos estão focados em interesses individuais, coletivos ou mistos.

Quadro 1: Tipos motivacionais de valores

(continua)

Tipo	Metas	Interesse	Exemplos
Autodeterminação	Pensamento e ação independentes	Individual	Liberdade, criatividade, curiosidade, independência
Estimulação	Excitação, novidade e desafio na vida	Individual	Vida variada, vida excitante
Hedonismo	Prazer ou gratificação sensual para si mesmo	Individual	Prazer, auto-indulgência
Realização	Sucesso pessoal por meio de demonstração de competência	Individual	Bem sucedido, capaz, influente, ambicioso
Poder	Status social, prestígio ou controle sobre pessoas e recursos	Individual	Poder, riquezas, autoridade
Benevolência	Preservar e fortalecer o bem estar do grupo que o sujeito tem mais proximidade	Coletivo	Prestativo, leal, que perdoa
Conformidade	Controle de ações e impulsos que tendem a prejudicar aos demais ou violam normas sociais	Coletivo	Obediência, polidez, autodisciplina
Tradição	Respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideais da sociedade	Coletivo	Respeito à tradição, moderação, devoção
Universalismo	Compreensão, apreciação, tolerância e proteção para o bem-estar de todas as pessoas	Misto	Igualdade, justiça social, sabedoria, respeito à natureza

Tipo	Metas	Interesse	Exemplos
	e da natureza		
Segurança	Integridade pessoal, estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e de si mesmo	Misto	Ordem social, segurança familiar, limpeza

Fonte: Adaptado de Tamayo et al. (2001).

Os valores são provenientes das representações cognitivas de três tipos de necessidades humanas universais: as necessidades básicas (organismo), os motivos sociais (interação) e as demandas institucionais para o bem-estar e a sobrevivência dos grupos (SCHWARTZ; BILSKY, 1987). Assim, Schwartz (1992) aponta em seu modelo teórico que os tipos motivacionais apresentam um conjunto de relações dinâmicas, evidenciando a possibilidade de compatibilidades e incompatibilidades entre eles. Valores relacionados ao individualismo (Autodeterminação, Estimulação, Hedonismo, Realização e Poder) são estruturados em oposição àqueles relacionados ao coletivismo (Benevolência, Conformidade e Tradição), e aqueles interesses vistos como “mistos” (Universalismo e Segurança), se situam no limite entre o individual e o coletivo. Outra forma de considerar os tipos de valores apresentada por Schwartz (1994) é em razão das suas dimensões de ordem superior: Autopromoção vs. Autotranscendência e Abertura à Mudança vs. Conservadorismo, conforme ilustrado na Figura 1.

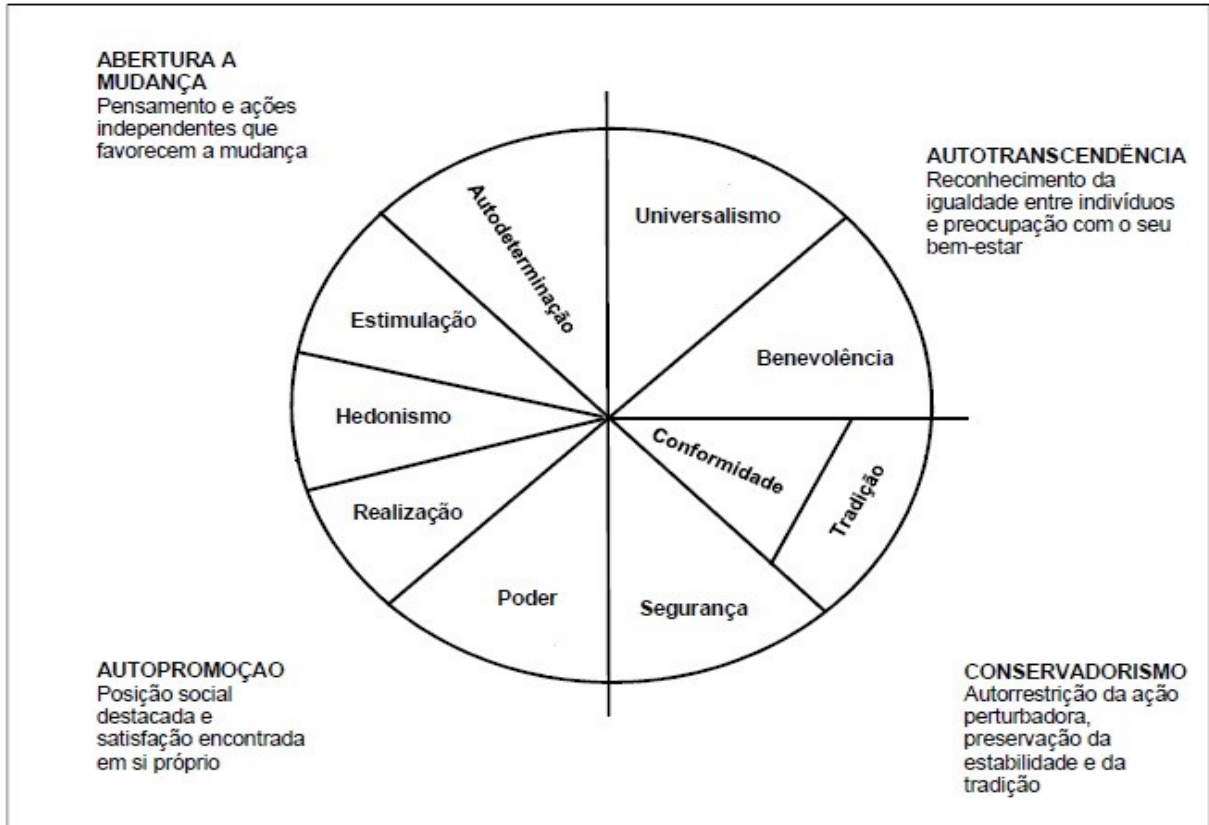


Figura 1: Estrutura bidimensional dos tipos motivacionais de valores.
Fonte: Adaptado de Schwartz (1992; 2005b).

Partindo-se do pressuposto da presença de interface entre os valores humanos e os valores do trabalho, Ros et al. (1999) propõem um modelo que integra a teoria dos valores individuais e a teoria dos valores relativos ao trabalho, tendo em vista que os modelos anteriores não contemplavam todas as dimensões dos valores humanos individuais. Sendo assim, existem muitos modelos teóricos sobre valores do trabalho que podem ser encontrados na literatura da área (ROS et al., 1999; PORTO; PILATI, 2010). No entanto, na visão de Porto e Tamayo (2008) e Porto e Pilati (2010), os modelos que apresentam maior fundamentação teórica são os de Elizur (1984) e o de Ros et al. (1999), principalmente pelo fato de os autores apontarem certa convergência para o uso da Teoria de Valores de Schwartz (1992) na compreensão dos valores do trabalho.

2.1.2 Valores Relativos ao Trabalho

Os valores relativos ao trabalho têm sido pesquisados há décadas, sendo importantes variáveis que influenciam nas ferramentas de gestão e no comportamento organizacional. No entendimento de Sagie e Elizur (1996), os valores relativos ao trabalho são os fatores pessoais desejados pelos indivíduos no trabalho; ou, são os aspectos avaliados como importantes por eles em seus serviços; ou ainda, são as metas ou recompensas pessoais que os indivíduos buscam por meio do trabalho.

Na visão de Ros et al (1999), se os valores relativos ao trabalho são expressões em um contexto específico dos valores gerais, então eles deveriam espelhar a mesma estrutura. Esses autores analisaram a literatura sobre valores relativos ao trabalho e perceberam a presença de três dos quatro tipos propostos: 1) Valores Intrínsecos – associados a Abertura à Mudança; 2) Valores Extrínsecos – associados ao Conservadorismo; e 3) Valores Sociais ou Afetivos – associados à Autotranscendência. Dessa forma, a literatura não contemplava os valores associados à Autopromoção.

Com o objetivo de criar um instrumento de análises dos valores presentes em um determinado indivíduo ou contexto, Ros et al (1999) aprofundaram-se nos resultados obtidos por Elizur (1984) e indicaram que a distinção deste quarto tipo poderia tornar o modelo mais claro. Da mesma forma que nos valores gerais, esperava-se nos valores relativos ao trabalho a dinâmica de compatibilidade e conflito entre os tipos motivacionais (PORTO; TAMAYO, 2003). Assim, Ros et. al. (1999) definiram quatro conjuntos de valores relativos ao trabalho, com base na teoria de valores humanos: 1) Intrínseco – refere-se a metas obtidas pelo conteúdo do próprio trabalho; 2) Extrínseco – refere-se a metas obtidas pelos resultados do trabalho; 3) Social – refere-se à busca de metas relacionais; e 4) Prestígio – refere-se à busca de poder e reconhecimento por meio do trabalho.

Ros et al. (1999) definem os valores relativos ao trabalho como princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto laboral, bem como o seu comportamento e a escolha de alternativas relativas ao trabalho. Ao passo que as relações de trabalho podem ser

identificadas por meio da percepção de valor que cada indivíduo possui, verifica-se que os valores relativos ao trabalho têm sido considerados balizadores do comportamento laboral (MORIN, 2001).

No Brasil, Porto e Tamayo (2003) validaram um instrumento que foi denominado Escala de Valores Relativos ao Trabalho (EVT), que estabelece a relação entre a estrutura dos valores individuais e os valores relativos ao trabalho, que confirma o modelo proposto por Ros et al. (1999). Esta escala permite a avaliação de quatro fatores relativos aos valores laborais. O primeiro fator é a “Realização Profissional”, que se relaciona com a busca de prazer e realização pessoal e profissional, tal como de independência de pensamento e ação no trabalho por meio de autonomia intelectual e da criatividade. O segundo fator é a “Estabilidade”, que se relaciona com a busca de segurança e ordem na vida através do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais. O terceiro fator refere-se às “Relações Sociais”, e concerne à busca de relações sociais positivas e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho. O quarto fator é o “Prestígio”, que está relacionado com a busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no contexto do trabalho (PORTO; TAMAYO, 2007). Em 2010, a escala foi revisada e passou por algumas adequações a respeito do número de itens e suas formulações, baseando-se na teoria de Schwartz (1992), sendo denominada "Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R)" (PORTO; PILATI, 2010).

A EVT-R constitui-se de afirmações que são classificadas em uma escala tipo Likert de 5 (cinco) pontos, que varia de (1) nada importante a (5) extremamente importante. A escala aborda especificamente os valores pessoais relativos ao trabalho e possui 34 itens no total. Porto e Pilati (2010) explicam, em conformidade com a teoria de Schwartz (1992), sete agrupamentos dessas variáveis por meio de análise fatorial, e seis tipos motivacionais por meio de escalonamento multidimensional (MDS), os quais foram definidos pelos autores como: Universalismo/Benevolência, Conformidade, Segurança, Poder, Realização e Estimulação/Autodeterminação. Considerando a teoria empregada e os fatores de segunda ordem, os tipos motivacionais podem ser agrupados em conjuntos motivacionais, correspondentes aos fatores da EVT-R. Desta forma, então, Universalismo e Benevolência são abrangidos pelo fator Relações Sociais; Conformidade e Segurança pelo fator Estabilidade; Poder e Realização pelo fator

Prestígio; e, por fim, Estimulação e Autodeterminação pelo fator Realização Profissional. É possível observar, no Quadro 2, a relação de cada item da escala com seus respectivos fatores de primeira e segunda ordem.

Quadro 2: Relação dos itens da EVT-R com os tipos e conjuntos motivacionais

Conjuntos Motivacionais	Tipos Motivacionais	Itens da EVT-R
Relações Sociais	Universalismo/Benevolência	1 – Ajudar os outros 2 – Colaborar para o desenvolvimento da sociedade 3 – Combater injustiças sociais 16 – Ser útil para a sociedade 19 – Ter compromisso social
Estabilidade	Conformidade	8 – Obedecer às normas do trabalho 10 – Respeitar a hierarquia 26 – Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara 29 – Ter um trabalho organizado
	Segurança	6 – Obter estabilidade financeira 7 – Ganhar dinheiro 9 – Poder me sustentar financeiramente 13 – Ser independente financeiramente 23 – Ter melhores condições de vida
Prestígio	Poder	4 – Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais 17 – Supervisionar outras pessoas 21 – Ter fama 24 – Ter prestígio 34 – Ter uma profissão reconhecida socialmente
	Realização	5 – Demonstrar minhas competências 11 – Ser admirado pelo meu trabalho 12 – Ser bem-sucedido em minha profissão 14 – Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho 15 – Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho
Realização Profissional	Estimulação	25 – Ter um trabalho arriscado 27 – Ter um trabalho criativo 28 – Ter um trabalho inovador 30 – Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos 31 – Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas 32 – Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos 33 – Ter um trabalho que requer originalidade
	Autodeterminação	18 – Ter autonomia na realização de minhas tarefas 20 – Ter desafios constantes 22 – Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho

Fonte: Adaptado de Cammarosano (2012).

Destaca-se o uso da Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R) em pesquisas realizadas no contexto dos jovens. Um estudo que envolveu 254 estudantes de graduação realizado por Sousa e Porto (2016) utilizou a EVT-R para identificar a predição de valores do trabalho sobre a preferência por valores organizacionais, baseando-se nos conceitos da teoria de valores de Schwartz (1992). Constatou-se que esses construtos admitem medida comum adequada para a condução de estudos de compatibilidade, assim como aplicações no campo da socialização organizacional, orientação profissional e de carreira.

Em outro estudo, Lourencetti et al. (2017) utilizaram a EVT-R para identificar os valores relativos ao trabalho de alunos de cursos de pós-graduação de uma universidade pública, bem como explorar as diferenças desses valores com variáveis de gênero e tipo de organização em que os alunos atuam. O resultado demonstrou que a amostra apresentou prioridade para itens relacionados ao valor “Estabilidade”, que se refere à busca por segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais. Com relação ao tipo de empresa em que trabalham, observaram-se diferenças no fator associado aos valores “Prestígio” e “Realização Profissional”, que se evidenciou diferente para a amostra de empresas públicas e privadas. Segundo Lourencetti et al. (2017), a busca por uma pós-graduação pode estar relacionada à ascensão e reconhecimento profissional, o que está intimamente relacionado a esses valores. Os resultados observados na pesquisa quanto à maior prioridade para o valor relacionado à “Estabilidade” e a menor prioridade para o valor “Prestígio” podem se relacionar a tal, visto que muitas vezes atuar em uma empresa pública pode estar associado à possível segurança que a carreira propicia em relação à possibilidade de demissão em uma carreira em empresa privada.

Um estudo sobre a influência dos valores relativos ao trabalho nas decisões de carreira sob a perspectiva de discentes de instituições de ensino superior foi realizado por Andrade et al. (2014) utilizando a EVT-R. O modelo estrutural elaborado permitiu identificar que o construto Valores do Trabalho explica 30,5% (R^2) da variância do construto Âncoras de Carreira no referente estudo. Os principais resultados encontrados expõem que os valores prioritários entre os discentes investigados foram Segurança e Realização. Em relação à carreira, houve o predomínio das âncoras Segurança/Estabilidade e Desafio Puro.

As diferenças de gênero correspondem a uma importante variável discutida na literatura que tange o contexto organizacional. No que se refere a pesquisas que buscaram verificar diferenças nos valores relativos ao trabalho analisando variáveis sociodemográficas, destaca-se a pesquisa realizada por Silva et al. (2010), que estudaram em uma amostra de 178 estudantes as diferenças no estabelecimento das prioridades axiológicas laborais e a satisfação das metas motivacionais relacionadas ao trabalho em relação ao gênero em universitários de uma instituição privada brasileira, população que, em geral, se encontra em estágio inicial na carreira profissional. Os dados evidenciaram que as mulheres tendem a apresentar valores relativos à realização profissional e estabilidade, enquanto que os homens tendem a considerar mais importantes valores relacionados a prestígio.

Em outro estudo, Estivalet et al. (2011) também se preocuparam em avaliar as diferenças dos valores relativos ao trabalho entre gêneros. Para isso aplicaram a EVT-R em uma amostra de 130 funcionários de uma indústria frigorífica, sendo 100 funcionários do sexo masculino e 30 do sexo feminino. Os resultados corroboraram com os achados de Silva et al. (2010), indicando que as mulheres priorizam mais a realização no trabalho e estabilidade, quando comparadas aos homens; e os homens, por sua vez, tendem a priorizar o prestígio.

Neste mesmo sentido, Brandão et al. (2015) aplicaram a EVT-R para avaliar como os valores podem auxiliar na compreensão de motivações e comportamentos dos trabalhadores de uma empresa multinacional em Fortaleza-CE, além de influenciar na tomada de decisão dos gestores, considerando diferenças de gênero. Um dos objetivos do estudo foi analisar a hierarquia de valores do trabalho das mulheres, para fornecer informações mais concretas sobre suas motivações laborais. Participaram da pesquisa 50 colaboradoras, cujos resultados indicaram que as participantes priorizam valores referentes à Estabilidade e Realização Profissional, e, em menor grau, às Relações Sociais e Prestígio.

Com as justificativas teóricas apresentadas anteriormente e também com os estudos empíricos descritos, elabora-se a seguinte hipótese:

H1: *Existem diferenças nos valores relativos ao trabalho dos jovens de acordo com variável sociodemográfica “sexo”, em que:*

- **H1a:** *as jovens do sexo feminino priorizam mais a realização profissional e a estabilidade;*
- **H1b:** *os jovens do sexo masculino priorizam mais o prestígio;*

A teoria reforça a relevância da priorização de determinados valores em detrimento de outros, frente ao que os indivíduos consideram importante no ambiente de trabalho. Ao refletirem sobre os valores relativos ao trabalho, considerando aspectos de relações sociais, estabilidade, prestígio e realização profissional, os indivíduos tendem a influenciar positivamente outras dimensões inerentes à vida profissional, tais como a capacidade de adaptabilidade e a capacidade de perceber e superar barreiras de carreira.

2.2 CARREIRA

As questões referentes à carreira representam, historicamente, um dos temas centrais ao longo da vida dos indivíduos. Motivado pelas mudanças sociais, econômicas, políticas e culturais vivenciadas nas últimas décadas, o conceito de carreira tem passado por constantes evoluções e adaptações no decorrer dos anos (BARUCH; SULLIVAN, 2022; VASCONCELLOS et al., 2016; GREENHAUS et al., 2009). Este fato justifica o interesse em novas pesquisas sobre carreira e faz com que a temática seja bastante relevante no meio acadêmico, em suas diversas abordagens.

A história do termo “carreira” é tão antiga quanto o próprio trabalho, embora, ao longo do tempo, seus significados tenham variado e assumido diferentes características (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013). No entanto, a noção de carreira, tal qual é mais conhecida hoje, como trajetória da vida profissional, é uma ideia historicamente recente; surge apenas no decorrer do século XIX, e nasce com a sociedade industrial capitalista liberal (CHANLAT, 1995). Os seus diversos usos, todavia, criam muitos outros significados contextualizados para que “carreira” não possua um conceito definido, mas uma gama de construções, muitas vezes com elementos em comum (GREENHAUS et al., 2009). O fato é que a cultura e a estrutura social de cada sociedade modificam as configurações dos tipos e dos

modelos de carreira que nascem, se desenvolvem e morrem (CHANLAT, 1995), o que caracteriza o motivo das possíveis ambiguidades sobre a temática.

Ainda na perspectiva da polissemia existente, Hall (2002) define carreira de forma ampla, como um processo vitalício de atividades relacionadas ao trabalho, e Greenhaus et al. (2009) afirmam que o seu desenvolvimento é uma série de estágios contínuos caracterizados por preocupações, temas e tarefas. Arthur (1994) define carreira como uma sequência de posições, papéis, atividades e experiências relacionadas com o emprego encontradas por uma pessoa. Blau (2001) segue uma linha semelhante, ao analisar a carreira como a representação do padrão de experiências associadas ao trabalho de uma pessoa por toda a sua vida. Verifica-se que, em linhas gerais, a carreira é compreendida como sequência / padrão de experiências relacionadas ao trabalho no curso da vida de uma pessoa (GREENHAUS et al., 2009; VASCONCELLOS et al., 2016).

Chanlat (1995) apresenta o conceito de carreira nas sociedades industrializadas dividido em dois modelos distintos: o modelo tradicional, mais comum até os anos 1970, no qual a carreira preponderantemente era linear, feita por um homem, pertencente aos grupos socialmente dominantes; e o modelo moderno, que emerge a partir dos meados dos anos 70 em decorrência de importantes mudanças sociais, tais como a feminização do mercado de trabalho, a elevação dos graus de instrução, a universalização do tecido social, a afirmação dos direitos dos indivíduos, a globalização da economia, a flexibilização do trabalho, dentre outras (CHANLAT, 1995).

Na perspectiva do modelo tradicional de carreira, existe o pensamento de que os benefícios são direitos assegurados dos empregados e de que as organizações devem assumir a responsabilidade pelas carreiras de seus empregados. Em suma, a carreira é da empresa, pois é ela que permite os acessos e gerencia o desenvolvimento, sendo que o sucesso na carreira é medido pela ascensão na hierarquia da empresa: quanto mais alto, maior é o sucesso (CHANLAT, 1995; BALASSIANO et al., 2004). A carreira, dentro dessa perspectiva, encontra-se mais relacionada ao trabalho assalariado e aos ocupantes de cargos existentes nas organizações (ANDRADE et al., 2011). Já a perspectiva do modelo moderno de carreira caracteriza-se por oportunidades para o profissional pertencente a grupos

sociais variados, independentemente do sexo; pela progressão descontínua na carreira, por uma carreira mais horizontal do que vertical e por uma maior instabilidade, em oposição ao modelo tradicional (BALASSIANO et. al, 2004; ANDRADE et al., 2011). Na visão de Balassiano et al. (2004), essa mudança necessariamente não significou progresso e bem-estar para as pessoas, visto que a responsabilidade do desenvolvimento e da gestão da carreira torna-se partilhada e o conceito de carreira claramente mais abrangente e dinâmico. Para Greenhaus et al. (2009), a gestão da carreira é uma atividade individual e não da organização porque deriva dos papéis de trabalho que o indivíduo vai desempenhando ao longo da vida, compreendendo posições, obrigações ou atividades e decisões relacionadas com o emprego, por um lado, e as interpretações subjetivas de acontecimentos relacionados com o trabalho, como as pretensões, as expectativas, os valores, as necessidades e os sentimentos, por outro lado (GREENHAUS et al., 2009).

Do ponto de vista histórico sobre carreira, é consenso que o universo do trabalho que se vive hoje é resultado de grandes transformações ocorridas nas últimas décadas (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013). No passado, o emprego exclusivamente dependia que o trabalho fosse realizado dentro da empresa, com fronteiras delimitadas. O foco dos indivíduos era na obtenção de conhecimentos, relativamente estáveis, que permitissem que ocupassem certos cargos e realizassem determinadas atividades. Ou seja, no regime do emprego, a carreira era mais uma propriedade das organizações e menos do indivíduo (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013). No entanto, para exemplificar estas transformações, Magalhães e Bendassolli (2013) salientam que hoje é possível de fato observar um grande número de atividades cujo conteúdo não é atribuído pelas organizações, mas sim pelo próprio indivíduo, sendo que este também tem a possibilidade de trabalhar fora das fronteiras da organização. Além disso, as carreiras tendem a serem menos lineares, porque a probabilidade de um indivíduo passar a maior parte de sua vida em um mesmo emprego é muito baixa, devido à existência de novos arranjos ocupacionais ou “trabalhos não convencionais”, que são muito comuns nos dias atuais (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013).

Todavia, a carreira como área temática de pesquisa dentro dos estudos organizacionais e da administração emergiu apenas no final da década de 1970 (MOORE et al. 2007). Observa-se, desde então, um fluxo bastante fragmentado de

definições, teorias e conceitos, lidando com carreiras de uma ou outra maneira. Contudo, busca-se uma definição atual e integrada de carreira, partindo-se para uma convergência de percepções. Segundo Greenhaus et al. (2009), em toda a gama de construtos usados para entender carreira, alguns elementos comuns podem ser inferidos, dentre eles:

- 1) Carreira refere-se ao movimento (de um objeto ou pessoa) através do tempo e do espaço (social), e relaciona passado, presente e futuro da pessoa. Mais comumente, isso ocorre através do ambiente organizacional, mas poderia ser através de uma série de papéis de atribuição de identidade ou situações;
- 2) Carreira representa a coexistência do objetivo e do subjetivo, tanto na realidade social quanto na realidade do indivíduo. A experiência disso é que, mesmo quando o foco está na primeira, o segundo, embora submerso, ainda está presente;
- 3) Carreira também representa outras dualidades: individual e coletiva, e retórica e práxis. Suas duas faces a tornam uma temática inerentemente complexa.

Com a proposta de explicar como o indivíduo lida com a carreira a partir desse novo contexto, Savickas (2005; 2013) desenvolve a Teoria de Construção da Carreira (*Career Construction Theory – CCT*). A CCT tem como principal proposta considerar a carreira não mais como uma sequência dos diferentes empregos ao longo da vida ou promoções em um mesmo emprego, mas sim, como um processo construtivo, pessoal e socialmente, por meio dos significados atribuídos às escolhas profissionais realizadas. Ou seja, coloca-se ênfase na construção subjetiva da carreira. Dessa forma, a carreira é formada pelas significações de memórias passadas, experiências atuais e aspirações e expectativas futuras relacionadas ao trabalho, emergindo, portanto, de um processo ativo (SAVICKAS, 2005; 2013). Magalhães e Bendassolli (2013) corroboram, ao apontarem que carreira é uma forma pessoal de construção de significados na experiência do trabalho, e um meio social de organizar esse trabalho. É um conceito multidimensional influenciado por fatores de ordem psicológica, social, econômica e pelas circunstâncias concretas vivenciadas pelo indivíduo ao longo de sua vida (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013).

A CCT conceitua o desenvolvimento humano como impulsionado pela adaptação a um ambiente social com o objetivo de integração pessoa-ambiente. Enxergar a construção da carreira como uma série de tentativas de encaixar um autoconceito nos papéis de trabalho concentra a atenção na adaptação às repetidas transições e desafios, como da escola para o trabalho, do trabalho para o trabalho e de uma ocupação para outra. Essa adaptação é motivada e guiada pelo objetivo de harmonizar as necessidades internas e as oportunidades externas, sendo mais observada por meio do trabalho quando os indivíduos experimentam um senso de significância e importância dentro de suas vidas (SAVICKAS, 2005; 2013).

A CCT, por meio da abordagem narrativa, aborda “o que”, “como” e “por que” os indivíduos constroem suas carreiras e como eles traduzem sua identidade histórica em papéis de trabalho (SAVICKAS, 2005; 2013). A CCT conceitua o comportamento vocacional, baseando-se e integrando o estudo de interesses vocacionais e tipos de personalidade de Holland (1997), a pesquisa sobre desenvolvimento ao longo da vida de Super (1980) e a visão construtivista de carreira de Savickas (1997). Esses três modelos são chamados de componentes diferenciais, de desenvolvimento e dinâmicos do comportamento vocacional. Em tese, a CCT é capaz de dividir personalidade vocacional, adaptabilidade de carreira e trajetórias de vida como “o que”, “como” e “por que” (construtos centrais para a construção de carreira), mas na prática os três estão diretamente associados através da narrativa. O que os indivíduos fazem é baseado em parte em suas trajetórias de vida, bem como em suas “habilidades” de adaptação (SAVICKAS, 2005; 2013).

Neste cenário, é importante ressaltar que a imprevisibilidade contemporânea acompanha a trajetória de grande parte dos trabalhadores. Desta forma, a carreira passa a estar no centro das atenções dos indivíduos (que avaliam constantemente sua situação atual e possibilidades futuras) e das organizações (que oferecerem perspectivas aos bons profissionais para retê-los) (VASCONCELLOS et al., 2016). A adaptabilidade de carreira como um conceito é definida como um recurso psicológico para gerenciar essas imprevisibilidades de carreira, sendo um dos pilares mais importantes da CCT (SAVICKAS, 2005; 2013).

2.2.1 Adaptabilidade de Carreira

A adaptabilidade de carreira é um conceito central na CCT (SAVICKAS, 2005; 2013). Refere-se, de maneira geral, às competências e atitudes do indivíduo frente a si mesmo e ao seu contexto para lidar com transições profissionais, sendo uma competência cada vez mais necessária no contexto atual do mundo do trabalho, o qual é marcado por mudanças rápidas e muitas vezes, imprevisíveis (SAVICKAS et al., 2009). Não é uma estrutura única, mas uma construção agregada. Relaciona-se também à prontidão e aos recursos para lidar com as tarefas de desenvolvimento vocacional demandadas culturalmente e que definem os objetivos de cada etapa de desenvolvimento da carreira de um indivíduo (SAVICKAS, 2005; 2013).

O termo adaptabilidade foi elaborado como uma extensão de outro conceito do campo do desenvolvimento vocacional chamado de maturidade de carreira, definida como a capacidade do indivíduo para enfrentar as tarefas típicas do seu estágio de desenvolvimento profissional (AMBIEL, 2014; AUDIBERT; TEIXEIRA, 2015). No entanto, o cenário vivenciado no passado por esses indivíduos eram de trajetórias profissionais mais lineares. A única grande transição de carreira era a primeira escolha profissional e a entrada no mundo do trabalho (AMBIEL, 2014; AUDIBERT; TEIXEIRA, 2015).

Devido às mudanças significativas ocorridas no mundo do trabalho, especialmente no fim do século XX e início do XXI, que diminuíram a previsibilidade das trajetórias profissionais e passaram a exigir dos indivíduos uma constante capacidade de adaptação, Savickas (1997) propôs que o conceito de maturidade vocacional fosse substituído pelo de adaptabilidade de carreira, de forma ampliada, ao considerar as possibilidades de transformação inerentes ao desenvolvimento humano (AUDIBERT; TEIXEIRA, 2015). Mais adiante, Savickas (2005; 2013) evoluiu em sua definição, ao apontar que adaptabilidade de carreira é um construto psicossocial (e multidimensional) que indica a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com tarefas atuais e iminentes de desenvolvimento de carreira, transições ocupacionais e traumas pessoais (AMBIEL, 2014).

O referido construto é considerado multidimensional, e composto por quatro dimensões. Estas dimensões e os comportamentos relacionados são detalhadas a seguir no Quadro 3:

Quadro 3: Dimensões da Adaptabilidade de Carreira

Dimensão da Adaptabilidade	Comportamentos relacionados
<p style="text-align: center;">Preocupação (<i>Career Concern</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planejamento da carreira • Preocupação com o futuro • Senso de orientação quanto ao futuro profissional • Ações de planejamento e antecipação
<p style="text-align: center;">Controle (<i>Career Control</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidade do indivíduo para desenvolver a sua carreira • Manutenção do domínio sobre a carreira • Postura ativa em fazer escolhas • Enfrentamento de questões de carreira de forma assertiva • Preterimento da procrastinação
<p style="text-align: center;">Curiosidade (<i>Career Curiosity</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comportamento exploratório de possibilidades • Ações de iniciativa e busca por oportunidades e aprendizado • Experiência em diferentes atividades • Envolve o autoconhecimento e o conhecimento sobre a carreira
<p style="text-align: center;">Confiança (<i>Career Confidence</i>)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Atitude positiva em relação à própria competência • Comportamento de busca pelas aspirações profissionais • Empreendimento de esforços para o alcance de objetivos • Superação de obstáculos na carreira

Fonte: Savickas (2005) e Savickas e Porfeli (2012).

Em suma, trabalhadores com altos níveis de adaptabilidade de carreira se preocupam com o futuro da carreira (preocupação), assumem a responsabilidade pelo desenvolvimento de sua carreira (controle), exploram possibilidades futuras e oportunidades de carreira (curiosidade) e acreditam em sua capacidade de solucionar problemas relacionados à carreira (confiança) (SAVICKAS, 2005; SAVICKAS; PORFELI, 2012). A preocupação refere-se à motivação para enfrentar os desafios da carreira; o controle relaciona-se a preparação para lidar com os diferentes impactos na carreira; a curiosidade é definida como a tendência de explorar e encontrar informações relevantes relacionadas à carreira; e a confiança refere-se ao sentimento de poder superar desafios relacionados à carreira (SAVICKAS, 2005). Essas dimensões mostraram-se como antecedentes importantes do sucesso na carreira (RUDOLPH et al., 2017).

Apesar de as primeiras pesquisas sobre adaptabilidade de carreira terem surgido há décadas, apenas recentemente estudiosos da área convencionaram uma forma de operacionalizá-la. O desenvolvimento e validação em muitos países da *Career Adapt-Abilities Scale* – CAAS (ou Escala de Adaptabilidade de Carreira – EAC) fez com que houvesse um aumento significativo no volume de pesquisas empíricas sobre adaptabilidade de carreira nos últimos anos (SAVICKAS, 2005; PORFELI, 2012; RUDOLPH et al., 2017).

Pesquisas científicas sobre adaptabilidade de carreira vêm sendo realizadas com frequência no contexto dos jovens. Audibert e Teixeira (2015) realizaram um estudo no qual participaram 990 universitários com o objetivo de revisar a Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC) e validá-la no contexto brasileiro. A EAC possui quatro dimensões: preocupação, controle, curiosidade e confiança. Os resultados de análises fatoriais confirmatórias indicaram um ajuste satisfatório para o modelo dos quatro fatores.

Em outro estudo, Silva e Gamboa (2014) realizaram uma pesquisa utilizando a CAAS-Portugal com 60 estudantes do ensino médio para analisar a relação entre as qualidades percebidas do estágio curricular e a Adaptabilidade de Carreira (pré e pós-estágio). A média de idade dos respondentes foi de 18 anos. Os resultados sugerem a relevância da qualidade do estágio ao nível das diferentes dimensões da adaptabilidade da carreira, com diferenças significativas nas dimensões Preocupação e Curiosidade entre os estudantes antes de iniciarem o estágio curricular e após concluírem o estágio curricular.

No que se refere a pesquisas sobre adaptabilidade de carreira considerando diferenças de gênero, há resultados que informam que o sexo não representa um fator de impacto sobre o desenvolvimento da adaptabilidade (BARDAGI; ALBANAES, 2015). Mesmo não havendo unanimidade na literatura neste sentido, optou-se no momento por não investigar essa relação no presente estudo.

Quanto a pesquisas que buscaram relacionar valores à adaptabilidade de carreira, destaca-se o estudo realizado por Ye (2015) com 407 estudantes universitários chineses, com o objetivo de investigar a relação entre valores relativos ao trabalho e adaptabilidade de carreira. Foi validada a estrutura extrínseca-intrínseca dos valores do trabalho através da análise de componentes principais, com base na teoria da

autodeterminação. Os resultados mostraram que valores extrínsecos ao trabalho, como a importância de alta renda e boas condições de trabalho, e valores intrínsecos ao trabalho, como ênfase na criatividade e no ambiente amigável e desafiador no local de trabalho, se relacionaram positivamente com a adaptabilidade da carreira dos participantes. Assim, a força motriz dos valores extrínsecos e intrínsecos do trabalho significava que os estudantes provavelmente se esforçariam no desenvolvimento de habilidades para o desenvolvimento de suas carreiras.

Em outro estudo, realizado por Guan et al. (2018), foi examinado como os valores de carreira e a adaptabilidade dos pais chineses predizem comportamentos específicos na carreira e na adaptabilidade de carreira de seus filhos. Foi realizada uma pesquisa com 264 estudantes universitários chineses e seus pais, e foi verificado que comportamentos específicos de carreira dos pais é uma variável mediadora entre as características vocacionais dos pais e a adaptabilidade de carreira dos estudantes. Especificamente, o apoio dos pais é relacionado positivamente aos valores de realização intrínseca dos pais, valores de equilíbrio entre vida profissional e pessoal e adaptabilidade de carreira. Além disso, o apoio dos pais media o relacionamento entre essas variáveis e a adaptabilidade de carreira dos estudantes. O engajamento dos pais media o efeito negativo dos valores de compensação externa e o efeito positivo dos valores de equilíbrio entre vida profissional e pessoal na adaptabilidade de carreira dos estudantes.

Com as justificativas teóricas apresentadas anteriormente e também com os estudos empíricos descritos, elabora-se a seguinte hipótese:

H2: *Existe uma relação preditiva entre valores relativos ao trabalho dos jovens e adaptabilidade de carreira.*

2.2.2 Barreiras de Carreira

No sentido de investigar a natureza multidimensional do desenvolvimento de carreira, verifica-se um grande interesse no meio acadêmico pelo estudo da percepção de barreiras, e o seu efeito no desenvolvimento dos indivíduos (ALBERT; LUZZO, 1999; LENT et al., 2005). Na visão de Swanson et al. (1996), as barreiras de carreira são todas as condições no indivíduo ou no contexto no qual está inserido

que dificultam a progressão ou o desenvolvimento da carreira. Swanson e Woitke (1997) apontam que este processo de percepção de barreiras é baseado na abordagem sócio-cognitiva de carreira, segundo a qual variáveis pessoais, ambientais e comportamentais influenciam o alcance de determinado objetivo.

Os estudos iniciais sobre a percepção de barreiras de carreira surgiram pela necessidade de entender mais profundamente o desenvolvimento da carreira das mulheres, principalmente no sentido da disparidade entre as aptidões que possuíam e as funções que desempenhavam no trabalho comparadas aos homens (SWANSON; TOKAR, 1991; CARDOSO, 2009). Entretanto, ao longo dos anos, as pesquisas se expandiram em outras populações, que também possuíam risco de discriminação devido à sua condição étnica, racial, religiosa, sexual, econômica e de saúde, pelo fato de permitirem identificar práticas promotoras da igualdade de oportunidades (CARDOSO, 2009).

As barreiras podem advir de condições externas ou estados internos que dificultam o progresso da carreira (SWANSON et al., 1996). Neste contexto, são influenciadas por características pessoais (por exemplo: sexo, etnia ou predisposição genética) e pelo ambiente (por exemplo: fatores socioeconômicos, discriminação sexual, condições facilitadoras ou barreiras percebidas).

Lent e Brown (2006) afirmam que a avaliação que a pessoa faz de uma barreira exige um processo com dois momentos específicos. Em um primeiro momento, a pessoa pensa sobre a possibilidade de a barreira poder existir (expectativa de resultado); e em um segundo momento, a pessoa reflete em que medida tal barreira pode ou não ser superada (expectativa de autoeficácia).

Swanson e Woitke (1997) consideram, ainda, que as barreiras são passíveis de serem superadas, dependendo do grau de dificuldade, da barreira específica e do próprio indivíduo. Partindo deste princípio, Cardoso (2006) classifica as variáveis contextuais de três modos distintos: primeiro num contexto mais próximo do indivíduo (família, amigos, condição financeira, etc.); depois num contexto mais distante, como a sociedade em geral (instituições, economia, quadros políticos e religiosos, etc.), onde se pode identificar uma múltipla quantidade de variáveis que influenciam a percepção de barreiras; e por último, o autor diferencia as variáveis do contexto, como distantes e próximas do momento da decisão vocacional /

profissional, de modo a facilitar a compreensão do seu efeito nas escolhas da carreira.

O processo de identificação de barreiras possui implicações relevantes, como saber o quanto uma pessoa acredita que uma barreira irá impactar em sua carreira, ou a crença sobre o quanto a barreira é presente em sua vida. As crenças de que uma barreira dificilmente irá acarretar em dificuldades no progresso da carreira podem ocorrer porque o indivíduo acredita que há baixa possibilidade de ocorrência da barreira ou porque a barreira irá ocorrer, mas que ele terá condições de superá-la (SWANSON; WOITKE, 1997).

Lent et al. (2000) afirmam que a percepção de barreiras envolve expectativas de resultado em curto prazo que provocam influências em expectativas de resultado em longo prazo. Cardoso (2009) considera, a partir desta afirmativa, que duas pessoas que apresentam as mesmas expectativas de resultado em longo prazo podem ter percepções diferenciadas face ao alcance do objetivo, uma vez que possuem diferentes expectativas de resultado em curto prazo, sendo estas as percepções de barreiras.

Pesquisas científicas sobre barreiras de carreira vêm sendo realizadas com frequência no contexto dos jovens. Em uma investigação realizada por Teixeira e Gomes (2005), por exemplo, foi utilizada a percepção de barreiras de carreira como uma das variáveis para análise das dificuldades percebidas por estudantes em fim de curso universitário para ingressarem no mercado de trabalho, e mostrou-se preditora do processo de decisão de carreira.

Em estudo realizado por Cardoso e Marques (2008), as diferenças de gênero e etnia foram examinadas em termos de percepção de barreiras para o desenvolvimento de carreira, utilizando-se o Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira (IPBC). O IPBC foi aplicado em uma amostra de 457 alunos do nono ano de escolas públicas portuguesas. No que diz respeito a gênero, foram encontradas diferenças em três dimensões específicas, com as jovens do sexo feminino pontuando mais alto do que os jovens do sexo masculino nas dimensões “Discriminação Sexual”, “Conflito de papéis” e “Falta de interesse”. Esses resultados indicam que, na amostra analisada, as meninas percebem mais barreiras de carreira do que os meninos ou atribuem maior grau de dificuldade às barreiras que percebem.

Em pesquisa realizada por Soares (2013), foi investigada a percepção de barreiras de carreira em jovens, através de um estudo comparativo entre 133 jovens que vivem em abrigos e 185 jovens que vivem com suas famílias de origem. Os resultados mostraram existir diferenças significativas no nível de percepção das barreiras de carreira nesses dois grupos de jovens. Outro resultado encontrado foi que as moças que vivem com suas famílias de origem percebem mais discriminação sexual e discriminação étnica como barreiras para progressão do que os rapazes que também vivem com suas famílias de origem.

Em outro estudo comparativo entre 131 jovens que residem em abrigos e 141 jovens que residem com os pais, realizado por Freitas (2014), foi analisada a autoeficácia nos papéis de vida e a percepção de barreiras de carreira por estes jovens. Verificou-se que os jovens que vivem em abrigos, comparativamente com o seu grupo de pares, demonstraram índices mais elevados, particularmente na discriminação geral, sexual e étnica. Os jovens do abrigo apresentaram também maiores índices de barreiras de carreira devido à influência da percepção em níveis baixos de autoeficácia que poderá ser condicionada por fatores internos e externos, tais como causas sociais, educativas, financeiras ou de acessibilidade e valorização de profissões.

Destaca-se também uma pesquisa recente realizada por Melo et al. (2021), que verificou a influência das percepções de barreiras de carreira e de adaptabilidade na empregabilidade e na satisfação com a carreira, entre 358 jovens estudantes dos últimos semestres da graduação em Administração em instituições de educação superior. Foram encontradas diferenças significativas nas percepções de barreiras de carreira conforme o gênero, nas quais as pessoas do sexo feminino apresentam maiores médias que as pessoas do sexo masculino. As dimensões “Discriminação Sexual” e “Falta de Suporte” se diferenciaram significativamente entre homens e mulheres, em que estas evidenciaram médias superiores àqueles. Constatou-se também que barreiras de carreira não predizem a empregabilidade e a satisfação, mas a adaptabilidade se revelou como preditora de ambas, e a empregabilidade se revelou como preditora da satisfação.

No que se refere a pesquisas que buscaram relacionar valores à percepção de barreiras de carreira, destaca-se o estudo realizado por Reis (2014), o qual apontou

que a análise das barreiras pode também ser aprofundada considerando a sua relação com os valores, o clima e a cultura organizacional, uma vez que estes contribuem para orientar os comportamentos de cada profissional. Portanto, dentre as variáveis estudadas que influencia a percepção de barreiras de carreira, os valores são relevantes.

Com base nos argumentos teóricos e empíricos apresentados, e no sentido de investigar através de novos estudos a relação entre valores e barreiras de carreira, no contexto específico dos jovens trabalhadores, formularam-se as seguintes hipóteses:

H3: *Existem diferenças na percepção de barreiras de carreiras de acordo com variável sociodemográfica “sexo”, em que:*

- **H3a:** *as jovens do sexo feminino percebem barreiras de carreira de forma significativamente diferente dos jovens do sexo masculino na dimensão “Restrição de Oportunidades”;*
- **H3b:** *as jovens do sexo feminino percebem barreiras de carreira de forma significativamente diferente dos jovens do sexo masculino na dimensão “Discriminação Sexual”;*
- **H3c:** *as jovens do sexo feminino percebem barreiras de carreira de forma significativamente diferente dos jovens do sexo masculino na dimensão “Discriminação Étnica”;*
- **H3d:** *as jovens do sexo feminino percebem barreiras de carreira de forma significativamente diferente dos jovens do sexo masculino na dimensão “Falta de Suporte”.*

H4: *Existe uma relação preditiva entre valores relativos ao trabalho dos jovens e percepção de barreiras de carreira.*

3 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Os capítulos anteriores deste trabalho apresentaram os fundamentos teóricos que dão suporte ao objetivo proposto do referido estudo. Neste capítulo o objetivo é apresentar o modelo teórico proposto, caracterizar o delineamento metodológico de acordo com os objetivos da pesquisa, os aspectos éticos, a definição da amostra, os instrumentos e técnicas utilizadas para a coleta de dados e para a análise de dados.

3.1 MODELO DE PESQUISA PROPOSTO

O modelo de pesquisa proposto (Figura 2) foi desenvolvido por meio das relações e pressupostos teóricos já explicitados na seção anterior e em evidências empíricas. O principal motivo de estudar o modelo, dentre outros aspectos, é investigar a preditividade dos Valores Relativos ao Trabalho em relação à Adaptabilidade de Carreira e às Barreiras de Carreira, visto que se mostram como importantes variáveis no processo de desenvolvimento e tomada de decisões de carreira.

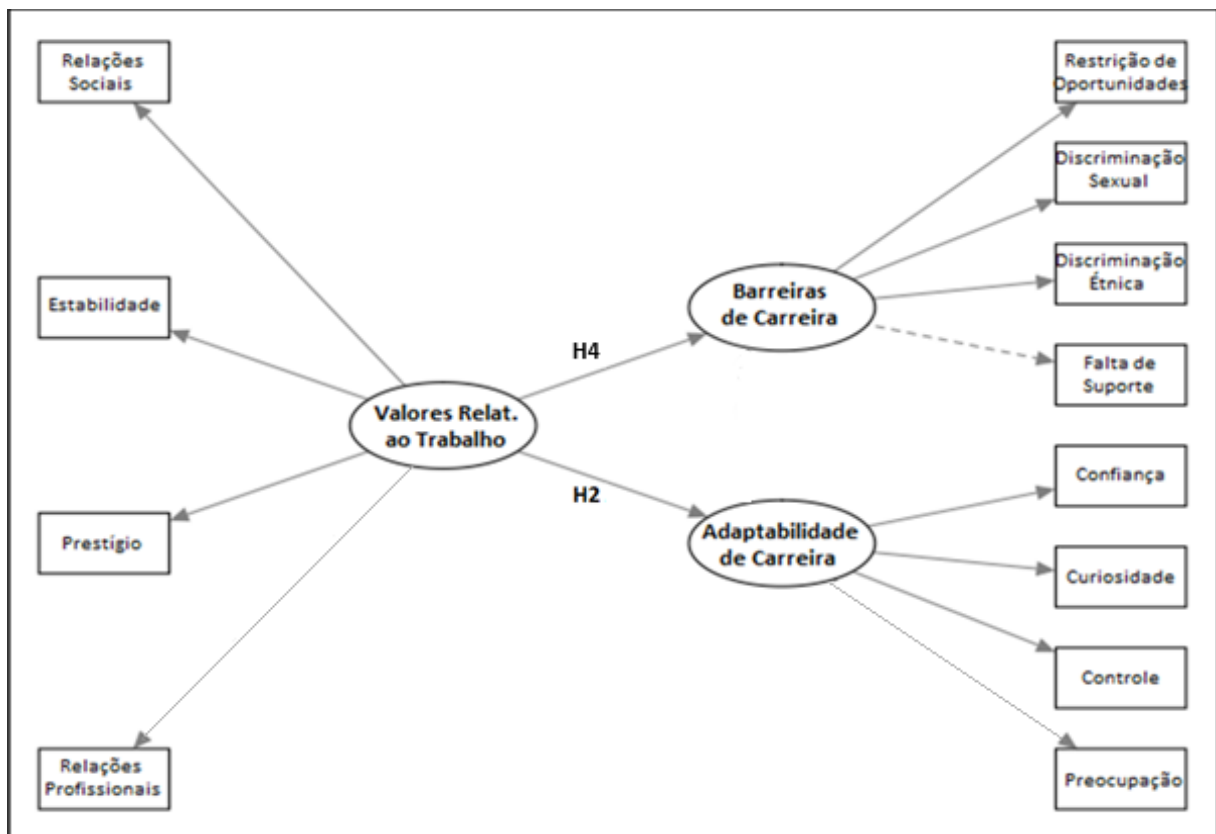


Figura 2: Modelo Teórico Proposto
Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

O referido modelo foi submetido à modelagem de equações estruturais (MEE) para que as relações entre as variáveis analisadas fossem testadas. Em relação à estrutura do modelo, a variável “Valores Relativos ao Trabalho” é classificada como uma variável independente exógena, ou seja, o construto é determinado por fatores fora do modelo, não sendo explicado por outras variáveis latentes de dentro do modelo, o que explica o termo independente. As variáveis “Adaptabilidade de Carreira” e “Barreiras de Carreira” são classificadas como variáveis dependentes endógenas, situadas no diagrama de caminhos pelas indicações (setas) sendo conduzidas até ela, ou seja, é determinada por fatores de dentro do modelo (HAIR et al., 2017).

3.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A pesquisa caracteriza-se como uma pesquisa quantitativa correlacional por meio de levantamento (*survey*), com a aplicação de questionários. A pesquisa quantitativa adota estratégia sistemática, objetiva e rigorosa para gerar e refinar o conhecimento, na qual a abordagem é tipicamente dedutiva em que são testadas as diferentes relações entre variáveis (CRESWELL, 2010).

A utilização do levantamento foi escolhida devido a sua capacidade de facilitar a inferência sobre características de determinada população tendo como base uma pesquisa amostral. Além disso, esta abordagem metodológica possibilita o teste de teorias e hipóteses formuladas (CRESWELL, 2010).

3.3 ASPECTOS ÉTICOS

Por se tratar de uma pesquisa com seres humanos, o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) sempre tem a importante tarefa de considerar as condições de incerteza no desenvolvimento da pesquisa e ponderar os conflitos de maneira imparcial, sem deixar de proteger a parte mais frágil, que é quase sempre o sujeito ou a população investigada (ARAÚJO, 2003). Desta forma, todos os aspectos éticos que envolvem pesquisas com seres humanos estabelecidos pelo Conselho Nacional de Saúde (CNS) através da resolução nº 510/2016 foram respeitados nesta

pesquisa. O CEPESH avaliou e aprovou os procedimentos adotados sob o parecer número 3.228.825 (Anexo A).

Todos os participantes foram informados sobre o objetivo da pesquisa e os passos de sua construção, e tiveram liberdade para encerrar sua participação em qualquer momento sem prejuízo e sobre a garantia de sigilo absoluto da identidade. Além disso, todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE – demonstrado no Apêndice A.

3.4 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A amostra deste estudo teve uma característica não-probabilística, e as fontes de dados utilizadas na pesquisa foram as respostas de jovens entre 18 e 24 anos que estão inseridos no mercado de trabalho, através do "Programa Jovens Valores" (PJVES). Trata-se de um programa de estágio estruturado pelo Governo do Estado do Espírito Santo, que oferece vagas de estágio em diversos órgãos da Administração Pública Estadual. Atualmente, cerca de 2.000 estagiários participam do Programa, distribuídos em órgãos da administração direta e indireta, em diversos municípios do Estado.

A escolha desses participantes justifica-se devido às especificidades existentes acerca dos jovens desta faixa etária em relação ao mercado de trabalho (TUCKER; LOUGHLIN, 2006; LOUGHLIN; LANG, 2005). Dados do IBGE (2022) apontam que a faixa etária entre os jovens que mais possui trabalhadores inseridos no mercado de trabalho é a de 18 a 24 anos (89,3%), o que torna mais relevante a necessidade de investigações focadas neste público específico. Segundo Sposito et al. (2018), a faixa etária de 18 a 24 anos é aquela em que a heterogeneidade de situações vividas pelos indivíduos nos âmbitos dos estudos, do trabalho e da vida familiar mais se acentua. Tal característica parece ser um indicativo de que, nesse momento, moças e rapazes experimentam alguns deslocamentos e transições, sem que isso indique o término da juventude. Além disso, é possível apontar que essa heterogeneidade resulte de tensões e impasses desigualmente vividos pelos jovens em diferentes domínios da vida social, fazendo desse grupo etário um objeto

particularmente interessante para a observação das linhas de força a partir das quais as trajetórias juvenis se diversificam (SPOSITO et al., 2018).

Sabe-se que o público do PJVES é heterogêneo, porém possui algumas características em comum, devido a questões socioeconômicas de inclusão determinadas previamente pelo próprio Programa. Apesar de o PJVES estar disponível para todo tipo de estudante se inscrever, os critérios tais como a participação em programas sociais governamentais (renda familiar), locais e condições de moradia e se ingressaram ou não em instituições públicas de ensino por meio de cotas são considerados para maior pontuação, no processo de classificação durante a seleção. De acordo com levantamento prévio realizado, também não existe no estado do Espírito Santo um cenário similar ao PVJES, com a mesma concentração de jovens com o perfil vislumbrado pela pesquisa, nesta fase específica da carreira profissional e que possua as mesmas relações de trabalho.

Com o propósito de identificar o tamanho mínimo da amostra, utilizou-se o software estatístico chamado G*Power para a realização do cálculo (FAUL et al., 2007). Cohen (1988) aponta dois parâmetros a serem considerados: o poder do teste ($1 - \beta$ err prob II) e o tamanho do efeito (f^2). O autor recomenda o uso do poder como 0,80 (valor mínimo aceitável) e o f^2 mediano = 0,15. No uso do software foram considerados 10 preditores, considerando que é o número máximo de indicadores do maior construto do modelo (Autodeterminação e Estimulação da EVT-R). O resultado indicou que a amostra mínima para esta pesquisa deve ser de 118 respondentes, conforme explicitado na Tabela 1.

Tabela 1: Tamanho da Amostra pelo Software G*Power

Parâmetros de Entrada		Parâmetros de Saída	
Tamanho do efeito f^2	0,15	Parâmetro de não centralidade λ	17,70
α err prob	0,05	T Crítico	1,9203099
Poder do teste (Power = $1 - \beta$ erro prob. II)	0,80	Numerador df	10
Número de preditores	10	Denominador df	107
		Poder atual	0,8012597
Tamanho total da amostra			118

Fonte: Adaptado dos resultados obtidos no software G*Power 3.1.9.7 (2022).

Além disso, Hair et al. (2017) também recomendam que para definir o tamanho mínimo amostral, o valor da amostra deve ser 10 vezes maior que o número da maior quantidade de caminhos direcionados para um determinado construto do

modelo estrutural. Conforme mencionado anteriormente, "Autodeterminação e Estimulação" possui o maior número de caminhos. Desta forma, o cálculo da amostra mínima foi: $10 \times 10 = 100$ respondentes. Este critério foi considerado no estudo, contudo optou-se por utilizar o critério por meio do poder estatístico, que apontou a necessidade de um número maior de amostra, pois dessa forma todos os dois critérios estariam sendo cumpridos.

3.5 INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

A coleta de dados para realização do estudo foi dividida em duas partes: A primeira foi a aplicação de um questionário sociodemográfico *online* (Apêndice B), relacionados ao perfil dos jovens, utilizando a ferramenta *Google Forms*®. Já na segunda parte foi realizado um *survey* também *online*, utilizando-se a mesma ferramenta, composta pelas seguintes escalas, todas validadas no contexto brasileiro:

- Valores Relativos ao Trabalho: medidos por meio da **Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho – EVT-R ($\omega^* = 0,79 - 0,84$)** – desenvolvida por Porto e Pilati (2010) (Anexo B). Conforme descrito anteriormente, a EVT-R constitui-se de afirmações que são classificadas em uma escala tipo Likert de 5 (cinco) pontos, que varia de (1) nada importante a (5) extremamente importante. O instrumento aborda especificamente os valores pessoais relativos ao trabalho e possui 34 itens no total, distribuídos em seis fatores: 1) Universalismo e Benevolência (cinco itens) (por exemplo, “Ajudar os outros”); 2) Conformidade (quatro itens) (por exemplo, “Obedecer às normas do trabalho”); 3) Segurança (cinco itens) (por exemplo, “Ganhar dinheiro”); 4) Poder (cinco itens) (por exemplo, “Ter prestígio”); 5) Realização (cinco itens) (por exemplo, “Demonstrar minhas competências”); e 6) Autodeterminação e Estimulação (dez itens) (por exemplo, “Ter um trabalho criativo”). Porto e Pilati (2010) enfatizam que os estudos de valores têm utilizado com maior frequência a análise de escalonamento multidimensional (MDS) para a compreensão da estrutura motivacional. Neste sentido, Schwartz (2011) aponta que muitos autores consideram esta análise como a mais adequada para esse tipo de dado, conforme o modelo teórico que prevê alta correlação entre os

* Coeficientes Ômega de McDonald das escalas conforme validação do(s) autor(es) mencionado(s).

fatores motivacionais. Assim, a MDS foi realizada como análise final da estrutura dos valores laborais neste estudo, utilizando-se o agrupamento dos fatores em conjuntos motivacionais (Relações Sociais abrange Universalismo e Benevolência; Estabilidade abrange Conformidade e Segurança; Prestígio abrange Poder e Realização; e Realização Profissional abrange Estimulação e Autodeterminação) (PORTO; PILATI, 2010).

- Adaptabilidade de Carreira: medida pela **Escala de Adaptabilidade de Carreira – EAC ($\omega = 0,86 - 0,90$)** – adaptada por Audibert e Teixeira (2015) (Anexo C). A EAC constitui-se de afirmações que são classificadas em uma escala tipo Likert de 5 (cinco) pontos, que varia de (1) Desenvolvi pouco ou nada a (5) Desenvolvi extremamente bem. A EAC é um instrumento para a avaliação dos recursos de adaptabilidade de carreira e possui 24 itens no total, distribuídos em quatro dimensões, com seis itens em cada uma: 1) Preocupação (por exemplo, "Pensar sobre como será o meu futuro"); 2) Controle (por exemplo, "Tomar decisões por conta própria"); 3) Curiosidade (por exemplo, "Observar diferentes maneiras de fazer as coisas"); e 4) Confiança (por exemplo, "Realizar as tarefas de forma eficiente").
- Percepção de Barreiras da Carreira: medida por meio do **Inventário de Percepção de Barreiras da Carreira – IPBC ($\omega = 0,86 - 0,89$)** – desenvolvido por Cardoso (2009) e modificado para uma versão reduzida por Melo et al. (2020) (Anexo D). O IPBC versão reduzida constitui-se de afirmações que são classificadas em uma escala tipo Likert de 7 (sete) pontos, que varia de (1) não é ou não será uma barreira a (7) dificultará completamente. Este instrumento avalia características sobre as barreiras de carreira que advêm de condições externas, e possui 16 itens no total, distribuídos em quatro dimensões, com quatro itens em cada uma: 1) Discriminação Sexual (por exemplo, "Ser alvo de discriminação sexual na procura de emprego"); 2) Discriminação Étnica (por exemplo, "Ser alvo de discriminação racial em promoções na profissão ou na carreira"); 3) Falta de Suporte (por exemplo, "Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho"); e 4) Restrição de Oportunidades (por exemplo, "As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras").

Para a coleta dos dados, inicialmente promoveu-se o contato e uma reunião com a coordenação do PJVES para explicar os objetivos da presente pesquisa e solicitar autorização para a sua realização. Depois de obtida a devida autorização, solicitou-se a esta coordenação que encaminhasse aos jovens um e-mail informando sobre os objetivos da pesquisa e o link do instrumento, e desta forma procedeu-se.

Após a elaboração do questionário, realizou-se um pré-teste, por meio do encaminhamento do link do referido instrumento para seis estagiários que atuam no PJVES em uma determinada Secretaria do Governo do Estado do Espírito Santo, por conveniência e proximidade do pesquisador. O objetivo de aplicar um pré-teste foi analisar a aplicabilidade do questionário em relação ao entendimento das questões e ao tempo de preenchimento do instrumento, que foi em média de 20 minutos. Uma vez recebidos os devidos *feedbacks*, os resultados obtidos no pré-teste foram considerados satisfatórios, possibilitando assim o prosseguimento da pesquisa.

A coleta de dados foi realizada durante 10 dias, nos quais os questionários ficaram disponíveis para serem respondidos pela internet, obtendo-se então 475 respostas. No Apêndice C encontra-se o detalhamento da distribuição da quantidade de respostas da pesquisa pelos dias de realização.

Após a coleta, realizou-se uma análise preliminar para detectar possíveis problemas com a amostra coletada, com intuito de verificar a qualidade dos dados e aplicar tratamentos necessários. Em relação a dados ausentes (*missing values*), por exemplo, foi habilitada a opção no *Google Forms*® para não aceitar o envio do questionário caso algum campo não estivesse preenchido, assinalando para o respondente o item faltante no momento do envio. Desta forma, não foi identificado nenhum questionário com itens não preenchidos e dados ausentes na amostra coletada.

Outra análise preliminar realizada foi a verificação da existência de padrões de respostas suspeitas, recomendada por Hair et al. (2017), que são casos quando acontece a mesma escolha de respostas para uma alta proporção nos blocos do questionário. Neste sentido, foram identificados dois preenchimentos com estas

características, sendo então as referidas respostas removidas do banco de dados da pesquisa. Portanto, o número de respostas válidas aos questionários foi de 473.

O PJVES é um programa de estágio que não restringe por faixa etária máxima o acesso à participação. Ou seja, há também indivíduos acima de 24 anos que atuam no PJVES, por exemplo. Foram identificadas respostas, a título também de exemplo, de 7 trabalhadores acima dos 40 anos, que tiveram condições de acessar o estágio do PJVES por estarem matriculados em escolas que ofertam ensino na modalidade EJA (Educação de Jovens e Adultos). Como o foco da pesquisa é a análise comportamental apenas dos jovens, optou-se por eliminar da amostra as respostas dos indivíduos acima de 24 anos para o presente estudo, que corresponde a 153 respostas eliminadas. Desse modo, para a análise do modelo foi utilizada a amostra total de 320 respostas, cujo número também atende plenamente o requisito de tamanho de amostra mínima determinado anteriormente.

3.6 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Para o processamento e a análise dos dados coletados foram utilizados os seguintes softwares estatísticos: *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 21; e JAMOVI, versão 2.2.5.

Inicialmente o SPSS foi utilizado para realizar técnicas estatísticas descritivas para caracterização dos indivíduos conforme aspectos sociais e demográficos, como por exemplo, comparação entre as médias nos construtos por variáveis dicotômicas (H1 e H3). Já por meio do JAMOVI, foram realizadas as análises das estruturas fatoriais das escalas e a verificação da consistência interna das suas dimensões consequentes. Realizou-se o cálculo do coeficiente Ômega de McDonald (ω), cujo tem sido evidenciado como uma alternativa simples e com alta precisão para calcular a confiabilidade interna de escalas da área da Psicologia (DUNN; BAGULEY; BRUNSDEN, 2014). O ω é indicado para avaliar o grau em que uma medida composta pode ser explicada por um fator comum (MCDONALD, 1999). Nas análises que utilizam o ω , os índices entre 0,70 e 0,80 são considerados aceitáveis, enquanto os índices acima de 0,80 são considerados excelentes (DUNN; BAGULEY; BRUNSDEN, 2014).

Por fim, o JAMOVI também foi utilizado para investigar as hipóteses de dependência dos construtos H2 e H4, por meio de modelagem de equações estruturais (MEE) (HAIR et al., 2009). A técnica de MEE é entendida como um misto de análise fatorial e análise de regressão, que permite aos pesquisadores testarem estruturas fatoriais de instrumentos de medida psicométrica, por meio da análise fatorial confirmatória (ULLMAN, 2006). Hair et al. (2009) explicam que a MEE examina relações por meio de um conjunto de métodos com o objetivo de identificar e analisar múltiplas relações de dependência entre as variáveis por meio de um diagrama de caminhos. Os modelos de equações estruturais são úteis em pesquisas de Psicologia Organizacional e do Trabalho para analisar relações explicativas entre múltiplas variáveis simultaneamente, sejam essas latentes ou observadas (PILATI; LAROS, 2007; PILATI; ABBAD, 2005). Dessa maneira, baseado nas justificativas teóricas encontradas para o uso da técnica de MEE, e sabendo que o presente estudo visa analisar relações entre os construtos, verificou-se que esta técnica é a mais indicada para cumprir o objetivo proposto nesta pesquisa.

Os indicadores selecionados para verificar a adequação dos modelos estruturais neste estudo e seus respectivos valores de referência são os seguintes:

- Estatística de Qui-Quadrado (χ^2): valores ótimos menores ou igual a 3 para o cálculo da proporção simples de χ^2 com o grau de liberdade e valores aceitáveis menores que 5 (HAIR et al., 2009);
- Índice de Ajuste Comparativo – CFI (*Comparative Fit Index*): valores maiores que 0,90 (HAIR et al., 2009);
- Índice de Qualidade de Ajustamento – GFI (*Goodness of Fit Index*): valores próximos de 1 (HAIR et al., 2009);
- Coeficiente de Tucker-Lewis – TLI (*Tucker-Lewis Coefficient*): valores maiores que 0,90 (HAIR et al., 2009);
- Raiz do Erro Quadrático Médio de Aproximação - RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*): valores ótimos entre 0,05 e 0,08 para intervalo de 90% de confiança e aceitáveis até 0,10 (HAIR et al., 2009).

4 RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os principais resultados obtidos por meio da análise de dados, que tiveram como objetivo testar as relações propostas no modelo teórico apresentado. Inicialmente foi realizada uma análise descritiva dos dados em relação ao perfil dos respondentes que constituíram a amostra. Após esta etapa, foram realizadas estatísticas descritivas para cada instrumento utilizado nesta pesquisa. Em seguida, foram analisadas as diferenças entre grupos com características sociodemográficas distintas, de acordo com as hipóteses formuladas. Por fim, foi avaliada a validade do modelo estrutural utilizando técnicas de modelagem de equações estruturais (MEE).

4.1 PERFIL DOS RESPONDENTES

Conforme descrito no capítulo anterior, a pesquisa obteve 475 respostas, das quais foram analisadas as 320 que pertenciam aos respondentes da faixa etária de 18 a 24 anos. Sendo assim, a análise do perfil foi feita com base nas 320 respostas válidas dos participantes pertencentes a este grupo.

Os jovens respondentes são em sua maioria do sexo feminino (61,9%), com idade de 18 ou 19 anos ($M = 19,97$), sendo esta faixa etária correspondente a 49,4% da amostra. Do total de respondentes, 76,9% se auto declaram pretos ou pardos, 95,3% são solteiros e 90,3% não possuem filhos. Em relação à renda, 90% possuem renda familiar total de até 3 (três) salários mínimos, além de uma grande quantidade de irmãos e/ou irmãs (35,6% com 3 ou mais). Quanto à moradia, 79,4% moram com os pais. Em relação à escolaridade, destacam-se os que já concluíram o ensino médio (40,6%) e os que possuem o ensino médio incompleto (30,3%). No que tange à atuação no PJVES, 83,1 % dos respondentes atuam na Grande Vitória (os demais atuam no interior do Estado), sendo que para 47,8% o Programa está sendo a primeira experiência profissional no mercado de trabalho. Os resultados completos do questionário sociodemográfico encontram-se na Tabela 2 a seguir.

Tabela 2: Distribuição dos participantes do estudo (N = 320)

Variáveis	Observações	
	N	%
Sexo		
Feminino	198	61,9
Masculino	122	38,1
Idade		
18 - 19	158	49,4
20 - 21	96	30,0
22 - 24	66	20,6
Estado Civil		
Solteiro(a)	305	95,3
Casado(a)	6	1,9
Separado(a) / Divorciado(a)	1	0,3
Viúvo(a)	1	0,3
Mora com o(a) parceiro(a)	7	2,2
Cor ou Raça		
Branca	63	19,7
Preta	81	25,3
Amarela	6	1,9
Parda	165	51,6
Indígena	5	1,6
Número de Irmãos e/ou Irmãs		
0	22	6,9
1	98	30,6
2	86	26,9
3	48	15,0
4 ou mais	66	20,6
Renda Familiar		
Até 1 salário mínimo ou renda familiar mensal de até R\$ 1.100,00	125	39,1
De 1 a 3 salários mínimos ou renda familiar mensal de R\$ 1.100,01 a R\$ 3.300,00	166	51,9
De 3 a 6 salários mínimos ou renda familiar mensal de R\$ 3.300,01 a R\$ 6.600,00	27	8,4
De 6 a 10 salários mínimos ou renda familiar mensal de R\$ 6.600,01 a R\$ 11.000,00	1	0,3
Acima de 10 salários mínimos ou renda familiar mensal de R\$ 11.000,01 ou mais	1	0,3
Escolaridade		
2º grau (ensino médio) incompleto	97	30,3
2º grau (ensino médio) completo	130	40,6
Ensino técnico profissionalizante incompleto	42	13,1
Ensino técnico profissionalizante completo	24	7,5
3º grau completo (faculdade completa)	23	7,2
Pós-graduação	4	1,3
Se possuem filho(a)(s)		
Não	289	90,3
Sim, 1 filho(a)	26	8,1
Sim, 2 filho(a)s	5	1,6
Sim, 3 filho(a)s ou mais	0	0
Moradia Atual		
Com os pais (ou um dos pais)	254	79,4
Com outros parentes	23	7,2
Sozinho(a)	11	3,4
Com família própria (companheiro/a e/ou filhos)	18	5,6
Com amigos	11	3,4
Local de atuação no PJVES		
Grande Vitória	266	83,1
Interior do Estado	54	16,9
PJVES como primeira experiência profissional		
Sim	153	47,8
Não	167	52,2

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

4.2 DESCRIÇÃO ESTATÍSTICA

Foram realizadas estatísticas descritivas para cada instrumento utilizado nesta pesquisa, com o objetivo de descrever, sintetizar, verificar a amplitude dos valores, entre outras características. No Apêndice D estão apresentadas informações mais detalhadas sobre as médias de cada item contido nos instrumentos.

4.2.1 Valores Relativos ao Trabalho

O instrumento de valores relativos ao trabalho com o conjunto de fatores da Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho (EVT-R) apresentou bons índices de confiabilidade em suas quatro dimensões, sendo o coeficiente ω do fator geral considerado alto ($\omega = 0,85$). Os índices de confiabilidade das dimensões variaram da seguinte forma: Relações Sociais ($\omega = 0,84$); Estabilidade ($\omega = 0,83$); Prestígio ($\omega = 0,80$); e, Realização Profissional ($\omega = 0,79$). Esses índices evidenciam uma boa precisão dos fatores específicos.

Em relação às médias, destaca-se que o maior valor na EVT-R foi verificado na dimensão “Relações Sociais”, enquanto o menor foi na dimensão “Prestígio”. A média geral do inventário foi de 4,14, com desvio padrão de 0,47.

As correlações entre as dimensões da EVT-R indicaram associações positivas e significativas, com índices elevados, em que os valores de r variaram entre 0,52 a 0,71 ($p < 0,01$). A correlação com valor mais elevado encontra-se entre “Realização Profissional” e “Prestígio” ($r = 0,71$; $p < 0,01$). Já as correlações com os valores mais baixos encontram-se entre “Estabilidade” e “Relações Sociais” e “Prestígio” e “Relações Sociais” (ambos com $r = 0,52$; $p < 0,01$). Esses resultados estão evidenciados na Tabela 3.

Tabela 3: Análise Estatística - EVT-R

(continua)

Dimensões	Média	Desvio Padrão	RS	ES	PT	RP
Relações Sociais (RS)	4,47	0,57	1			

Estabilidade (ES)	4,35	0,47	0,52*	1		
Prestígio (PT)	3,85	0,59	0,52*	0,61*	1	
Realização Profissional (RP)	3,88	0,61	0,61*	0,58*	0,71*	1

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

*. A correlação é significativa no nível de 0,01.

4.2.2 Adaptabilidade de Carreira

A Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC) apresentou bons índices de confiabilidade em suas quatro dimensões, sendo o coeficiente ω da escala total considerado alto ($\omega = 0,91$). Os índices de confiabilidade das dimensões da EAC variaram da seguinte forma: Preocupação ($\omega = 0,90$); Controle ($\omega = 0,90$); Curiosidade ($\omega = 0,86$); e, Confiança ($\omega = 0,88$). Esses índices evidenciam uma boa precisão dos fatores específicos.

Em relação às médias, destaca-se que o maior valor na EAC foi verificado na dimensão “Confiança”, enquanto a menor foi na dimensão “Controle”. A média geral da escala foi de 4,27, com desvio padrão de 0,63.

As correlações entre as dimensões da EAC indicaram associações positivas e significativas, com índices elevados, em que os valores de r variaram entre 0,65 a 0,80 ($p < 0,01$). A correlação com valor mais elevado encontra-se entre “Confiança” e “Curiosidade” ($r = 0,81$; $p < 0,01$), enquanto a mais baixa encontra-se entre “Controle” e “Preocupação” ($r = 0,65$; $p < 0,01$). Esses resultados estão evidenciados na Tabela 4.

Tabela 4: Análise Estatística – EAC

Dimensões	Média	Desvio Padrão	PR	CR	CS	CO
Preocupação (PR)	4,30	0,72	1			
Controle (CR)	4,12	0,67	0,65*	1		
Curiosidade (CS)	4,21	0,75	0,74*	0,76*	1	
Confiança (CO)	4,46	0,67	0,68*	0,70*	0,81*	1

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

*. A correlação é significativa no nível de 0,01.

4.2.3 Barreiras de Carreira

A versão reduzida do Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira (IPBC) apresentou bons índices de confiabilidade em suas quatro dimensões, sendo o coeficiente ω da escala total considerado alto ($\omega = 0,91$). Os índices de confiabilidade das dimensões do IPBC variaram da seguinte forma: Discriminação Étnica ($\omega = 0,86$); Discriminação Sexual ($\omega = 0,87$); Falta de Suporte ($\omega = 0,88$); e, Restrição de Oportunidades ($\omega = 0,89$). Esses índices evidenciam uma boa precisão dos fatores específicos.

Em relação às médias, destaca-se que o maior valor no IPBC foi na dimensão “Restrição de Oportunidades”, enquanto a menor foi na dimensão “Discriminação Étnica”. A média geral do inventário foi de 3,74, com desvio padrão de 1,54.

As correlações entre as dimensões do IPBC indicaram associações positivas e significativas, com índices elevados, em que os valores de r variaram entre 0,63 a 0,80 ($p < 0,01$). A correlação com valor mais elevado encontra-se entre “Discriminação Sexual” e “Discriminação Étnica” ($r = 0,81$; $p < 0,01$). Já a correlação com o valor mais baixo encontra-se entre “Restrição de Oportunidades” e “Discriminação Sexual” ($r = 0,64$; $p < 0,01$). Esses resultados estão evidenciados na Tabela 5.

Tabela 5: Análise Estatística - IPBC

Dimensões	Média	Desvio Padrão	DE	DS	FS	RO
Discriminação Étnica (DE)	3,42	1,87	1			
Discriminação Sexual (DS)	3,66	1,82	0,81*	1		
Falta de Suporte (FS)	3,84	1,69	0,70*	0,69*	1	
Restrição de Oportunidades (RO)	4,04	1,58	0,69*	0,64*	0,71*	1

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

*. A correlação é significativa no nível de 0,01.

4.3 ANÁLISE DE DIFERENÇAS ENTRE GRUPOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Com o objetivo de verificar a significância estatística de diferenças de valores relativos ao trabalho entre grupos com características sociodemográficas distintas, procedeu-se com o teste de hipótese da diferença de médias (teste t para amostras independentes). Essas análises para os valores relativos ao trabalho são justificadas, uma vez que se tratam do enfoque deste estudo. A variável independente considerada foi o sexo (feminino ou masculino). O tamanho da amostra mínima dos grupos foi respeitado, conforme indicação do software G*Power; ou seja, ao menos 118 participantes em cada grupo.

A Tabela 6 demonstra os resultados encontrados nas avaliações de diferenças de grupos de acordo com o sexo (H1):

Tabela 6: Teste de Diferenças de Grupos por Sexo – Valores Relativos ao Trabalho

Construto Dimensões	Sexo Nº Participantes	Média	Desvio Padrão	Erro	T	p**
Valores Relativos ao Trabalho	Feminino 198	4,08	0,47	0,03	-0,26	0,79
	Masculino 122	4,09	0,49	0,04		
Relações Sociais (RS)	Feminino 198	4,48	0,57	0,04	0,67	0,50
	Masculino 122	4,43	0,59	0,05		
Estabilidade (ES)	Feminino 198	4,33	0,48	0,03	-0,56	0,57
	Masculino 122	4,37	0,46	0,04		
Prestígio (PT)	Feminino 198	3,86	0,57	0,04	0,28	0,77
	Masculino 122	3,84	0,63	0,06		
Realização Profissional (RP)	Feminino 198	3,85	0,60	0,04	-0,91	0,36
	Masculino 122	3,92	0,63	0,06		

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

**O p é significativo em $p < 0,05$ (Teste de Levene).

Com base no teste de homogeneidade das variâncias de Levene, considera-se que a diferença de médias não foi significativa, pois os níveis de significância p são maiores que 0,05 (MARÔCO, 2011). Assim sendo, a hipótese **H1 é rejeitada (H1a e H1b)**.

Também foi verificada a significância estatística de diferenças na percepção barreiras de carreira entre grupos com características sociodemográficas distintas, utilizando-se o teste de hipótese da diferença de médias (teste t para amostras independentes). Essas análises para percepção de barreiras de carreira também

são justificadas, uma vez que se tratam do enfoque deste estudo. A variável independente considerada foi o sexo (feminino ou masculino).

A Tabela 7 demonstra os resultados encontrados nas avaliações de diferenças de grupos de acordo com o sexo (H3):

Tabela 7: Teste de Diferenças de Grupos por Sexo – Percepção de Barreiras de Carreira

Construto Dimensões	Sexo N° Participantes	Média	Desvio Padrão	Erro	T	p**
Barreiras de Carreira	Feminino 198	3,85	1,48	0,10	1,67	0,09
	Masculino 122	3,55	1,62	0,15		
Restrição de Oportunidades (RO)	Feminino 198	4,06	1,57	0,11	0,39	0,70
	Masculino 122	3,99	1,59	0,14		
Discriminação Sexual (DS)	Feminino 198	3,95	1,70	0,12	3,75	0,00**
	Masculino 122	3,18	1,89	0,17		
Discriminação Étnica (DE)	Feminino 198	3,51	1,81	0,13	1,08	0,28
	Masculino 122	3,27	1,96	0,18		
Falta de Suporte (FS)	Feminino 198	3,88	1,68	0,12	0,55	0,58
	Masculino 122	3,77	1,71	0,15		

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

**O p é significativo em $p < 0,05$ (Teste de Levene).

Com base no teste de homogeneidade das variâncias de Levene, considera-se que a diferença de médias na dimensão “Discriminação Sexual” foi significativa, pois o nível de significância p é menor que 0,05 (MARÔCO, 2011). Assim sendo, **há falha ao rejeitar a hipótese H3b.**

Nos Apêndices “E” e “F” são apresentadas informações mais detalhadas sobre as médias por itens da EVT-R e do IPBC (versão reduzida), em relação ao sexo dos jovens que participaram da pesquisa.

4.4 VALIDAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL

Para averiguar as hipóteses de relações associativas entre as variáveis, foi estimado o modelo de equação estrutural representado pela teoria de mensuração. Hair et al. (2009) ressaltam que esta etapa é essencial para avaliar a validade do modelo de medida, isto é, o quanto os dados obtidos se ajustam à teoria. A Figura 3, a seguir, representa o modelo de mensuração com os pesos de regressão padronizados, bem como os valores dos coeficientes de determinação (R^2) das variáveis observadas.

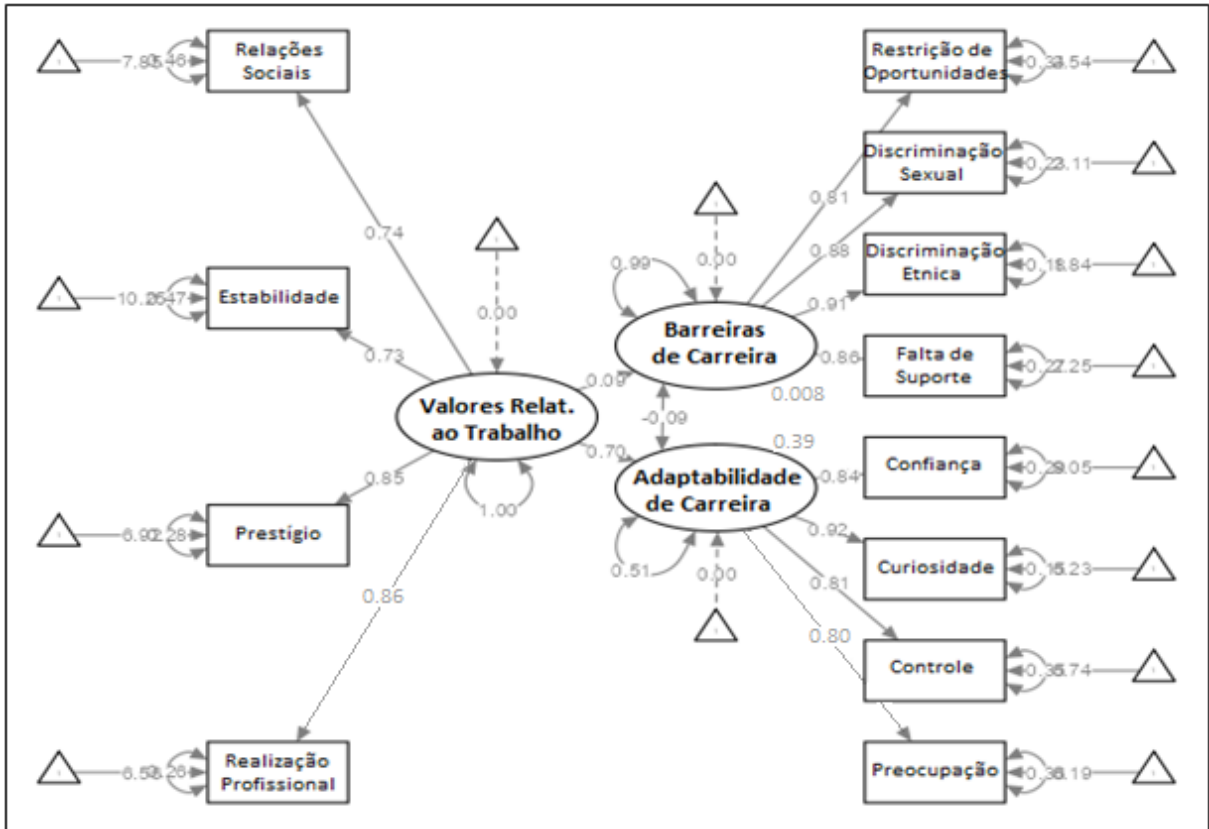


Figura 3: Modelo Estrutural
Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

Os índices verificados indicaram que o modelo estrutural apresentou níveis satisfatórios, conforme valores a seguir: [$\chi^2 = 93,9$; g.l. = 51 ($p < 0,001$); $\chi^2 / \text{g.l.} = 1,84$; CFI = 0,93; GFI = 0,99; TLI = 0,91; RMSEA (90% CI) = 0,051 (0,035 – 0,067)]. O método de estimação utilizado foi o *Weighted Least Squares Mean-and-Variance-Adjusted (WLSMV)*, indicado para dados categóricos, oriundos de escalas tipo Likert, por exemplo.

Nota-se que o construto Valores Relativos ao Trabalho prediz (ou explica) 39% da Adaptabilidade de Carreira. Em relação a Barreiras de Carreira, o construto Valores Relativos ao Trabalho explica menos de 1% desta variável dependente no presente estudo. De acordo com as especificações de Cohen (1988), os tamanhos de efeito de 0,39 e 0,008 são considerados grande e muito pequeno, respectivamente.

A Tabela 8, na sequência, demonstra os coeficientes de caminho para avaliação do modelo estrutural, conforme evidenciado na Figura 3, com os indicadores de significância de cada relação de dependência.

Tabela 8: Coeficientes de regressão para avaliação do modelo estrutural

Variáveis Predictoras	Variáveis Dependentes	β	p
Valores Relativos ao Trabalho	→ Adaptabilidade de Carreira H2	0,70	0,00***
Valores Relativos ao Trabalho	→ Barreiras de Carreira H4	0,09	0,108
Valores Relativos ao Trabalho	→ Relações Sociais	0,73	0,00***
Valores Relativos ao Trabalho	→ Estabilidade	0,73	0,00***
Valores Relativos ao Trabalho	→ Prestígio	0,85	0,00***
Valores Relativos ao Trabalho	→ Realização Profissional	0,86	0,00***
Adaptabilidade	→ Preocupação	0,80	0,00***
Adaptabilidade	→ Controle	0,81	0,00***
Adaptabilidade	→ Curiosidade	0,92	0,00***
Adaptabilidade	→ Confiança	0,84	0,00***
Barreiras de Carreira	→ Falta de Suporte	0,85	0,00***
Barreiras de Carreira	→ Discriminação Étnica	0,91	0,00***
Barreiras de Carreira	→ Discriminação Sexual	0,88	0,00***
Barreiras de Carreira	→ Restrição de Oportunidades	0,81	0,00***

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Nota: ***O p é significativo em $p < 0,001$.

A partir do exposto, observa-se que o coeficiente de Valores Relativos ao Trabalho para Barreiras de Carreira não foi significativo. Para os demais, as relações estruturais demonstraram-se significativas, variando de 0,70 (Valores Relativos ao Trabalho para Adaptabilidade de Carreira) a 0,92 (Adaptabilidade para Curiosidade). Dessa forma, ao considerar especificamente as hipóteses teorizadas, verifica-se que **a há falha ao rejeitar a hipótese H2, enquanto H4 é rejeitada.**

5 DISCUSSÃO

O objetivo do presente estudo foi investigar como se configura a relação entre os valores relativos ao trabalho, a adaptabilidade de carreira e a percepção de barreiras de carreira de jovens trabalhadores. Entender características comportamentais peculiares dos jovens e o contexto de trabalho em que se inserem representa uma tarefa complexa e que envolve diferentes variáveis.

Porém, o objetivo da pesquisa foi alcançado, iniciando-se com a realização da caracterização do perfil sociodemográfico dos jovens respondentes, conforme já explicitado na seção 4.1. Em seguida, foi verificado que as médias obtidas nos construtos “valores relativos ao trabalho” e “adaptabilidade de carreira” e em suas respectivas dimensões alcançaram valores acima do ponto intermediário das escalas, que é três. Os valores relativos ao trabalho (4,14) apresentaram a seguinte ordem de médias nas dimensões: relações sociais (4,47), estabilidade (4,35), prestígio (3,85) e realização profissional (3,88). A adaptabilidade de carreira (4,27) obteve a seguinte ordem nas suas dimensões: preocupação (4,30), controle (4,12), curiosidade (4,21) e confiança (4,46). Quanto às médias obtidas no construto “percepção de barreiras de carreira” (3,74), a ordem foi a seguinte: discriminação étnica (3,42), discriminação sexual (3,66), falta de suporte (3,84) e restrição de oportunidades (4,04).

Especificamente sobre os valores relativos ao trabalho observa-se que de acordo com a priorização de valores identificada é possível perceber que, dentre os jovens respondentes, as principais metas ou recompensas desejáveis estão associadas a trabalhos que contribuam para o desenvolvimento da sociedade e tenham compromisso social, não deixando, porém, de preferirem uma hierarquia clara no trabalho e estabilidade financeira para garantir melhores condições de vida (PORTO; TAMAYO, 2003; PORTO; PILATI, 2010; CAMMAROSANO, 2012). Por outro lado, foi indicado como menos desejável o prestígio, seguido da realização profissional. De forma parcial, esse achado possui alinhamento com a pesquisa de Lorencetti et al. (2017), que também identificaram entre os participantes considerável priorização de valores associados às relações sociais e estabilidade, e menor priorização de valores relacionados ao prestígio. Cabe salientar que os participantes possuíam um perfil diferente do que deste presente estudo, com maior média de idade e maior

experiência profissional, por exemplo. Não foram identificados na literatura outros estudos especificamente com jovens trabalhadores, com a utilização da EVT-R para identificação dos valores relativos ao trabalho referentes a este público.

Os resultados observados evidenciam que os jovens trabalhadores priorizam valores semelhantes, pois mesmo “relações sociais” e “estabilidade” serem conjuntos motivacionais distintos, ambos estão associados a interesses coletivos ou mistos, pelas suas dimensões de ordem superior (SCHWARTZ, 1994). Conforme afirma Schwartz (2005a), o conjunto motivacional de valores “relações sociais” está associado à prioridade aos interesses e ao bem-estar da coletividade, incluindo a valorização da cooperação e das interações sociais (dimensão autotranscendência). Já os trabalhadores que priorizam “estabilidade” buscam segurança e conformidade no trabalho (dimensão conservadorismo), com o objetivo de possuir uma renda necessária à manutenção da ordem de suas vidas (ROS et al., 1999). Estes resultados podem estar relacionados às especificidades existentes acerca dos jovens desta faixa etária (SPOSITO et al., 2018), como por exemplo a necessidade de se sentirem inseridos em grupos sociais e nas discussões que tem sido feitas nas diferentes mídias (inclusive mídia digitais), sobre a importância da cooperação para o desenvolvimento da sociedade e o combate das injustiças sociais. Por outro lado, o fato dos participantes da pesquisa estarem inseridos no setor público (ainda que temporariamente) podem fazê-los almejar e valorizar mais um trabalho com hierarquia clara, e ao mesmo tempo estar associado à possível sensação de segurança e estabilidade financeira que a carreira neste setor propicia, sofrendo influência de diversos fatores, como os valores e a cultura das próprias organizações onde atuam e a forma como são percebidos pelos outros trabalhadores (LORENCETTI et al., 2017).

É válido destacar também que os critérios socioeconômicos que influenciam na seleção dos jovens inseridos no PJVES podem contribuir para que eles tenham o foco na estabilidade, pelo fato de possuírem baixa renda familiar. Em 39,1% das respostas, os participantes apontaram que a renda mensal total da família é de até um salário mínimo. Outros 50,9% indicaram ser de até três salários mínimos. Ou seja, grande parte das famílias depende muito da renda desses jovens para suprir as necessidades do dia-a-dia, e certamente esses jovens almejam proporcionar melhores condições de vida para suas famílias.

Posteriormente, neste presente estudo, foi realizado o teste t para verificar diferenças entre as médias para a variável “sexo” (feminino X masculino), de valores relativos ao trabalho e na percepção de barreiras de carreira dos jovens trabalhadores. Com base no teste de homogeneidade das variâncias de Levene, a diferença de médias entre as mulheres e os homens não foi significativa para os valores relativos ao trabalho, e assim **a hipótese teórica H1 foi rejeitada** (existem diferenças nos valores relativos ao trabalho dos jovens de acordo com variável sociodemográfica “sexo”). Isto significa que, dentro da amostra analisada, tanto as mulheres quanto os homens se comportam e escolhem de maneira similar as alternativas relativas ao trabalho, baseados em seus princípios e crenças sobre metas e recompensas desejáveis. Este resultado se mostra diferente de outros achados da literatura (SILVA et al., 2010; ESTIVALETE et al., 2011; BRANDÃO et al., 2015). Acredita-se que esse fato se deu devido às diferenças com relação à amostra e suas características, se comparadas aos estudos anteriores. Uma vez que neste estudo a amostra foi de jovens trabalhadores que em sua maioria têm a mesma idade, estão em período inicial de carreira, possuem baixa renda familiar e têm o objetivo de obter progressão ascendente na carreira, é de se esperar que comunguem de um conjunto similar de valores relacionados a tais objetivos e que sejam notadas apenas diferenças internas em cada grupo. No estudo de Lorencetti et al. (2017) também não foram encontradas evidências de diferenças entre os fatores identificados em relação às diferenças de sexo, no sentido de as mulheres priorizarem mais a realização profissional e a estabilidade e os homens priorizarem mais o prestígio.

Contudo, na percepção de barreiras de carreira, houve uma diferença de médias entre os jovens trabalhadores do sexo feminino e do masculino a ser observada. Dentro da amostra analisada, foram encontradas diferenças na forma de perceber barreiras que dificultam a progressão ou o desenvolvimento da carreira conforme o “sexo”, nas quais as mulheres apresentaram maiores médias que os homens, em todas as dimensões. Na dimensão “restrição de oportunidades”, as médias foram 4,06 e 3,99 (público feminino e masculino, respectivamente); na dimensão “discriminação étnica”, as médias foram 3,51 e 3,27 (público feminino e masculino, respectivamente); e na dimensão “falta de suporte”, as médias foram 3,88 e 3,77 (público feminino e masculino, respectivamente).

Em particular, a dimensão “discriminação sexual” se diferenciou significativamente entre mulheres e homens para percepção de barreiras, com base no teste de homogeneidade das variâncias de Levene, em que estas evidenciaram uma média bem superior àqueles, sendo de 3,95 e 3,18 (público feminino e masculino, respectivamente). Desta forma, **há falha ao rejeitar a hipótese teórica H3b** (as jovens do sexo feminino percebem barreiras de carreira de forma significativamente diferente dos jovens do sexo masculino na dimensão “discriminação sexual”). O item 13 do IPBC versão reduzida, dentro desta dimensão, que é “ser alvo de assédio sexual no trabalho” como uma barreira para a progressão ou o desenvolvimento da carreira, foi o que teve a maior diferença de médias entre os sexos, sendo que a média foi de 5,49 entre as mulheres e de 4,15 entre os homens. Isto significa que, dentro da amostra analisada, os homens em média percebem o assédio sexual como uma barreira que dificultará moderadamente a progressão ou o desenvolvimento de suas carreiras, enquanto as mulheres em média percebem que é algo que dificultará muito, segundo Melo et al. (2020).

O achado descrito anteriormente corrobora com os estudos de Cardoso (2009), em pesquisa realizada com jovens na qual constatou que as mulheres apresentavam médias de percepção de barreiras de carreira superiores aos dos homens, e a diferença foi significativa na dimensão “discriminação sexual”. É válido destacar que o próprio conceito de barreiras de carreira foi originado tendo como base as dificuldades encontradas pelas mulheres para desenvolver suas carreiras (CARDOSO, 2009). Cabe destacar, ainda, o alinhamento do presente estudo com os resultados expostos por Melo et al. (2021), que além de identificarem que a dimensão “discriminação sexual” se diferenciou significativamente entre mulheres e homens jovens estudantes para percepção de barreiras, também encontraram médias similares no item relacionado à assédio sexual, com o público feminino (5,48) e o público masculino (4,24).

Apesar de existirem diversas campanhas educativas e de sensibilização para a tomada de consciência de que o assédio sexual é uma prática nociva e criminosa, que causa sérios danos às vítimas, as organizações e a sociedade, percebe-se que infelizmente algumas mulheres, em seu cotidiano, ainda devem vivenciar com frequência algum tipo de situação que se caracterize como assédio sexual. Em especial, as jovens mulheres, pois pelo fato de se encontrarem no início da carreira

e de perceberem o assédio sexual como uma barreira que pode dificultar muito a sua progressão ou o desenvolvimento, este público possa porventura se sentir mais suscetível a ser vítima desta prática do que de outras faixas etárias.

No que se refere a adaptabilidade de carreira observa-se que, em média, os jovens respondentes da pesquisa consideram que desenvolveram muito bem as habilidades necessárias para construir suas carreiras, de acordo com seu momento atual. A maior média dentre as dimensões da EAC foi em Confiança (4,46), o que indica que a maioria dos jovens trabalhadores possuem atitudes positivas em relação às suas próprias competências, para o alcance de objetivos e superação de obstáculos na carreira (SAVICKAS, 2005; SAVICKAS; PORFELI, 2012). O fato dos jovens trabalhadores acreditarem em sua capacidade de solucionar problemas relacionados à carreira pode ser associado ao tipo de valores relativos ao trabalho que possuem relacionados à segurança. É possível que a alta prioridade que atribuem à necessidade de obtenção de estabilidade financeira e de terem melhores condições de vida devido às suas condições socioeconômicas atuais esteja relacionada a um conseqüente aumento de suas crenças positivas de que podem superar os desafios de carreira para alcançarem esses objetivos.

As médias referentes à dimensão Preocupação (4,30) e à dimensão Curiosidade (4,21) também foram altas. Isto indica que os jovens trabalhadores se preocupam com o futuro da carreira e se sentem motivados para enfrentarem os desafios que podem se revelar, como também exploram informações relevantes e possibilidades futuras relacionadas a oportunidades de carreira (SAVICKAS, 2005; SAVICKAS; PORFELI, 2012). Essas características tornam-se primordiais para o desenvolvimento de carreira, principalmente ao considerar que os jovens trabalhadores vivenciam hoje um cenário econômico com grande instabilidade e inovações tecnológicas cada vez mais rápidas, além de uma forte competição em nível global que têm influenciado os mercados, as organizações, a natureza das atividades e dos empregos (STROBINO; TEIXEIRA, 2014; MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013; SAVICKAS et al., 2009).

A dimensão que apresentou menor média na EAC foi Controle (4,12), indicando que os jovens trabalhadores possuem, em um menor nível, a capacidade de assumirem a responsabilidade pelo desenvolvimento de suas carreiras e de se prepararem para

lidar com os diferentes impactos na carreira (SAVICKAS, 2005; SAVICKAS; PORFELI, 2012). Este resultado pode evidenciar uma relação com a alta média de restrição de oportunidades (4,04) percebida como barreira para progressão ou o desenvolvimento de carreira, por meio do IPBC versão reduzida. A menor importância apresentada pelos jovens trabalhadores no controle mais intensivo de suas carreiras pode estar relacionada à dificuldade que possuem em planejamento, principalmente devido à instabilidade econômica do país, justificada pelos estudos de Cardoso (2009). A percepção da falta de oportunidades de progressão na profissão e de formação adequada aos objetivos de carreira que os jovens trabalhadores possuem também podem ser fatores que gerem uma menor aptidão e interesse em assumirem a responsabilidade por controlar o desenvolvimento de suas carreiras.

Sobre a investigação das hipóteses de dependência entre os construtos, a utilização da modelagem de equações estruturais (MEE) se mostrou uma técnica eficiente, pois a utilização de um conjunto de métodos permitiu analisar relações explicativas entre múltiplas variáveis simultaneamente. Os resultados das análises demonstraram que os valores relativos ao trabalho explicaram 39% da adaptabilidade de carreira destes jovens trabalhadores, sendo considerado um efeito grande em investigações com seres humanos, segundo Cohen (1988). Isto significa que, de acordo com o que o jovem considera importante em seu ambiente de trabalho, ele tende a desenvolver mais (ou menos) qualidades para se adaptar às mudanças de carreira, o que indica que **há falha ao rejeitar a hipótese teórica H2** (existe uma relação preditiva entre valores relativos ao trabalho dos jovens e adaptabilidade de carreira). Dado que os valores relativos ao trabalho englobam os objetivos que os indivíduos se propõem a perseguir em suas carreiras por meio do trabalho (ROS et al., 1999), foi evidenciado que, de fato, ele é uma variável importante que serve positivamente como base motivacional para realização (ou não) de esforços individuais para desenvolver capacidades adaptativas durante a carreira (SAVICKAS, 1997; 2005; 2013).

Outras pesquisas desenvolvidas concordam com esses achados. O estudo desenvolvido por Ye (2015), por exemplo, evidenciou que valores extrínsecos ao trabalho, como a importância de alta renda e boas condições de trabalho, e valores intrínsecos ao trabalho, como ênfase na criatividade e no ambiente amigável e

desafiador no local de trabalho, se relacionaram positivamente com a adaptabilidade da carreira de jovens estudantes universitários chineses. O autor explica que a força motriz dos valores extrínsecos e intrínsecos do trabalho significava que os estudantes provavelmente se esforçariam no desenvolvimento de habilidades para o desenvolvimento de suas carreiras. Em outro estudo, realizado por Guan et al. (2018), foi evidenciado que os valores e comportamentos específicos de carreira dos pais é uma variável mediadora entre as características vocacionais dos pais e a adaptabilidade de carreira dos seus filhos, que são estudantes universitários chineses participantes da pesquisa. Em suma, os autores explicam que engajamento dos pais medeia o efeito negativo dos valores de compensação externa e o efeito positivo dos valores de equilíbrio entre vida profissional e pessoal na adaptabilidade de carreira dos jovens estudantes.

Verificou-se também que as análises apontaram que a variável independente valores relativos ao trabalho não apresentou nível de significância satisfatório sobre a percepção de barreiras de carreira, explicando menos de 1% desta variável dependente. Isto indica que **a hipótese teórica H4 foi rejeitada**, apontando que não existe uma relação preditiva entre valores relativos ao trabalho dos jovens e percepção de barreiras de carreiras.

Na pesquisa realizada por Reis (2014), que obteve resultado positivo ao apontar que a análise das barreiras pode também ser aprofundada considerando a sua relação com os valores, visto que estes contribuem para orientar os comportamentos de cada profissional, cabe salientar que, na empresa onde foi desenvolvida a investigação, evidenciou-se uma cultura bastante homogênea e com valores bem definidos. Contudo, no PJVES, os jovens atuam em várias organizações distintas no setor público, o que pode ter influenciado o resultado, já que diferentes aspectos culturais e diferentes valores podem influenciar o comportamento de forma heterogênea.

Uma outra influência no resultado encontrado pode ter sido o próprio instrumento de barreiras de carreira utilizado na pesquisa. Mesmo tendo sido desenvolvido e testado no contexto do público jovem, é possível que o IPBC não tenha captado adequadamente a percepção dos jovens no presente estudo, talvez pela falta de maturidade suficiente para enxergar, entender, diferenciar ou classificar barreiras

para desenvolvimento ou progressão nesta fase inicial da carreira, que é característica desta faixa etária. É recomendável novas aplicações do instrumento no contexto brasileiro, para que seja analisado mais detalhadamente a sua estrutura e revisadas novas possibilidades de dimensões.

Ao buscar na literatura pesquisas que analisaram a predição de valores relativos ao trabalho sobre a percepção de barreiras de carreira, não foi possível identificar pesquisas que contribuam com os resultados do presente trabalho. Não foram confirmadas as especulações de Lent et al. (2000), ao sugerirem estudos sobre os efeitos disposicionais dos valores em relação às percepções de barreira de carreira.

A presente pesquisa verificou a predição entre valores relativos ao trabalho, adaptabilidade de carreira e barreiras de carreira. Os resultados contribuem para a discussão empírica e teórica sobre o tema, com o fornecimento de uma maior compreensão sobre tais variáveis, por meio de um estudo que analisou os fatores pessoais desejados ou avaliados como importantes pelos indivíduos no trabalho, frente a situações relacionadas ao desenvolvimento da carreira profissional. Por fim, destaca-se mais uma vez a relevância do contexto de pesquisa escolhido, os jovens trabalhadores, por suas características comportamentais peculiares e os contextos de trabalhos em que geralmente estão inseridos (TUCKER; LOUGHLIN, 2006), em um mundo com mudanças cada vez mais rápidas e muitas vezes imprevisíveis (SAVICKAS et al.,2009).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou por meio da pesquisa de abordagem quantitativa investigar como se configura a relação entre os valores relativos ao trabalho, a adaptabilidade de carreira e a percepção de barreiras de carreira de jovens trabalhadores. Para a realização da pesquisa foi utilizado como amostra estagiários inseridos no mercado de trabalho através do "Programa Jovens Valores" (PJVES), que é um programa de estágio estruturado pelo Governo do Estado do Espírito Santo.

Ao analisar as 320 respostas válidas da amostra foi possível verificar, conforme dito anteriormente, que o construto valores relativos ao trabalho explica a adaptabilidade de carreira dos jovens trabalhadores. No entanto, o construto barreiras de carreira não foi explicado por valores relativos ao trabalho, não existindo então uma relação preditiva entre os dois. Cabe salientar que não foram identificados na literatura outros estudos especificamente com jovens ocidentais que buscaram analisar e conseguiram validar uma relação preditiva entre valores relativos ao trabalho e adaptabilidade de carreira, sendo esta uma evidencia a ser destacada no presente estudo.

Os modelos propostos pela EVT-R (PORTO; PILATI, 2010), pela EAC (AUDIBERT; TEIXEIRA, 2015) e IPBC versão reduzida (MELO et al., 2020) mostraram-se robustos e homogêneos para a avaliação dos valores relativos ao trabalho, a avaliação da adaptabilidade de carreira e a avaliação das barreiras de carreira, respectivamente. As escalas utilizadas no estudo apresentaram-se muito confiáveis (todas com ω médio acima de 0,85), o que representa algo muito importante no sentido da realização de novas pesquisas utilizando estas escalas.

Do ponto de vista teórico, o estudo contribuiu com resultados significantes, ao integrar os construtos para melhor entendimento do processo de influência dos valores relativos ao trabalho no nível de adaptabilidade de carreira e percepção de barreiras de carreira, por parte dos jovens trabalhadores. Identificar que o assédio sexual no trabalho é percebido como uma das principais barreiras enxergadas pelas mulheres jovens para a progressão ou o desenvolvimento da carreira é extremamente importante, no sentido de frisar a necessidade de mudanças culturais e comportamentais nos ambientes de trabalho e de sugerir novos estudos utilizando

a integração de temáticas relevantes da Psicologia Social com o campo da Administração. De maneira geral, tais achados sustentam a importância das demandas internas, representadas pelos valores que os jovens atribuem ao trabalho, sobre as decisões de carreira e percepções de barreiras, pressuposto esse com poucas evidências empíricas, até então.

A contribuição prática da pesquisa deve-se a uma maior compreensão sobre o comportamento dos jovens trabalhadores frente às suas carreiras, neste mundo do trabalho influenciado por grandes transformações e instabilidades econômicas e sociais nos últimos tempos. Uma vez identificado que os jovens consideram os conjuntos de valores “relações sociais” e “estabilidade” mais importantes que “prestígio” e “realização profissional”, ações que favoreçam o comprometimento com a carreira podem ser estimuladas pelos gestores, como trabalhos que tenham compromisso social, garantia da estabilidade financeira e trabalhos que ofereçam maior autonomia, liberdade e desafios constantes. Esses resultados também permitem subsidiar gestores para traçar estratégias nos processos de tomadas de decisão para implementação de políticas relacionadas à carreira dos jovens, visto que de acordo com o que os jovens consideram importante em seu ambiente de trabalho, eles tendem a desenvolver melhor as qualidades para se adaptarem às mudanças de carreira.

Ressalta-se, ainda, que devem ser consideradas as limitações do estudo, principalmente quanto à população escolhida. Apesar do perfil dos jovens trabalhadores integrantes do PJVES se enquadrar no padrão esperado dentro das propostas de pesquisa sobre desenvolvimento de carreira, esta composição de amostra não possui poder de representatividade o suficiente para validação e generalização dos resultados encontrados.

Por fim, tornam-se pertinentes investigações futuras, com uma amostra mais diversificada, que contemple um maior número de participantes, com diferentes níveis de escolaridade, faixa etária, salarial, profissional, extensivo ao que representaria a população geral. Sugere-se ainda, aprofundar os estudos realizados por meio de pesquisas qualitativas, visto que alguns pontos de discussão podem ser explorados e explicados de maneira mais aprofundada caso também sejam utilizadas outras estratégias metodológicas.

REFERÊNCIAS

- ALBERT, K. A.; LUZZO, D. A. The role of perceived barriers in career development: A social cognitive perspective. **Journal of Counseling & Development**, 77(4), 431-436, 1999.
- ALVARENGA, M.; PITOMBO, N. O papel dos valores nas escolhas de carreira de jovens discentes/trabalhadores. **Gestão & Regionalidade**, [S. l.], v. 31, n. 92, p. 86-102, 2015.
- AMBIEL, R. A. M. Adaptabilidade de carreira: Uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 15(1), 15-24, 2014.
- ANDRADE, G. A.; KILIMNIK, Z. M.; PARDINI, D. J. Carreira tradicional versus carreira autodirigida ou proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho. **Revista de Ciências da Administração**, 13, 58-80, 2011.
- ANDRADE, T.; VIEIRA, K. M.; ESTIVALETE, V. F. B.; FILHO, R. B. A influência dos valores relativos ao trabalho nas decisões de carreira: um estudo sobre as perspectivas de discentes de instituições de ensino superior. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, Porto Alegre, v. 20, n. 3, p. 625-657, dez. 2014. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.0092013.41306>>. Acesso em: 26 fev. 2022.
- ARAUJO, L. Z. S. Aspectos éticos da pesquisa científica. **Pesquisa Odontológica Brasileira [online]**. vol.17, suppl.1, pp.57-63. ISSN 1517-7491, 2003. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1517-74912003000500009>>. Acesso em: 27 jan. 2022.
- ARTHUR, M. B. The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. **Journal of organizational behavior**, v. 15, n. 4, p. 295-306, 1994.
- AUDIBERT, A.; TEIXEIRA, M. A. P. Escala de Adaptabilidade de Carreira: Evidências de Validade em Universitários Brasileiros. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 16(1), 83-93, 2015.

BALASSIANO, M.; VENTURA, E. C. F.; FONTES FILHO, J. R. Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, n. 3, p. 99-116, 2004. Disponível em:

<<http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552004000300006> 8(3), 99-116>. Acesso em:

27 jan. 2022.

BARDAGI, M. P.; ALBANAES, P. Relações entre adaptabilidade de carreira e personalidade: Um estudo com universitários ingressantes brasileiros. **Psicologia**, 29(1), 35-44. <http://dx.doi.org/10.17575/rpsicol.v29i1.989>, 2015.

BARLING, J.; KELLOWAY, E. K.; FRONE, M. R. Editor's Overviews: special populations. In: BARLING, J.; KELLOWAY, E. K.; FRONE, M. R (eds.), **Handbook of Work Stress**, (pp. 401-404). Thousand Oaks: Sage, 2005.

BARUCH, Y; SULLIVAN, S. E. The why, what and how of career research: a review and recommendations for future study. **Career Development International**, Vol. 27 No. 1, pp. 135-159. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2021-0251>, 2022.

BENDASSOLLI, P. F. **Psicologia e trabalho. Apropriações e Significados**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BILSKY, W. A estrutura de valores: sua estabilidade para além se instrumentos, teorias, idade e culturas. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 10, n. 3, p. 12-33, 2009. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.0092013.41306>>. Acesso em: 06 jan. 2022.

BILSKY, W.; SCHWARTZ, S. H. Values and personality. **European Journal of Personality**, v. 8, p. 163-181, 1994.

BRANDÃO, R. A.; FERRAZ, S. B.; LIMA, T. C. B. Mulheres e Valores do Trabalho: Estudo em uma Multinacional. **Organizações em contexto**. São Bernardo do Campo, ISSNe 1982-8756, v. 11, n. 22. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v11n22p487-514>, 2015>. Acesso em: 30 nov. 2022.

CAMMAROSANO, M. **Valores relativos ao trabalho de pesquisadores em uma organização de pesquisa e desenvolvimento brasileira**. 2012. 140s. Dissertação

(Mestrado) – Escola de Engenharia de São Carlos, Universidade de São Paulo, São Carlos, 2012.

CARDOSO, P.; MARQUES, J. F. Perception of career barriers: The importance of gender and ethnic variables. **International Journal for Educational and Vocational Guidance**, 8(1), 49–61, 2008. Disponível em: <<https://doi-org.ez43.periodicos.capes.gov.br/10.1007/s10775-008-9135-y>>. Acesso em: 30 out. 2022.

CARDOSO, P. Manual do inventário de percepção de barreiras da carreira. Évora: **Universidade de Évora**, 2009.

CARDOSO, P. Percepção de barreiras da carreira em adolescentes portugueses. **Revista Portuguesa de Psicologia**, 40, 141-161, 2008.

CARDOSO, P. Percepção de Barreiras da Carreira em alunos do 9º e 12º anos de escolaridade: uma abordagem desenvolvimentista. Évora: **Departamento de Psicologia da Universidade de Évora**, 2006.

COHEN, J. **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. 2nd ed. New York: Psychology Press, 1988.

COSTANZI, R. N. **Trabalho decente e juventude no Brasil**. Brasília: OIT, 2009.

CREED, P. A.; FALLON, T., HOOD, M. The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults, **Journal of Vocational Behavior**, 74, 219–229, 2009. Disponível em: <<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>>. Acesso em: 29 abr. 2022.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DUNN, T. J.; BAGULEY, T.; BRUNSDEN, V. From alpha to omega: a practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. **British Journal of Psychology**, v. 105, n. 3, p. 399-412, 2014.

ELIZUR, D. Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. **Journal of Applied Psychology**, 69, 379-389, 1984.

ESTIVALETE, V. F. B.; LÖBLER, M. L.; ANDRADE, T.; VISENTINI, M. S. As implicações de gênero na hierarquia dos valores relativos ao trabalho. **Revista Alcance**, v. 18, n. 3, p. 271-286, 2011. Disponível em:

<<http://www.spell.org.br/documentos/ver/2750/as-implicacoes-de-genero-na-hierarquia-dos-valores-relativos-ao-trabalho/i/pt-br>>. Acesso em: 16 dez. 2021.

FAUL, F., ERDFELDER, E; LANG, A. G; BUCHNER, A. G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. **Behavior Research Methods**, v. 39, n. 2, p. 175-191, 2007.

FREITAS, J. M. S. F. L. Autoeficácia nos papéis de vida e Barreiras de Carreira em Jovens Institucionalizados, **Universidade do Minho**. Portugal, 2014. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1822/32672>>. Acesso em: 30 jan. 2022.

GREENHAUS, J. H.; CALLANAN, G. A.; V. M. GODSHALK. **Career Management**. 4ª Ed. USA: Sage Publications, 2009.

GUAN, Y.; WANG, Z.; GONG, Q.; CAI, Z.; XU, S. L.; XIANG, Q.; WANG, Y.; CHEN, S. X.; HU, H.; TIAN, L. Parents' career values, adaptability, career-specific parenting behaviors, and undergraduates' career adaptability. **The Counseling Psychologist**, 46(7), 922–946, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.1177/0011000018808215>>. Acesso em: 18 jun. 2022.

GUIMARÃES, A. Q.; ALMEIDA, M. E. Os jovens e o mercado de trabalho: evolução e desafios da política de emprego no Brasil. **Revista Temas de Administração Pública**. v.8, n.2, p. 1-26, 2013. Disponível em:

<<http://seer.fclar.unesp.br/temasadm/article/view/6845>>. Acesso em: 18 jan. 2022.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HAIR, J. F.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. 21a. ed. California: SAGE Publications, Inc, 2017.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations**. London: Sage, 2002.

HOLLAND, J. L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. **Psychological Assessment Resources**, Odessa, FL, 1997.

IBGE. Indicadores IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Terceiro Trimestre de 2022. Rio de Janeiro: IBGE, 27 nov. 2022. Disponível em:

<<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=24478&t=resultados>>.

Acesso em: 16 abr. 2022.

KELLOWAY, E. K.; BARLING, J.; HURRELL, J. Editor's Introduction to Part II. In: KELLOWAY, E. K.; BARLING, J.; HURRELL, J. (eds.), **Handbook of Workplace Violence**. (pp. 93-94). Thousand Oaks: Sage, 2006.

KILIMNIK, Z. M. et al. Seriam as âncoras de carreiras estáveis ou mutantes? Um estudo com profissionais de Administração em transição de carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 9, n. 1, p.43-60, 2008.

LENT, R. W.; BROWN, S. D. On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: a measurement guide. **Journal of Career Assessment**, 14(1), 12-35. doi: 10.1177/1069072705281364, 2006.

LENT, R. W.; BROWN, S. D.; SHEU, H.; SCHMIDT, J.; BRENNER, B.; GLOSTER, C.; WILKINS, G.; SCHMIDT, L.; LYONS, H.; TREISTMAN, D. Social cognitive predictors of academic interests and goals in engineering: Utility for women and students at historically black universities. **Journal of Counseling Psychology**. 52:84–92. doi: 10.1037/0022-0167.52.1.84, 2005.

LENT, R. W.; BROWN, S. D.; HACKETT, G. Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. **Journal of Counseling Psychology**, 47, 36-49. doi:10.1037/0022-0167.47.1.36, 2000.

LOUGHLIN, C.; LANG, C. Young workers. In: BARLING, J.; KELLOWAY, E. K.; FRONE, M. R. (eds.), **Handbook of Work Stress** (pp. 405-430). Thousand Oaks: Sage, 2005.

LOURENCETTI, L. A.; SACOMANO NETO, M.; GANGA, G. M. D. Identificação de valores relativos ao trabalho de alunos de cursos de pós-graduação de uma

universidade pública. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 7, n. 1, p. 112-130, jan./jun. 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.21714/2236-417X2017v7n1p112>>. Acesso em: 22 fev. 2022.

MAGALHÃES, M. O.; BENDASSOLLI, P. F. Desenvolvimento de carreiras nas organizações. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. **O Trabalho e as Organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

MARÔCO, J. **Análise Estatística com o SPSS Statistics**. 5. ed. Pêro Pinheiro: Report Number, 2011.

MCDONALD, R. P. **Test theory: a unified treatment**. Mahwah, NJ: Erlbaum, 1999.

MELO, M. R.; MARTINS-SILVA, P. O. M.; ANDRADE, A. L. **Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira: Estudo com Universitários**. Revista Brasileira de Orientação Profissional, v. 21, p. 67-80, 2020.

MELO, M. R.; MARTINS-SILVA, P. O. M.; DE ANDRADE, A. L.; MOURA, R. Barriers, Adaptability, Employability, and Satisfaction: Career Perceptions of Business Students. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 25, n. 6, e-190124, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021190124.en>>. Acesso em: 19 jun. 2022.

MOORE, C.; GUNZ, H.; HALL, D. T. Tracing historical roots of career theory in management and organization studies. In: GUNZ, G.; peiperlj. (Ed) **Handbook of career studies**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2007. p. 13-38, 2007.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, 41(3):8-19, 2001.

PAIVA, K.; ROCHA, M.; RIOS, J.; BOTTINI, F. Valores organizacionais e do trabalho: Um estudo multi-caso com jovens trabalhadores brasileiros. **Gestão.org**, Vol.20, 2022.

PASQUALI, L.; ALVES, A. R. Validação do Portraits Questionnaire - PQ de Schwartz para o Brasil. **Avaliação Psicológica**, 3, 73-82, 2004.

- PATO-OLIVEIRA, C.; TAMAYO, A. Os valores como preditores de atitudes e comportamentos: contribuições para um debate. **Linhas Críticas (UnB)**. v. 8, n.14, p. 103-117. 2002.
- PILATI, R.; ABBAD, G. Análise fatorial confirmatória da escala de impacto do treinamento no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v.21(1), 43-51, 2005.
- PILATI, R; LAROS, J. A. Modelo de Equações Estruturais em Psicologia: Conceitos e Aplicações. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 23, n. 2, p. 205-216, 2007.
- PORTO, J. B. Mensuração de Valores no Brasil. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (orgs.), **Valores e Comportamento nas Organizações** (pp. 96-119). Petrópolis: Vozes, 2005.
- PORTO, J. B.; PILATI, R. Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho – EVT-R. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 23, n. 1, p. 73-82, 2010.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Valores do Trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (org), **Medidas do Comportamento Organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão** (pp. 295-307). Porto Alegre: Artmed, 2008.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Estrutura dos valores pessoais: A relação entre valores gerais e laborais. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 23, 63-70, 2007.
- PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Escala de valores do Trabalho – EVT. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 19(2), 145-152, 2003.
- REIS, A. C. G. Percepção de Barreiras na Carreira e Diversidade de Género: Estudo com uma amostra de trabalhadores do sector energético. **Universidade de Lisboa**, 2014. Disponível em:
<http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/18051/1/ulfpie047176_tm.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2022.
- ROKEACH, M. **The nature of human values**. New York: Free Press, 1973.
- ROS, M.; GOUVEIA, V. V. **Psicologia Social dos Valores Humanos: Desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados**. 1ª Ed. São Paulo: Senac, 2006.

ROS, M.; SCHWARTZ, S.H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. **Applied Psychology: an international review**, v.48, n.1, p.49-71, Jan, 1999.

RUDOLPH, C. W.; LAVIGNE, K. N.; ZACHER, H. Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. **Journal of Vocational Behavior**, 98, 17-34, 2017.

SAGIE, A.; ELIZUR, D. The structure of personal values: a conical representation of multiplelife areas. **Journal of Organizational Behavior**, v.17, n.7, p. 573-586, 1996.

SAVICKAS, M. L. The theory and practice of career construction. In: BROWN, S. D.; LENT, R. W. (Eds.), **Career development and counselling: Putting theory and research to work** (2ª. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley, 2013.

SAVICKAS, M. L. The theory and practice of career construction. In: BROWN, S. D.; LENT, R. W. (Eds.), **Career development and counseling** - putting theory and research to work (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2005.

SAVICKAS, M. L. The spirit of career counseling: Fostering self-completion through work. In D. P Bloch & L. J. Richmond (Eds.), **Connections between spirit and work in career development: New approaches and practical perspectives** (pp. 3-25). Palo Alto, CA: Davies-Black, 1997.

SAVICKAS, M. L.; PORFELI, E. J. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. **Journal of Vocational Behavior**, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>, 2012.

SAVICKAS, M; NOTA, L.; ROSSIER, J.; DAUWALDER, J. P.; DUARTE, M. E.; GUICHARD, J; SORESI, S; VAN ESBROECK, R; VAN VIANEN, A. E. M. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st Century. **Journal of Vocational Behavior**, 75(3), 239-250, 2009. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004, 2009.

SCHWARTZ, S. H. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. **Online Readings in Psychology and Culture**, v. 2, n.1, 2012. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.11116>>. Acesso em: 10 jan. 2022.

SCHWARTZ, S. H. Studying values: personal adventure, future directions. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v.42, n.2, p.307-319, 2011.

SCHWARTZ, S. H. Há aspectos universais na estrutura e no conteúdo dos valores humanos? In: TEIXEIRA, M. L. M. (org.), **Valores Humanos & Gestão – novas perspectivas** (pp. 55-85). São Paulo: Senac, 2008.

SCHWARTZ, S. H. Validade e aplicabilidade da Teoria de Valores. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. (Orgs.), **Valores e comportamentos nas organizações** (pp. 56-95). Petrópolis: Vozes, 2005a.

SCHWARTZ, S. H. Valores humanos básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. (Orgs.). **Valores e comportamentos nas organizações**. São Paulo: Vozes, 2005b.

SCHWARTZ, S. H. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? **Journal of Social Issues**, v. 50, n. 4, p. 19-45, 1994.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. **Advances in Experimental Social Psychology**, v. 25, p. 1-65, 1992.

SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a universal psychological structure of human values. **Journal of Personality and Social Psychology**, v.53, n.3, p. 550-562, 1987.

SILVA, E. R. A.; MACEDO, D. M. B.; FIGUEIREDO, M. M. A.; VIEIRA, N. S., OLIVEIRA, R. M. **A Informalidade do Trabalho da Juventude no Brasil: O que pensam os/as integrantes do Subcomitê da Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude**. Brasília: OIT-IPEA, 2015. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/151228_informalida_de_trabalho_juventude_brasil.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2022.

SILVA, C.; GAMBOA, V. O Impacto do Estágio na Adaptabilidade de Carreira em Estudantes do Ensino Profissional. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. Faro, v. 15, n. 2, p. 105-114, 2014.

SILVA, M. R. M. S.; MENDONCA, H.; ZANINI, D. S. Diferenças de gênero e valores relativos ao trabalho. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 20, n.45, p. 39-45, 2010. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-863X2010000100006>>. Acesso em: 16 jan. 2022.

SOARES, A. S. R. Percepção de barreiras de carreira em jovens institucionalizados: estudo comparativo com jovens que vivem em lares e jovens que vivem com famílias de origem. **Universidade do Minho**. Portugal, 2013. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1822/25491>>. Acesso em: 30 nov. 2021.

SOUSA, J. M.; PORTO, J. B. Do Work Values Predict Preference for Organizational Values?. **Psico-USF**, v. 21, n. 1, p. 135-145, 2016.

SOUZA, M. C.; KILIMNIK, Z. M.; SANT'ANNA, A. S. Representações metafóricas e as relações com perfis de carreiras: um estudo com jovens trabalhadores. **Revista ADM.MADE**, 23(3), 1-19, 2019.

SOUZA, M. B. C. A.; HELAL, D. H.; PAIVA, K. C. M. Burnout e jovens trabalhadores. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 25, n. 4, p. 751-763, 2017.

SPOSITO, M. P.; SOUZA, R.; SILVA, F. A. A pesquisa sobre jovens no Brasil: traçando novos desafios a partir de dados quantitativos. **Educação e Pesquisa**. São Paulo, v. 44, e170308, 2018. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/s1678-4634201712170308>>. Acesso em 26 ago. 2021.

STROBINO, M. R. C.; TEIXEIRA, R. M. Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no comércio de material de construção da cidade de Curitiba. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 49, n.1, p. 59-76, 2014. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.5700/rausp1131>>. Acesso em: 25 jun. 2021.

SUPER, D. E. A life span, life-space approach to career development. **Journal of Vocational Behavior**, 16 (3), pp. 282-298, DOI: 10.1016/0001-8791(80)90056-1, 1980.

SWANSON, J., TOKAR, D. College students perceptions of barriers to career development. **Journal of Vocational Behaviour**, 38, p. 92-106, 1991.

SWANSON, J. L.; DANIELS, K. K.; TOKAR, D. M. Assessing perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory. **Journal of Career Assessment**, v. 4, n. 2, p. 219-244, 1996.

SWANSON, J. L.; WOITKE, M. B. Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived career barriers. **Journal of Career Assessment**, v. 5, n. 4, p. 443-462, 1997.

TAMAYO, A. Valores organizacionais. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. (p. 309-340). Porto Alegre: Artmed, 2008.

TAMAYO, A. Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comportamento organizacional. In: TAMAYO, A; PORTO, J. B. (orgs.), **Valores e Comportamento nas Organizações** (pp. 160-186). Petrópolis: Vozes, 2005.

TAMAYO, A.; PORTO, J. B. Parte I – Teoria e medidas de valores. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. (orgs.), **Valores e Comportamento nas Organizações** (pp. 17-19). Petrópolis: Vozes, 2005.

TAMAYO, A; SOUZA, M. G. S.; VILAR, L. S.; RAMOS, J. L.; ALBERNAZ, J. V.; FERREIRA, N. P. Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília, v. 17, p. 27-35, 2001.

TEIXEIRA, M. A. P.; GOMES, W. B.. Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Brasília, v. 21, n. 3, p. 327-334, 2005. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722005000300009>>. Acesso em: 06 Jan. 2022.

TUCKER, S.; LOUGHLIN, C. Young workers. In: KELLOWAY, E. K.; BARLING, J.; HURRELL, J. (eds.), **Handbook of Workplace Violence** (417-444). Thousand Oaks: Sage, 2006.

ULLMAN, J. B. Structural Equation Modeling: Reviewing the Basics and Moving Forward. **Journal of Personality Assessment**, 87, 35-50, 2006. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa8701_03>. Acesso em: 29 Nov. 2022.

VASCONCELLOS, V.; BORGES-ANDRADE, J.; PORTO, J.; FONSECA, A. Carreira nas organizações: Revisão da produção brasileira no âmbito do microcomportamento organizacional. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**. 16. 73-87, 2016. Disponível em:

<<https://doi.org/10.17652/rpot/2016.1.375>>. Acesso em: 30 nov. 2022.

VIGODA-GADOT, E.; GRIMLAND, S. Values and career choice at the beginning of the MBA educational process. **Career Development International**, v. 13, n. 4, p. 333-345, 2008.

YE, L. Work Values and Career Adaptability of Chinese University Students. **Social Behavior and Personality**. Xiamen, v. 43, n. 3, p. 411-422, 2015. Disponível em:

<<https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.3.411>>. Acesso em: 22 abr. 2022.

APÊNDICES

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Projeto: Valores Relativos ao Trabalho e Carreira: um estudo com Jovens Trabalhadores

Responsável: Jonas Coutinho Lisboa

Orientador: Prof.^a. Dr.^a. Priscilla de Oliveira Martins da Silva

Contato com pesquisador responsável: (27) 99608-6610

Telefone para contato: (27) 99608-6610

E-mail: jonas.lisboa@outlook.com

Universidade Federal do Espírito Santo – UFES: Programa de Pós-Graduação em Administração. Endereço: Av. Fernando Ferrari, n. 514, Goiabeiras, Vitória, ES. CEP 29075-910. Telefones para contato: (27) 4009-2794 / (27) 4009-2794.

Instancia para denúncias e/ou intercorrências na pesquisa, entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES): Av. Fernando Ferrari, 514 - Campus Universitário, sala 07 do Prédio Administrativo do CCHN, Goiabeiras, Vitória - ES, CEP 29.075-910. Tel: (27) 3145-9820

E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com

INFORMAÇÕES AO PARTICIPANTE

Meu nome é Jonas Coutinho Lisboa, sou aluno de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), sob orientação da Prof.^a. Dr.^a. Priscilla de Oliveira Martins da Silva. Convidamos você a participar como voluntário(a) da pesquisa **“Valores Relativos ao Trabalho e Carreira: um estudo com Jovens Trabalhadores”**, que objetiva analisar a relação entre os valores relativos ao trabalho, adaptabilidade de carreira e a percepção de barreiras de carreira de jovens inseridos no mercado de trabalho, que estejam ou não em situação de transição na carreira ou mesmo iniciando-a. Justifica-se a importância desta pesquisa por buscar compreender as percepções de jovens sobre aspectos de carreira, por estarem inseridos no mercado de trabalho. Ao aceitar participar do estudo, você acessará quatro questionários, todos validados para utilização em pesquisas no contexto brasileiro, que serão respondidos em sua forma online sobre: (a) informações sociodemográficas, (b) valores relativos ao trabalho, (c) adaptabilidade de carreira e (d) percepção de barreiras de carreira. Para respondê-los, você levará cerca de 20 minutos (4 páginas). As respostas não podem ser salvas em etapas, por isso, disponibilize o tempo necessário para a realização. A sua participação poderá envolver riscos mínimos,

tais como conflitos entre o que pensa e o que imagina que deve ser respondido, insegurança quanto a melhor resposta que deve ser fornecida, incômodo diante de alguma pergunta que possa lhe gerar certo embaraço ou constrangimento e cansaço despendido para responder os questionários. Quanto aos benefícios desta pesquisa, vislumbra-se contribuir para o direcionamento de ações estratégicas nos processos de tomadas de decisão para implementação de políticas relacionadas à carreira dos jovens. Desta forma, os resultados identificados garantirão informações importantes para a comunidade científica e a sociedade em geral. O estudo refere-se a uma pesquisa acadêmica cujos resultados serão de uso restrito e confidencial para a dissertação de Mestrado em Administração da Universidade Federal do Espírito Santo, sendo mantido o anonimato de todos os participantes e o sigilo de informações pessoais. Você irá participar sem receber qualquer incentivo financeiro e com a finalidade exclusiva de colaborar com o sucesso da pesquisa, podendo rever sua autorização a qualquer momento ou desistir de participar da pesquisa em qualquer fase, se assim o desejar. Você não terá nenhum tipo de despesa, bem como nada lhe será pago por sua participação; entretanto, caso haja alguma despesa com a participação na pesquisa, é garantido o devido ressarcimento, bem como também é garantido o direito de buscar indenização em caso de eventual dano decorrente da pesquisa. Por se tratar de uma pesquisa online, ela não está isenta de falhas técnicas decorrentes dessa modalidade de coleta de dados (problemas de sistema; indisponibilidade provisória das páginas; perda das informações e necessidade de reinserção dos dados). Caso queira esclarecer alguma dúvida, pode me contatar pelo e-mail "jonas.lisboa@outlook.com", ou pelo telefone (27) 99608-6610. O participante receberá por e-mail uma via deste termo assinada e rubricada por mim, pesquisador, bem como um comprovante de participação nesta pesquisa, sendo garantida a você a posse desses documentos. Para participar, por favor, clique na opção **“Declaro que li o TCLE e aceito participar da pesquisa”**. Ao clicar nessa opção, você atesta sua anuência com esta pesquisa, declarando que compreendeu seus objetivos, a forma como ela será realizada e os benefícios e riscos envolvidos, conforme descrição efetuada neste Termo. Clique em "Continuar" e você será então direcionado para uma página que contém os instrumentos a serem respondidos. Agradecemos muito sua atenção e valiosa contribuição!

Jonas Coutinho Lisboa - Mestrando em Administração

Universidade Federal do Espírito Santo - UFES

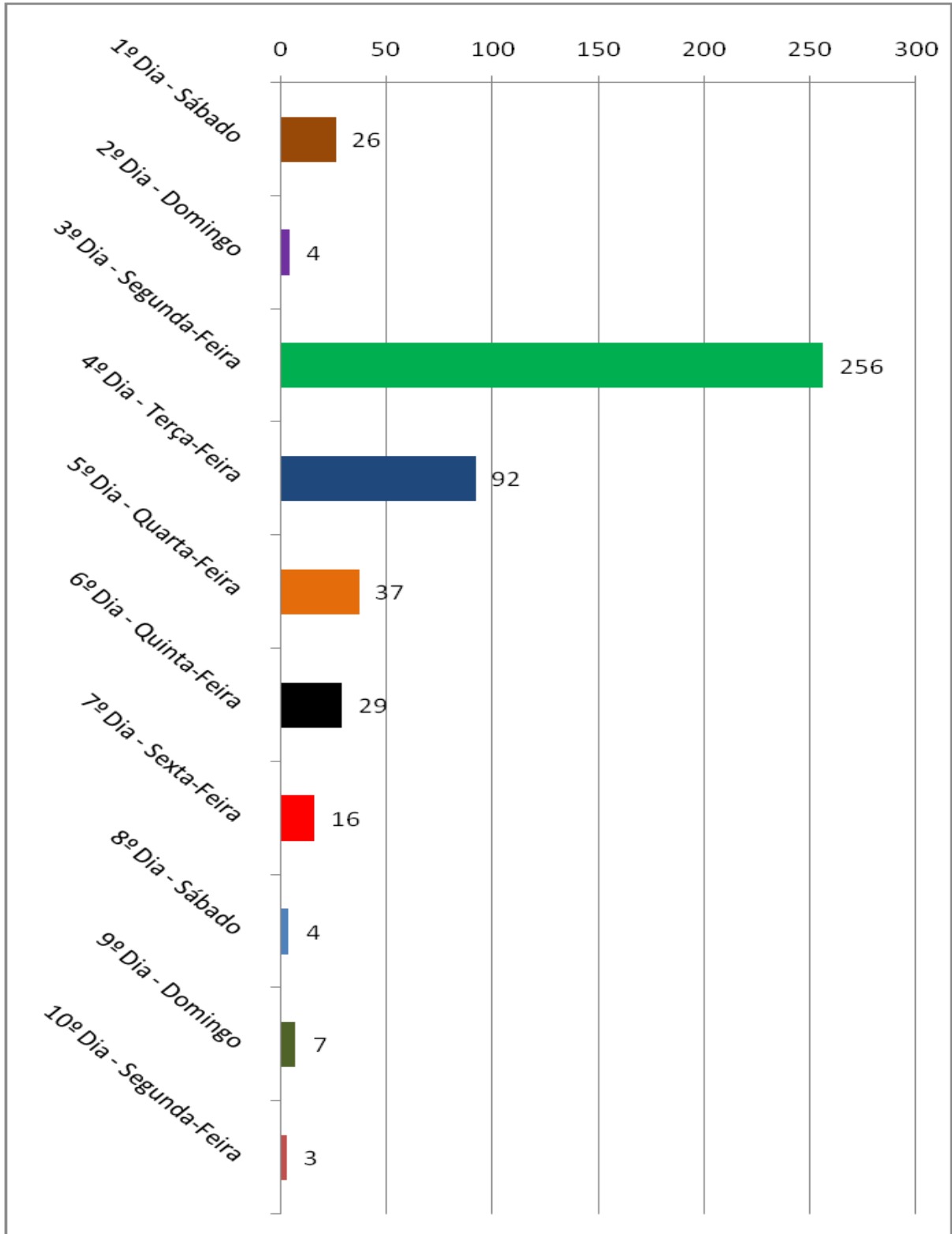
TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO – TCLE

Declaro que li o TCLE e aceito participar da pesquisa

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

- **Idade:** Campo Livre
- **Sexo:** Masculino Feminino
- **Estado Civil:** Solteiro(a) Casado(a) Separado(a) / Divorciado(a)
 Viúvo(a) Mora com o(a) parceiro(a)
- **Cor ou Raça:** Branca Negra Amarela Parda Indígena
- **Número de irmãos e/ou irmãs (indique zero se não tiver irmãos ou irmãs):** Campo Livre
- **Renda familiar aproximada (inclua sua renda própria, caso possua renda):**
 - Até 1 salário mínimo ou renda familiar mensal de até R\$ 1.100,00
 - De 1 a 3 salários mínimos ou renda familiar mensal de R\$ 1.100,01 a R\$ 3.300,00
 - De 3 a 6 salários mínimos ou renda familiar mensal de R\$ 3.300,01 a R\$ 6.600,00
 - De 6 a 10 salários mínimos ou renda familiar mensal de R\$ 6.600,01 a R\$ 11.000,00
 - Acima de 10 salários mínimos ou renda familiar mensal acima de R\$ 11.000,01
- **Qual seu Grau de Escolaridade?** 2º grau (ensino médio) incompleto 2º grau (ensino médio) completo Ensino técnico profissionalizante incompleto Ensino técnico profissionalizante completo 3º grau completo (faculdade completa) Pós-graduação
- **Nome da Instituição de Ensino onde estuda:** Campo Livre - **Qual curso, período ou ano?** Campo Livre
- **Você tem filhos?** Não Sim, 1 filho(a) Sim, 2 filho(a)s Sim, 3 filho(a)s
 Sim, mais de 3 filho(a)s
- **Atualmente você mora:** Com os pais (ou um dos pais) Com outros parentes
 Sozinho(a) Com família própria (companheiro/a e/ou filhos) Com amigos
- **Profissão do Pai:** Campo Livre - **Profissão da Mãe:** Campo Livre
- **Qual seu local de atuação no "Programa Jovens Valores"?** Grande Vitória
 Interior do Estado
- **O "Programa Jovens Valores" está sendo sua primeira experiência profissional no mercado de trabalho?**
 - Sim Não
- **Você tem algum objetivo de carreira? Caso positivo, apresente brevemente abaixo os seus planos para os próximos anos.** Campo Livre
- **Por favor, preencha o seu e-mail para enviarmos o certificado de participação nesta pesquisa:** Campo Livre

APÊNDICE C - DISTRIBUIÇÃO DA QUANTIDADE DE RESPOSTAS DA PESQUISA PELOS DIAS DE REALIZAÇÃO



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

APÊNDICE D – TABELAS COM ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

Valores Relativos ao Trabalho

Dimensões e Itens	Média	Desvio Padrão
Relações Sociais (Universalismo/Benevolência)		
1 – Ajudar os outros	4,53	0,73
2 – Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	4,47	0,78
3 – Combater injustiças sociais	4,47	0,85
16 – Ser útil para a sociedade	4,46	0,82
19 – Ter compromisso social	4,41	0,79
Estabilidade (Conformidade e Segurança)		
8 – Obedecer às normas do trabalho	4,70	0,60
10 – Respeitar a hierarquia	4,26	0,94
26 – Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara	3,35	1,22
29 – Ter um trabalho organizado	4,66	0,60
6 – Obter estabilidade financeira	4,48	0,76
7 – Ganhar dinheiro	4,03	0,91
9 – Poder me sustentar financeiramente	4,63	0,68
13 – Ser independente financeiramente	4,60	0,74
23 – Ter melhores condições de vida	4,53	0,74
Prestígio (Poder e Realização)		
4 – Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	2,71	1,30
17 – Supervisionar outras pessoas	3,22	1,14
21 – Ter fama	2,05	1,06
24 – Ter prestígio	3,62	1,14
34 – Ter uma profissão reconhecida socialmente	3,93	1,06
5 – Demonstrar minhas competências	4,68	0,59
11 – Ser admirado pelo meu trabalho	4,44	0,81
12 – Ser bem-sucedido em minha profissão	4,71	0,58
14 – Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho	4,64	0,67
15 – Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho	4,53	0,73
Realização Profissional (Estimulação/Autodeterminação)		
25 – Ter um trabalho arriscado	2,14	1,13
27 – Ter um trabalho criativo	4,08	0,95
28 – Ter um trabalho inovador	4,20	0,86
30 – Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos	3,95	1,01
31 – Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas	4,16	0,98
32 – Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos	4,44	0,76
33 – Ter um trabalho que requer originalidade	3,93	0,97
18 – Ter autonomia na realização de minhas tarefas	4,29	0,85
20 – Ter desafios constantes	4,00	0,96
22 – Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho	3,61	1,07

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Adaptabilidade de Carreira

Dimensões e Itens	Média	Desvio Padrão
Preocupação (<i>Career Concern</i>)		
1 – Pensar sobre como será o meu futuro	4,16	0,92
2 – Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje	4,48	0,76
3 – Preparar-me para o futuro	4,30	0,90
4 – Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer	4,34	0,83
5 – Planejar como atingir meus objetivos	4,25	0,93
6 – Pensar com cuidado sobre minha carreira	4,28	0,94
Controle (<i>Career Control</i>)		
7 – Manter-me entusiasmado(a) e otimista	4,10	1,02
8 – Tomar decisões por conta própria	3,62	1,07
9 – Assumir responsabilidade pelos meus atos	4,55	0,76
10 – Manter-me fiel às minhas convicções	4,18	0,90
11 – Acreditar em minha capacidade de dirigir a própria vida	4,29	0,91
12 – Fazer o que eu considero certo para mim	3,96	1,01
Curiosidade (<i>Career Curiosity</i>)		
13 – Explorar o ambiente ao meu redor	3,98	1,04
14 – Procurar por oportunidades de crescimento pessoal	4,37	0,85
15 – Explorar as opções antes de fazer uma escolha	4,21	0,93
16 – Observar diferentes maneiras de fazer as coisas	4,19	0,88
17 – Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho	4,18	0,99
18 – Ser curioso(a) com relação a novas oportunidades	4,37	0,90
Confiança (<i>Career Confidence</i>)		
19 – Realizar as tarefas de forma eficiente	4,49	0,74
20 – Ser cuidadoso(a) para fazer as coisas bem feitas	4,55	0,75
21 – Aprender novas habilidades	4,50	0,80
22 – Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades	4,55	0,79
23 – Superar obstáculos	4,38	0,85
24 – Solucionar problemas	4,32	0,90

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Barreiras de Carreira

Dimensões e Itens	Média	Desvio Padrão
Discriminação Étnica		
1 – Ter um patrão ou superior hierárquico com atitude negativa face às pessoas da minha raça	3,87	2,34
6 – Ser alvo de discriminação racial em promoções na profissão ou na carreira	3,40	2,25
8 – Não ser tão bem remunerado quanto aos colegas de trabalho de outra raça/etnia	3,09	2,18
14 – Pessoas de outros grupos raciais/étnicos serem promovidos mais frequentemente que pessoas do meu grupo racial/ étnico	3,32	2,14
Discriminação Sexual		
4 – Ser alvo de discriminação sexual na procura de emprego	3,25	2,29
9 – Haver falta de oportunidades para pessoas do meu sexo em áreas não tradicionais (por exemplo, engenharia para mulheres, educador de infância para homens)	3,28	2,18
11 – As pessoas do sexo oposto serem mais frequentemente promovidas que pessoas do meu sexo	3,14	2,10
13 – Ser alvo de assédio sexual no trabalho	4,98	2,38
Falta de Suporte		
10 – Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho	3,71	2,17
12 – Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, trabalhar sem contrato, com contratos temporários sem carreira definida, etc.)	4,40	2,14
15 – Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após os estudos	3,73	2,02
16 – Não ter serviços de orientação a que possa recorrer quando tiver que tomar decisões de carreira	3,51	1,99
Restrição de Oportunidades		
2 – Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido à instabilidade na economia do país	4,19	2,07
3 – Não ter oportunidades de progressão na profissão	4,51	2,04
5 – As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras	3,36	1,92
7 – Não ter oportunidades de formação adequadas aos meus objetivos de carreira	4,08	2,08

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

APÊNDICE E – TABELA COM DIFERENÇAS DE MÉDIAS EVT-R

Diferenças de Médias por Itens – Sexo

Continua

Dimensões e Itens	Sexo	Média	Desvio Padrão
Relações Sociais (Universalismo/Benevolência)			
1 – Ajudar os outros	Feminino	4,50	0,73
	Masculino	4,57	0,72
2 – Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	Feminino	4,47	0,77
	Masculino	4,48	0,78
3 – Combater injustiças sociais	Feminino	4,47	0,85
	Masculino	4,47	0,86
16 – Ser útil para a sociedade	Feminino	4,52	0,75
	Masculino	4,36	0,92
19 – Ter compromisso social	Feminino	4,45	0,75
	Masculino	4,33	0,85
Estabilidade (Conformidade e Segurança)			
8 – Obedecer às normas do trabalho	Feminino	4,69	0,59
	Masculino	4,70	0,63
10 – Respeitar a hierarquia	Feminino	4,27	0,93
	Masculino	4,25	0,96
26 – Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara	Feminino	3,29	1,21
	Masculino	3,46	1,24
29 – Ter um trabalho organizado	Feminino	4,66	0,61
	Masculino	4,66	0,58
6 – Obter estabilidade financeira	Feminino	4,43	0,79
	Masculino	4,56	0,71
7 – Ganhar dinheiro	Feminino	3,99	0,91
	Masculino	4,10	0,90
9 – Poder me sustentar financeiramente	Feminino	4,66	0,64
	Masculino	4,57	0,75
13 – Ser independente financeiramente	Feminino	4,63	0,65
	Masculino	4,56	0,85
23 – Ter melhores condições de vida	Masculino	4,52	0,72
	Masculino	4,56	0,77
Prestígio (Poder e Realização)			
4 – Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	Feminino	2,63	1,30
	Masculino	2,84	1,31
17 – Supervisionar outras pessoas	Feminino	3,20	1,10
	Masculino	3,25	1,20
21 – Ter fama	Feminino	1,98	1,01
	Masculino	2,16	1,15
24 – Ter prestígio	Feminino	3,62	1,13
	Masculino	3,61	1,15
34 – Ter uma profissão reconhecida socialmente	Feminino	4,02	0,99
	Masculino	3,80	1,15
5 – Demonstrar minhas competências	Feminino	4,69	0,56
	Masculino	4,65	0,64
11 – Ser admirado pelo meu trabalho	Feminino	4,48	0,75
	Masculino	4,38	0,90

Dimensões e Itens	Sexo	Média	Desvio Padrão
12 – Ser bem-sucedido em minha profissão	Feminino	4,71	0,57
	Masculino	4,70	0,60
14 – Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho	Feminino	4,69	0,61
	Masculino	4,57	0,76
15 – Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho	Feminino	4,58	0,67
	Masculino	4,46	0,82
Realização Profissional (Estimulação/Autodeterminação)			
25 – Ter um trabalho arriscado	Feminino	2,12	1,11
	Masculino	2,19	1,16
27 – Ter um trabalho criativo	Feminino	4,03	0,97
	Masculino	4,16	0,91
28 – Ter um trabalho inovador	Feminino	4,17	0,84
	Masculino	4,26	0,90
30 – Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos	Feminino	3,91	1,01
	Masculino	4,02	1,01
31 – Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas	Feminino	4,14	0,99
	Masculino	4,19	0,96
32 – Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos	Feminino	4,44	0,79
	Masculino	4,43	0,70
33 – Ter um trabalho que requer originalidade	Feminino	3,93	0,98
	Masculino	3,91	0,96
18 – Ter autonomia na realização de minhas tarefas	Feminino	4,29	0,84
	Masculino	4,30	0,86
20 – Ter desafios constantes	Feminino	3,98	0,90
	Masculino	4,02	1,00
22 – Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho	Feminino	3,54	1,06
	Masculino	3,72	1,09

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

APÊNDICE F – TABELA COM DIFERENÇAS DE MÉDIAS IPBC – VERSÃO
REDUZIDA

Diferenças de Médias por Itens – Sexo

Dimensões e Itens	Sexo	Média	Desvio Padrão
Discriminação Étnica			
1 – Ter um padrão ou superior hierárquico com atitude negativa face às pessoas da minha raça	Feminino	3,83	2,29
	Masculino	3,92	2,42
6 – Ser alvo de discriminação racial em promoções na profissão ou na carreira	Feminino	3,56	2,25
	Masculino	3,16	2,25
8 – Não ser tão bem remunerado quanto aos colegas de trabalho de outra raça/etnia	Feminino	3,19	2,13
	Masculino	2,93	2,24
14 – Pessoas de outros grupos raciais/étnicos serem promovidos mais frequentemente que pessoas do meu grupo racial/ étnico	Feminino	3,46	2,14
	Masculino	3,10	2,12
Discriminação Sexual			
4 – Ser alvo de discriminação sexual na procura de emprego	Feminino	3,43	2,27
	Masculino	2,94	2,30
9 – Haver falta de oportunidades para pessoas do meu sexo em áreas não tradicionais (por exemplo, engenharia para mulheres, educador de infância para homens)	Feminino	3,48	2,15
	Masculino	2,96	2,20
11 – As pessoas do sexo oposto serem mais frequentemente promovidas que pessoas do meu sexo	Feminino	3,41	2,08
	Masculino	2,70	2,06
13 – Ser alvo de assédio sexual no trabalho	Feminino	5,49	2,16
	Masculino	4,15	2,50
Falta de Suporte			
10 – Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho	Feminino	3,74	2,23
	Masculino	3,66	2,06
12 – Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, trabalhar sem contrato, com contratos temporários sem carreira definida, etc.)	Feminino	4,48	2,08
	Masculino	4,26	2,24
15 – Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após os estudos	Feminino	3,76	2,03
	Masculino	3,70	2,01
16 – Não ter serviços de orientação a que possa recorrer quando tiver que tomar decisões de carreira	Feminino	3,54	2,02
	Masculino	3,47	1,95
Restrição de Oportunidades			
2 – Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido à instabilidade na economia do país	Feminino	4,14	2,05
	Masculino	4,27	2,10
3 – Não ter oportunidades de progressão na profissão	Feminino	4,49	2,02
	Masculino	4,54	2,07
5 – As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras	Feminino	3,32	1,93
	Masculino	3,43	1,92
7 – Não ter oportunidades de formação adequadas aos meus objetivos de carreira	Feminino	4,30	2,14
	Masculino	3,73	1,94

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

ANEXOS

ANEXO A – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP SH



UFES - UNIVERSIDADE
FEDERAL DO ESPÍRITO
SANTO - CAMPUS GOIABEIRA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Valores Relativos ao Trabalho e Carreira: um Estudo com Jovens Estagiários.

Pesquisador: JONAS COUTINHO LISBOA

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 07175118.2.0000.5542

Instituição Proponente: Programa de Pós-Graduação em Administração da UFES

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.228.825

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa apresenta relevância social e acadêmica e seus resultados irão contribuir na construção de políticas relacionadas a carreiras de jovens.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O pesquisador apresenta todos elementos obrigatórios, conforme as Resoluções 510 e 466 do CNS.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Não há pendências.

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto aprovado por esse comitê, estando autorizado a ser iniciado.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

VITORIA, 28 de Março de 2019

Assinado por:
KALLINE PEREIRA AROEIRA
(Coordenador(a))

**ANEXO B – ESCALA REVISADA DE VALORES RELATIVOS AO TRABALHO –
EVT-R
(PORTO; PILATI, 2010)**

Neste questionário você deve perguntar a si próprio: “Quais são os princípios que orientam minha vida no trabalho?”. Esses princípios constituem os valores do trabalho.

A seguir, há uma lista de 34 valores do trabalho. Pedimos sua colaboração para avaliar quão importante cada valor é para você como um princípio orientador em sua vida no trabalho, marcando o número que melhor indique a sua opinião. Use a escala de avaliação abaixo:

COMO PRINCÍPIO ORIENTADOR EM MINHA VIDA NO TRABALHO, esse princípio é:

- 1 = Nada Importante;
- 2 = Pouco importante;
- 3 = Importante;
- 4 = Muito importante;
- 5 = Extremamente importante.

Quanto maior o número (1, 2, 3, 4, 5), mais importante é o valor como um princípio orientador em sua vida no trabalho. Tente diferenciar, tanto quanto possível, os valores entre si, usando para isso todos os números. Evidentemente, você poderá repetir os números em suas respostas/avaliações. Considere para cada pergunta a afirmação **"É IMPORTANTE PARA MIM..."**

ITENS	1 Nada Importante	2 Pouco Importante	3 Importante	4 Muito Importante	5 Extremamente Importante
1 – Ajudar os outros					
2 – Colaborar para o desenvolvimento da sociedade					
3 – Combater injustiças sociais					
4 – Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais					
5 – Demonstrar minhas competências					
6 – Obter estabilidade financeira					
7 – Ganhar dinheiro					
8 – Obedecer às normas do trabalho					
9 – Poder me sustentar financeiramente					
10 – Respeitar a hierarquia					
11 – Ser admirado pelo meu trabalho					
12 – Ser bem-sucedido em minha profissão					
13 – Ser independente financeiramente					
14 – Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho					
15 – Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho					
16 – Ser útil para a sociedade					

ITENS	1 Nada Importante	2 Pouco Importante	3 Importante	4 Muito Importante	5 Extremamente Importante
17 – Supervisionar outras pessoas					
18 – Ter autonomia na realização de minhas tarefas					
19 – Ter compromisso social					
20 – Ter desafios constantes					
21 – Ter fama					
22 – Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho					
23 – Ter melhores condições de vida					
24 – Ter prestígio					
25 – Ter um trabalho arriscado					
26 – Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara					
27 – Ter um trabalho criativo					
28 – Ter um trabalho inovador					
29 – Ter um trabalho organizado					
30 – Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos					
31 – Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas					
32 – Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos					
33 – Ter um trabalho que requer originalidade					
34 – Ter uma profissão reconhecida socialmente					

ANEXO C – ESCALA DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA
(AUDIBERT; TEIXEIRA, 2015)

Diferentes pessoas usam diferentes pontos fortes para construir suas carreiras. Ninguém é bom em tudo, cada um de nós enfatiza alguns pontos mais do que outros. Por favor, marque a resposta de acordo com o seu momento atual, isto é, de acordo com o modo como você vê, hoje, **o quanto você desenvolveu** cada uma das habilidades utilizando a escala 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 em 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 – INVENTÁRIO DE PERCEPÇÃO DE BARREIRAS DA CARREIRA –
IPBC – VERSÃO REDUZIDA
(MELO et al., 2020)

Para cada afirmação, pense se é ou será uma barreira para você, indicando o grau em que pensa que dificultará a sua progressão na carreira. Há uma escala de 1 a 7 pontos para cada afirmação, onde você deve assinalar o número que pensa melhor definir o grau em que essa barreira **está dificultando ou poderá vir a dificultar a sua progressão na carreira**, sendo:

- 1 = "Não é ou não será uma barreira" para a progressão de sua carreira;
 2 ou 3 = "Dificultará pouco" a progressão de sua carreira, mas sendo 3 mais dificultador do que 2;
 4 = "Dificultará moderadamente" a progressão de sua carreira;
 5 ou 6 = "Dificultará muito" a progressão de sua carreira, mas sendo 6 mais dificultador do que 5;
 7 = "Dificultará completamente" a sua progressão na carreira.

1	Ter um patrão ou superior hierárquico com atitude negativa face às pessoas da minha raça	1	2	3	4	5	6	7
2	Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido à instabilidade na economia do país	1	2	3	4	5	6	7
3	Não ter oportunidades de progressão na profissão	1	2	3	4	5	6	7
4	Ser alvo de discriminação sexual na procura de emprego	1	2	3	4	5	6	7
5	As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras	1	2	3	4	5	6	7
6	Ser alvo de discriminação racial em promoções na profissão ou na carreira	1	2	3	4	5	6	7
7	Não ter oportunidades de formação adequadas aos meus objetivos de carreira	1	2	3	4	5	6	7
8	Não ser tão bem remunerado quanto colegas de trabalho de outra raça/etnia	1	2	3	4	5	6	7
9	Haver falta de oportunidades para pessoas do meu sexo em áreas não tradicionais (Ex: engenharia para mulheres, educador de infância para homens, etc.)	1	2	3	4	5	6	7
10	Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho	1	2	3	4	5	6	7
11	As pessoas do sexo oposto serem mais frequentemente promovidas que pessoas do meu sexo	1	2	3	4	5	6	7
12	Ter contratos de trabalho precários (Ex: trabalhar sem contrato, com contratos temporários sem carreira definida, etc.)	1	2	3	4	5	6	7
13	Ser alvo de assédio sexual no trabalho	1	2	3	4	5	6	7
14	Pessoas de outros grupos raciais/étnicos serem promovidos mais frequentemente que pessoas do meu grupo racial/étnico	1	2	3	4	5	6	7
15	Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após os estudos.	1	2	3	4	5	6	7
16	Não ter serviços de orientação a que possa recorrer quando tiver que tomar decisões de carreira	1	2	3	4	5	6	7