

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

MARIANA RAMOS DE MELO

**CARREIRAS EM CONTEXTOS DE ESTUDO E TRABALHO:
BARREIRAS, APOIOS SOCIAIS, ENFRENTAMENTO E DESFECHOS
PELO MODELO DE AUTOGERENCIAMENTO
DA TEORIA SOCIAL COGNITIVA DE CARREIRA**

**VITÓRIA - ES
2023**

MARIANA RAMOS DE MELO

**CARREIRAS EM CONTEXTOS DE ESTUDO E TRABALHO:
BARREIRAS, APOIOS SOCIAIS, ENFRENTAMENTO E DESFECHOS
PELO MODELO DE AUTOGERENCIAMENTO
DA TEORIA SOCIAL COGNITIVA DE CARREIRA**

Tese de Doutorado 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 Doutora em Administração.

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

Coorientador: Prof. Dr. Alexsandro Luiz de Andrade.

**VITÓRIA - ES
2023**

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de
Bibliotecas - SIBI/UFES e elaborada pelo autor

M528c Melo, Mariana Ramos de, 1989-
Carreiras em contextos de estudo e trabalho : barreiras,
apoios sociais, enfrentamento e desfechos pelo Modelo de
Autogerenciamento da Teoria Social Cognitiva de Carreira /
Mariana Ramos de Melo. - 2023.
277 f. : il.

Orientadora: Priscilla de Oliveira Martins da Silva.

Coorientador: Alexsandro Luiz De Andrade.

Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal
do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas.

1. Autogerenciamento. 2. Contexto. 3. Teoria Social
Cognitiva. I. Martins da Silva, Priscilla de Oliveira. II. De
Andrade, Alexsandro Luiz. III. Universidade Federal do Espírito
Santo. Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas. IV. Título.

CDU: 65

MARIANA RAMOS DE MELO

CARREIRAS EM CONTEXTOS DE ESTUDO E TRABALHO: BARREIRAS, APOIOS
SOCIAIS, ENFRENTAMENTO E DESFECHOS PELO MODELO DE
AUTOGERENCIAMENTO DATEORIA SOCIAL COGNITIVA DE CARREIRA

Tese apresentada ao Curso de Doutorado do
Programa de Pós-Graduação em Administração da
Universidade Federal do Espírito Santo
(PPGADM/UFES) como requisito parcial para
obtenção do título de Doutora em Administração.

Aprovada em 27 de fevereiro de 2023.

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

Prof. Dr. Alexsandro Luiz de Andrade
Coorientador

Prof. Dr. Abraham Barouch Gilbert
Universidade Federal do Espírito Santo

Prof^a. Dr^a. Aline Alves de Sousa
Universidade Federal do Espírito Santo

Prof^a. Dr^a. Manoela Ziebell de Oliveira
PUC-RS

Rodolfo Augusto Matteo Ambiel
PUC - Campinas





Folha de aprovação Mariana Ramos

Data e Hora de Criação: 27/02/2023 às 17:06:47

Documentos que originaram esse envelope:

- Folha de aprovação Mariana Ramos.pdf (Arquivo PDF) - 1 página(s)



Hashs únicas referente à esse envelope de documentos

[SHA256]: 0a53c98ee136ef9fee6274077329cb7abedcda614eb02d3508d3cb1482a3b12

[SHA512]: 4e919035241760748b55bbe1ab46c36982f0e73ad94f653e0f2437dae2a95224094414b289e1ca5effd659d8a26ab76659465be3ac3256c5a810cb784ec2fca

Lista de assinaturas solicitadas e associadas à esse envelope



ASSINADO - Priscilla De Oliveira Martins Da Silva (priscilla.silva@ufes.br)

Data/Hora: 27/02/2023 - 17:15:06, IP: 99.66.17.78

[SHA256]: 3015a5d1f0e9d5c2fbd86ccc891d3d5a07c37237c2afca18c60409b65813aeb5



ASSINADO - Alessandro Luiz de Andrade (alexandro.deandrade@yahoo.com)

Data/Hora: 27/02/2023 - 18:37:49, IP: 52.65.176.1

[SHA256]: 83b378072dfb7da57e90952a33a9f958910208047078829a35be0080ba8e08ee



ASSINADO - Manoela Ziebell de Oliveira (manoela.ziebell@gmail.com)

Data/Hora: 28/02/2023 - 12:11:10, IP: 201.54.143.83, Geolocalização: [-30.048256, -51.170508]

[SHA256]: 70b0bfee59697753dac2605404ac0e54467b0d1035ac3ecd51b164b204e1f972



ASSINADO - Rodolfo Augusto Matteo Ambiel (ambielram@gmail.com)

Data/Hora: 28/02/2023 - 12:20:56, IP: 191.246.5.121, Geolocalização: [-22.925111, -47.127710]

[SHA256]: e339fd16351a0661fc2a4770c4262ae47e044b57b11ae6927192762ad0052518



ASSINADO - Abraham Barouch Gilbert (abraham.gilbert@ufes.br)

Data/Hora: 28/02/2023 - 12:26:10, IP: 187.36.168.147, Geolocalização: [-20.312319, -40.280343]

[SHA256]: 697ed18e91d457300694d7eed76474f82fcded3089e522f1cfa2f67e938353



ASSINADO - Ailene Alves de Sousa (ailene.sousa@ufes.br)

Data/Hora: 01/03/2023 - 14:17:15, IP: 200.173.241.242, Geolocalização: [-20.292350, -40.307032]

[SHA256]: f7de7f88f97429936076bdfa8317023dxb820c5f131de67e59f102cfdae41215

Histórico de eventos registrados neste envelope

01/03/2023 14:17:15 - Envelope finalizado por ailene.sousa@ufes.br, IP 200.173.241.242
01/03/2023 14:17:15 - Assinatura realizada por ailene.sousa@ufes.br, IP 200.173.241.242
01/03/2023 14:17:13 - Envelope visualizado por ailene.sousa@ufes.br, IP 200.173.241.242
28/02/2023 12:26:10 - Assinatura realizada por abraham.gilbert@ufes.br, IP 187.36.168.147
28/02/2023 12:20:56 - Assinatura realizada por ambielram@gmail.com, IP 191.246.5.121
28/02/2023 12:20:53 - Envelope visualizado por ambielram@gmail.com, IP 191.246.5.121
28/02/2023 12:11:10 - Assinatura realizada por manoela.ziebell@gmail.com, IP 201.54.143.83
28/02/2023 12:11:07 - Envelope visualizado por manoela.ziebell@gmail.com, IP 201.54.143.83
27/02/2023 18:37:49 - Assinatura realizada por alexandro.deandrade@yahoo.com, IP 52.65.176.1
27/02/2023 18:37:46 - Envelope visualizado por alexandro.deandrade@yahoo.com, IP 52.65.176.1
27/02/2023 17:15:06 - Assinatura realizada por priscilla.silva@ufes.br, IP 99.66.17.78
27/02/2023 17:15:03 - Envelope visualizado por priscilla.silva@ufes.br, IP 99.66.17.78
27/02/2023 17:11:27 - Envelope registrado na Blockchain por priscilla.silva@ufes.br, IP 99.66.17.78
27/02/2023 17:11:26 - Envelope encaminhado para assinaturas por priscilla.silva@ufes.br, IP 99.66.17.78
27/02/2023 17:06:47 - Envelope criado por priscilla.silva@ufes.br, IP 99.66.17.78



Documento em conformidade com o padrão de assinatura digital ICP-Brasil e
validado de acordo com o Instituto Nacional de Tecnologia da Informação

Os registros de assinatura presentes nesse documento pertencem única e exclusivamente a esse envelope.
Documento final gerado e certificado por Universidade Federal do Espírito Santo



À minha filha, Luísa Melo Oliveira, que nasceu durante o meu processo de doutoramento e me apresentou um novo e maravilhoso mundo.

AGRADECIMENTOS

Eu tenho tanto a agradecer!!!

Chego ao final da tese. Desde 2018 eu vivo intensamente o Doutorado. Para mim, foi muito além de um curso ou uma qualificação. O Doutorado foi um processo de transformação pessoal. E como eu gostei desse processo! Um processo que tanto me ensinou, me fez refletir, me fez repensar-repensar-repensar e me fez reconhecer o quanto eu posso conquistar. E o “conquistar” só foi (e é) possível com a ajuda dos outros, quando se tem apoio. Por isso eu tenho tanto a agradecer!!!

Eu agradeço primeiramente a Deus, pela minha vida e saúde, e por guiar a minha fé.

Eu agradeço a minha família, muito! Meu esposo, Diego, por me apoiar, cuidar, incentivar e estar sempre ao meu lado, em qualquer momento. Minha filha, Luísa, que mesmo tão novinha já me ensinou tanto sobre amor, cuidado e paciência. Meus pais, Audrey e Fernando, por serem exemplos, por me transmitirem os valores e por estarem sempre me apoiando. Vocês são o meu porto seguro! Meu irmão, Gabriel, por ser uma verdadeira inspiração, e minha cunhada, Thamara, por ser tão parceira. Meus avós, Eneida e Aler, por serem base, conforto e muito, muito amor. Família: o que eu seria sem vocês? São parte de mim. Obrigada por tudo!!!

Eu agradeço aos amigos, por serem alegria, cuidado e amor. Aos antigos, aos novos, aos que fiz durante o Doutorado, o meu “muito obrigada”! O caminho com vocês foi muito mais divertido. Obrigada por serem conselhos, trocas e parcerias.

Eu agradeço muito a orientação que recebi da professora Priscilla Martins-Silva. Eu tive tanta sorte! Foi uma verdadeira honra ser orientanda de alguém tão especial. Sempre quando alguém me perguntava: “você é orientanda de quem?”, eu respondia com um sorriso no rosto: “da professora Priscilla!”. E como isso é importante. Professora, muito obrigada, eu aprendi tanto com você que é impossível mensurar. Você será sempre a minha “professora”, um exemplo de profissional e de ser humano. Obrigada, obrigada! Você sempre estará nas minhas melhores lembranças profissionais!

Eu agradeço ao professor Alexsandro de Andrade, meu coorientador, pela parceria durante todo o processo, pelas orientações e conselhos. Sempre me lembrarei de como você foi importante no processo do Doutorado. Os seus ensinamentos ficarão para sempre!

Eu agradeço aos professores do PPGAdm/UFES. Como tenho orgulho em ter feito parte desse programa de verdadeiros “mestres”! Em especial, ao professor Marcelo Moll, pela oportunidade de ser monitora e aprender tanto sobre métodos quantitativos. Ao professor Hélio Zanquetto, por me conceder a oportunidade de estar à frente do PET ADM Conexões/UFES como coordenadora de pesquisa e viver uma experiência tão gratificante com os alunos. Aos professores César Tureta, Mônica Bianco, Annor da Silva e a todos que me transmitiram tanto conhecimento em disciplinas e pesquisas. Obrigada!!!

Eu agradeço a todos da secretaria do PPGAdm, por serem tão solícitos, pacientes e educados. Vocês fazem parte dessa conquista!

E eu gostaria de agradecer especialmente aos participantes desta pesquisa. Todas as pessoas que tiraram um tempo para participarem, mesmo em um contexto tão difícil. Vivemos pandemia e momentos tão complexos, e mesmo assim pude contar com a participação de vocês. Sem vocês, não teria pesquisa. Muito, muito obrigada!

Agradeço o importante financiamento da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

**Sejamos fortes para que a educação esteja sempre viva
e cada vez mais inclusiva e apoiada!**

*Caminhante, são tuas pegadas
o caminho e nada mais.*

*Caminhante, não há caminho,
se faz caminho ao andar.*

Antônio Machado

RESUMO

MELO, M. R. de. **Carreiras em Contextos de Estudo e Trabalho: Barreiras, Apoios Sociais, Enfrentamento e Desfechos pelo Modelo de Autogerenciamento da Teoria Social Cognitiva de Carreira**. 2023. Tese de Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), 2023.

O objetivo geral desta tese foi verificar como barreiras de carreira e apoios sociais, em diferentes ambientes, tipos e níveis, impactam distintivamente o comportamento adaptativo de enfrentamento e o autogerenciamento de carreira dos indivíduos, dado um cenário de crise contextual. Dois estudos quantitativos sequenciais foram fundamentados no Modelo de Autogerenciamento de Carreira (MAC) de Lent e Brown (2013) da Teoria Social Cognitiva de Carreira. O **Estudo 1** objetivou verificar o efeito das percepções de barreiras de carreira contextuais sobre as estratégias funcionais de enfrentamento (*coping*) por meio das expectativas de autoeficácia e do apoio social emocional entre estudantes da educação superior, dado o cenário de crise. Foi adotada uma *survey* com 163 universitários brasileiros da área de Negócios e Administração. Os procedimentos de análise dos dados envolveram estatística descritiva, análise fatorial confirmatória e análises de mediação. Os resultados principais revelaram que as influências contextuais analisadas impactam de formas distintas as estratégias funcionais de enfrentamento. Barreiras impactaram apenas indiretamente, e apoio social impactou diretamente. Constatou-se que a autoeficácia não mediou a relação entre barreiras e enfrentamento. Já o apoio social emocional teve papel mediador na relação e foi preditor da autoeficácia no modelo de mediação seriada. Por sua vez, o **Estudo 2** objetivou testar o MAC aplicado ao comportamento adaptativo de enfrentamento frente às percepções contextuais, apoios sociais e barreiras de carreira de estudantes-trabalhadores, dado o cenário de crise. Pelo MAC, as variáveis incluídas no teste foram as contextuais (barreiras de carreira e apoios sociais na família e no trabalho), autoeficácia (ocupacional), ações (estratégias funcionais de enfrentamento) e desfechos (autogerenciamento, satisfação com a carreira, satisfação com a vida, empregabilidade). Adicionalmente, o construto volição no trabalho foi incluído no teste do MAC. Foi também adotada uma *survey* e duas etapas foram desenvolvidas. A **Etapa i** incluiu 261 universitários brasileiros da área de Negócios e Administração, e teve como objetivo desenvolver análises detalhadas das relações por meio de modelos de mediação e moderação. Os procedimentos de análise dos dados envolveram estatística descritiva, análise fatorial confirmatória, análises de mediação

e moderação. Os resultados principais indicaram que: **a)** a autoeficácia e as estratégias funcionais de enfrentamento são mediadoras seriadas na relação entre apoio social no trabalho e desfechos positivos em carreira; **b)** as estratégias funcionais de enfrentamento são mediadoras na relação entre apoio social na família e desfechos positivos em carreira; **c)** o apoio social familiar do tipo material modera a relação de barreiras contextuais de carreira e restrições gerais; e, **d)** o apoio social familiar do tipo material modera a relação de barreiras contextuais de carreira e volição. A **Etapa ii** ampliou as análises e envolveu 566 universitários brasileiros de cursos variados, com o objetivo de desenvolver análises das relações diretas por meio do teste conjunto do MAC. Os procedimentos de análise dos dados envolveram estatística descritiva, análise fatorial confirmatória e Modelagem por Equações Estruturais. Os resultados indicaram conformidade, em sua maior parte, com os pressupostos do MAC. Porém, ao contrário dos pressupostos, constatou-se que as barreiras de carreira não predizem as ações de enfrentamento funcional, e barreiras e apoios sociais não predizem alguns desfechos positivos em carreira. A partir dos resultados foi possível sustentar o argumento desta Tese de Doutorado: **em um cenário de crise contextual, barreiras de carreira e apoios sociais favorecem ações e desfechos positivos em carreira por meio de mecanismos de mediação e condicionais de moderação.** Sucintamente, os achados da tese contribuem para o avanço teórico do campo ao evidenciar que: **i)** Barreiras contextuais percebidas na carreira podem favorecer ações e desfechos positivos em carreira quando se relacionam com apoios sociais por meio de mediação ou moderação; **ii)** O enfrentamento funcional das barreiras contextuais percebidas na carreira está embasado no ambiente externo; **iii)** Influências contextuais relacionadas a apoios e barreiras podem assumir papéis de preditoras, mediadoras ou moderadoras nas relações com autoeficácia, ações e desfechos positivos; **iv)** Barreiras contextuais percebidas na carreira diferem de volição no trabalho e podem se relacionar com esta por meio da interação com apoios sociais; **v)** o MAC aplicado ao comportamento adaptativo de enfrentamento frente às percepções contextuais é capaz de prever níveis de enfrentamento funcional e desfechos positivos em carreira em estudantes-trabalhadores; e, **vi)** A volição no trabalho pode agregar poder explicativo ao MAC.

Palavras-chave: autogerenciamento de carreira; contexto; barreiras de carreira; apoio social; enfrentamento.

ABSTRACT

MELO, M. R. de. **Careers in Study and Work Contexts: Barriers, Social Support, Coping and Outcomes by Self-Management Model of the Social Cognitive Career Theory**. 2023. Doctoral Thesis – Postgraduate Program in Administration, Federal University of Espírito Santo (UFES), 2023.

This thesis aimed to verify how career barriers and social supports, in different environments, types and levels, distinctly impact individuals' adaptive coping behavior and career self-management, given a context of contextual crisis. Two sequential quantitative studies were based on social-cognitive career self-management model (CSM; LENT; BROWN, 2013) of Social Cognitive Career Theory (SCCT). **Study 1** aimed to verify the effect of contextual career barriers' perceptions on functional coping strategies through self-efficacy expectations and emotional social support held by undergraduate students, given a context of contextual crisis. A survey was conducted among 163 Brazilian senior undergraduate students attending Business and Administration areas. Data analysis included descriptive statistics, confirmatory factor analysis and mediation analysis. The main results revealed that analyzed contextual influences impact functional coping strategies in different ways. Barriers impacted only indirectly and social support impacted directly. It was also found that self-efficacy did not mediate the relationship between barriers and coping. Emotional social support played a mediating role in the relationship and was a predictor of self-efficacy in the serial mediation model. In turn, **Study 2** aimed to test CSM applied to adaptive coping behavior in the face of contextual perceptions, social supports and career barriers held by undergraduate students and workers, given a context of contextual crisis. According to CSM, the variables included in test were contextual (career barriers and social support in family and at work), self-efficacy (occupational), actions (functional coping strategies) and outcomes (self-management, career satisfaction, life satisfaction, employability). Additionally, volition at work was included in the MAC test. A survey was also conducted by two stages. **Stage i** included 261 Brazilian undergraduate students attending Business and Administration areas. The objective was to develop detailed analyzes of relationships through mediation and moderation models. Data analysis included descriptive statistics, confirmatory factor analysis, mediation and moderation analysis. Results indicated that: **a)** self-efficacy and functional coping strategies are serial mediators that explain the relationship between social support at work and positive career outcomes; **b)** functional coping strategies mediate the relationship between social

support in family and positive career outcomes; **c)** family social support of the material type moderates the relation of contextual career barriers and general restrictions, of the construct volition at work; and, **d)** family social support of the material type moderates the relationship of contextual career barriers and volition at work. **Stage ii** expanded the analyzes and included 566 brazilian undergraduate students attending different courses. The objective was to develop general analyzes of direct relationships through the joint test of the CSM. Data analysis included descriptive statistics, confirmatory factor analysis and Structural Equation Modeling. Results indicated compliance for the most part with MAC assumptions. However, contrary to what was expected, it was found that career barriers do not predict functional coping actions, and barriers and social supports do not predict some positive career outcomes. Based on the results, it was possible to support the argument of this Doctoral Thesis: **in a scenario of contextual crisis, career barriers and social supports favor actions and positive career outcomes through mediation mechanisms and moderation conditionals.** Briefly, the main theoretical contributions are: **i)** Perceived contextual barriers in the career can favor positive actions and failures in the career when they are related to social support through mediation or moderation; **ii)** Functional coping of contextual barriers perceived in career is based on the external environment; **iii)** Contextual influences related to supports and barriers can assume roles of predictors, mediators or moderators in relationships with self-efficacy, coping and positive career outcomes; **iv)** Career contextual barriers differ from volition at work and can be related to this through interaction with social supports; **iv)** CSM applied to adaptive coping behavior in the face of contextual perceptions is able to predict levels of functional coping and positive career outcomes among student-workers; and, **vi)** Volition at work can add explanatory power to MAC.

Keywords: career self-management; context; career barriers; social support; coping.

LISTA DE ABREVIATURAS

| | |
|-------------|--|
| AEFS – | Autoeficácia na Formação Superior |
| AEO – | Autoeficácia Ocupacional |
| AFC – | Análise Fatorial Confirmatória |
| AG – | Autogerenciamento de Carreira |
| AMOS – | <i>Analysis of Moment Structures</i> |
| APS – | Apoio Social |
| APSE – | Apoio Social Emocional |
| APS-F – | Apoio Social Família |
| APS-F-Em – | Apoio Social Família Emocional |
| APS-F-Mat – | Apoio Social Família Material |
| APS-T – | Apoio Social Trabalho |
| BC – | Barreiras de Carreira Contextuais |
| CEPSH – | Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos |
| ECSS – | Escala de Classe Social Subjetiva Adaptada |
| EFCop – | Estratégias Funcionais de <i>Coping</i> |
| EMEP – | Escala de Modos de Enfrentamento de Problemas |
| EMP – | Empregabilidade |
| IBGE – | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| IES – | Instituições de Educação Superior |
| INEP – | Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira |
| IPBC – | Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira |
| PIB – | Produto Interno Bruto |
| RES – | Restrições |
| SC – | Satisfação com a Carreira |
| SEM – | <i>Structural Equation Modeling</i> |
| SPSS – | <i>Statistical Package for Social Sciences</i> |
| SV – | Satisfação com a Vida |
| TCLE – | Termo de Consentimento Livre e Esclarecido |
| TSC – | Teoria Social Cognitiva |
| TSCC – | Teoria Social Cognitiva de Carreira |
| VOL – | Volição |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|-----|
| Figura 1. Expectativas de Autoeficácia e Expectativas de Resultados..... | 49 |
| Figura 2. Revisão Bibliométrica: <i>WordCloud</i> | 56 |
| Figura 3. Revisão Bibliométrica: <i>Word Growth</i> | 57 |
| Figura 4. Revisão Bibliométrica: <i>Word Tree-Map</i> | 58 |
| Figura 5. Modelo de Autogerenciamento de Carreira (MAC) da TSCC – Adaptado.. | 66 |
| Figura 6. Modelo Teórico 1: Mediação de AE entre BC e EFCop..... | 86 |
| Figura 7. Modelo Teórico 2: Mediação Simples de APSE entre BC e EFCop..... | 87 |
| Figura 8. Modelo Teórico 3: Mediação Seriada de APSE e AE entre BC e EFCop... | 89 |
| Figura 9. Diagrama conceitual e estatístico da Macro PROCESS (Modelo 4)..... | 96 |
| Figura 10. Diagrama conceitual e estatístico da Macro PROCESS (Modelo 6)..... | 100 |
| Figura 11. Modelo Teórico 1..... | 108 |
| Figura 12. Modelo Teórico 2..... | 108 |
| Figura 13. Modelo Teórico 3..... | 109 |
| Figura 14. Resultados à luz do MAC da TSCC – Estudo 1..... | 120 |
| Figura 15. M1 e M2: Mediação Seriada de AEO e EFCop entre APS e AG..... | 125 |
| Figura 16. M3 e M4: Mediação Seriada de AEO e EFCop entre APS e SC..... | 126 |
| Figura 17. M5 e M6: Mediação Seriada de AEO e EFCop entre APS e SV..... | 127 |
| Figura 18. M7 e M8: Mediação Seriada de AEO e EFCop entre APS e EMP..... | 128 |
| Figura 19. M9 e M10: Moderação de ASP-F na relação BC e RES..... | 130 |
| Figura 20. M11 e M12: Moderação de ASP-F na relação BC e VOL..... | 130 |
| Figura 21. M13 e M14: Moderação de ASP-T na relação BC e RES/VOL..... | 131 |
| Figura 22. Teste Geral do Modelo de Autogerenciamento de Carreira com Volição | 133 |
| Figura 23. Diagrama conceitual e estatístico da <i>Macro PROCESS</i> (Modelo 1)..... | 143 |
| Figura 24. Mediação Seriada: Modelos Teóricos 1 e 2 (N=261)..... | 156 |
| Figura 25. Mediação Seriada: Modelos Teóricos 3 e 4 (N=261)..... | 158 |
| Figura 26. Mediação Seriada: Modelos Teóricos 5 e 6 (N=261)..... | 159 |
| Figura 27. Mediação Seriada: Modelos Teóricos 7 e 8 (N=261)..... | 161 |
| Figura 28. Moderação: Modelos Teóricos 9 e 10 (N=261)..... | 162 |
| Figura 29. M9: Efeitos do Modelo de Moderação..... | 163 |

| | |
|---|-----|
| Figura 30. M10: Efeitos do Modelo de Moderação | 164 |
| Figura 31. Moderação: Modelos Teóricos 11 e 12 (N=261) | 165 |
| Figura 32. M11: Efeitos do Modelo de Moderação | 166 |
| Figura 33. M12: Efeitos do Modelo de Moderação | 168 |
| Figura 34. Moderação: Modelos Teóricos 13 e 14 (N=261) | 168 |
| Figura 35. M13: Efeitos dos Modelos M13 e M14 | 169 |
| Figura 36. Resultados à luz do MAC da TSCC – Estudo 2 (Etapa i) | 188 |
| Figura 37. Resultado Teste MAC (N=566) | 198 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|---|-----|
| Quadro 1. Ineditismo da Tese: Apresentação Sintética das Lacunas Teóricas e dos Estudos Desenvolvidos | 37 |
| Quadro 2. Modelos Teóricos e Aplicações da TSCC | 61 |
| Quadro 3. Classificações e Exemplos de Estratégias de <i>Coping</i> | 78 |
| Quadro 4. Convenções <i>Software G*Power</i> | 90 |
| Quadro 5. <i>Softwares</i> Estatísticos | 94 |
| Quadro 6. Modelos <i>Process</i> e <i>Construtos</i> | 102 |
| Quadro 7. Avaliação das Hipóteses | 110 |
| Quadro 8. Convenções <i>Software G*Power</i> | 134 |
| Quadro 9. <i>Softwares Estatísticos</i> | 142 |
| Quadro 10. Modelos <i>Process</i> e <i>Construtos</i> | 145 |
| Quadro 11. Avaliação das Hipóteses Etapa i..... | 170 |
| Quadro 12. Avaliação das Hipóteses Etapa ii..... | 199 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|-----|
| Tabela 1. Variação percentual do PIB Nacional..... | 40 |
| Tabela 2. Taxas Médias de Desocupação no Brasil | 42 |
| Tabela 3. Taxas Médias de Desocupação por Grande Região Brasileira | 43 |
| Tabela 4. Taxas Médias de Desocupação por Idade | 43 |
| Tabela 5. Revisão Bibliométrica: Descrição Geral..... | 53 |
| Tabela 6. Revisão Bibliométrica: Produção Científica Anual | 54 |
| Tabela 7. Revisão Bibliométrica: <i>Journals</i> mais Importantes..... | 54 |
| Tabela 8. Revisão Bibliométrica: Produção por País..... | 55 |
| Tabela 9. Revisão Bibliométrica: Produção por País..... | 55 |
| Tabela 10. Indicadores para Análise da Estrutura Fatorial | 95 |
| Tabela 11. Modelo Estatístico Formal de Mediação Simples..... | 97 |
| Tabela 12. Modelo Estatístico Formal de Mediação Múltipla Serial..... | 101 |
| Tabela 13. Perfil dos Discentes | 102 |
| Tabela 14. Atividade Remunerada, IES e Cursos..... | 103 |
| Tabela 15. Índices de Ajuste (N=163)..... | 104 |
| Tabela 16. Consistência Interna das Escalas (N=163)..... | 105 |
| Tabela 17. Estatística Descritiva Escalas por Dimensões (N=163) | 106 |
| Tabela 18. Estatística Descritiva Escalas e Construtos (N=163)..... | 107 |
| Tabela 19. Modelo Estatístico Formal de Moderação..... | 144 |
| Tabela 20. Perfil dos Discentes | 147 |
| Tabela 21. Mercado de Trabalho | 148 |
| Tabela 22. Renda e Situação Financeira..... | 149 |
| Tabela 23. Índices de Ajuste (N=261)..... | 151 |
| Tabela 24. Índices de Ajuste do Modelo Unifatorial da AG (EOP) | 151 |
| Tabela 25. Consistência Interna das Escalas (N=261)..... | 152 |
| Tabela 26. Estatística Descritiva Escalas por Dimensões (N=261) | 153 |
| Tabela 27. Estatística Descritiva Escalas e Construtos (N=261)..... | 155 |
| Tabela 28. Geral: ECSS e Renda (N=261)..... | 156 |
| Tabela 29. Efeitos do Modelo de Moderação: M10 | 164 |

| | |
|---|-----|
| Tabela 30. Efeitos do Modelo de Moderação: M12 | 166 |
| Tabela 31. Perfil dos Discentes | 189 |
| Tabela 32. Mercado de Trabalho | 191 |
| Tabela 33. Renda e Situação Financeira..... | 192 |
| Tabela 34. Índices de Ajuste (N=566)..... | 193 |
| Tabela 35. Índices de Ajuste do Modelo Unifatorial da AG (EOP) | 194 |
| Tabela 36. Consistência Interna das Escalas (N=566)..... | 194 |
| Tabela 37. Estatística Descritiva Escalas por Dimensões (N=566) | 196 |
| Tabela 38. Geral: ECSS e Renda (N=566)..... | 197 |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----------|
| 1 INTRODUÇÃO | 22 |
| 1.1 OBJETIVOS | 31 |
| 1.1.1 Estudo 1 | 31 |
| 1.1.2 Estudo 2 | 32 |
| 1.2 JUSTIFICATIVAS E CONTRIBUIÇÕES | 33 |
| 1.2.1 Lacunas de Pesquisa e Contribuições: Detalhamento | 35 |
| 1.3 METODOLOGIA E ESTRUTURA..... | 36 |
| 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA | 40 |
| 2.1 CONTEXTO: MERCADOS DE TRABALHO EM CRISE NO BRASIL | 40 |
| 2.2 CARREIRA..... | 45 |
| 2.2.1 Teoria da Autoeficácia e Teoria Social Cognitiva | 49 |
| 2.2.2 Teoria Social Cognitiva de Carreira | 53 |
| 2.2.2.1 <i>Revisão Bibliométrica</i> | 53 |
| 2.2.2.2 <i>Teoria Social Cognitiva de Carreira: Conceitos e Desenvolvimento</i> | 59 |
| 2.2.2.3 <i>Modelo de Autogerenciamento de Carreira (MAC)</i> | 62 |
| 2.2.3 Influências Contextuais: Apoios Sociais e Barreiras de Carreira..... | 66 |
| 2.2.3.1 <i>Apoio Social</i> | 66 |
| 2.2.3.2 <i>Barreiras de Carreira</i> | 73 |
| 2.2.4 Ações: Estratégias de Enfrentamento (<i>Coping</i>)..... | 77 |
| 2.2.5 Desfechos em Carreira: Autogerenciamento, Satisfação e Empregabilidade .. | 80 |
| 3 PROCEDIMENTOS ÉTICOS | 84 |
| 4 ESTUDO 1 | 85 |
| 4.1 DESENVOLVIMENTO DAS HIPÓTESES E MODELOS TEÓRICOS | 85 |
| 4.2 MÉTODO..... | 89 |
| 4.2.1 Participantes..... | 89 |
| 4.2.2 Instrumentos de Coleta de Dados | 91 |
| 4.2.3 Procedimentos de Coleta de Dados | 93 |
| 4.2.4 Procedimentos de Análise dos Dados..... | 94 |
| 4.2.4.1 <i>Mediação Simples</i> | 96 |

| | |
|--|------------|
| 4.2.4.2 <i>Mediação Múltipla em Série</i> | 100 |
| 4.2.4.3 <i>Modelos Macro PROCESS e Construtos Investigados</i> | 102 |
| 4.3 RESULTADOS..... | 102 |
| 4.3.1 Caracterização da Amostra | 102 |
| 4.3.2 Avaliação dos Modelos Estruturais..... | 104 |
| 4.3.3 Descrição Estatística, Correlação e Consistência Interna | 105 |
| 4.3.4 Avaliação dos Modelos de Mediação | 107 |
| 4.4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS..... | 110 |
| 4.4.1 Participantes da Pesquisa | 110 |
| 4.4.2 Construtos Investigados | 112 |
| 4.4.3 Hipóteses e Modelos Teóricos: Barreiras, Estratégias de <i>Coping</i> e os Mecanismos de Mediação de Apoio Social e Autoeficácia | 115 |
| 4.4.4 Motivações para o Estudo 2 | 121 |
| 5 ESTUDO 2 | 122 |
| 5.1 DESENVOLVIMENTO DAS HIPÓTESES E MODELOS TEÓRICOS | 122 |
| 5.1.1 Hipóteses de Mediação: Apoio Social e Desfechos Positivos Etapas i | 122 |
| 5.1.1.1 <i>Hipóteses 1 e 2</i> | 125 |
| 5.1.1.2 <i>Hipóteses 3 e 4</i> | 126 |
| 5.1.1.3 <i>Hipóteses 5 e 6</i> | 127 |
| 5.1.1.4 <i>Hipóteses 7 e 8</i> | 127 |
| 5.1.2 Hipóteses de Moderação: Apoio Social, Barreiras e Volição Etapas i | 128 |
| 5.1.2.1 <i>Hipóteses 9 e 10</i> | 129 |
| 5.1.2.2 <i>Hipóteses 11 e 12</i> | 130 |
| 5.1.2.3 <i>Hipóteses 13 e 14</i> | 131 |
| 5.1.3 Hipóteses MAC: Teste Geral das Relações Etapas ii | 131 |
| 5.2 MÉTODO..... | 133 |
| 5.2.1 Participantes..... | 134 |
| 5.2.2 Instrumentos de Coleta de Dados | 135 |
| 5.2.3 Procedimentos de Coleta de Dados | 139 |
| 5.2.4 Procedimentos de Análise dos Dados..... | 141 |
| 5.2.4.1 <i>Mediação Múltipla em Série</i> | 143 |

| | |
|--|------------|
| 5.2.4.2 <i>Moderação Simples</i> | 143 |
| 5.2.4.3 <i>Modelos Macro PROCESS e Construtos Investigados</i> | 145 |
| 5.3 RESULTADOS: ETAPA I | 146 |
| 5.3.1 Amostra: Universitários da Área de Negócios e Administração..... | 146 |
| 5.3.2 Avaliação dos Modelos Estruturais..... | 150 |
| 5.3.3 Descrição Estatística, Correlação e Consistência Interna..... | 152 |
| 5.3.4 Avaliação dos Modelos de Mediação | 156 |
| 5.3.5 Avaliação dos Modelos de Moderação | 162 |
| 5.3.6 Síntese: Resultado das Hipóteses - Estudo i | 170 |
| 5.4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS: ETAPA I | 171 |
| 5.4.1 Participantes da Pesquisa | 171 |
| 5.4.2 Construtos Investigados | 173 |
| 5.4.3 Hipóteses Teóricas: Mediação e Moderação | 177 |
| 5.5 RESULTADOS: ETAPA II | 188 |
| 5.5.1 Amostra: Público Universitários de Diferentes Áreas | 188 |
| 5.5.2 Avaliação dos Modelos Estruturais..... | 193 |
| 5.5.3 Descrição Estatística, Correlação e Consistência Interna..... | 194 |
| 5.5.4 Resultado da Modelagem por Equações Estruturais | 197 |
| 5.5.5 Síntese: Resultado das Hipóteses - Estudo ii..... | 199 |
| 5.6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS: ETAPA II | 200 |
| 5.6.1 Participantes da Pesquisa: Estudante-Trabalhador..... | 200 |
| 5.6.2 Construtos Investigados | 202 |
| 5.6.3 Hipóteses Teóricas: Teste Geral do MAC | 204 |
| 6 FINALIZAÇÃO: RESULTADOS DOS ESTUDOS E ARGUMENTO DA TESE | 212 |
| 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 215 |
| REFERÊNCIAS | 221 |
| APÊNDICES | 238 |
| APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO QUESTIONÁRIOS | 238 |
| APÊNDICE B – INTERFACE SOFTWARE G*POWER 3.1.9.4 (ESTUDO 1)..... | 240 |
| APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO (ESTUDO 1) | 241 |

| | |
|--|------------|
| APÊNDICE D – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS (ESTUDO 1)..... | 242 |
| APÊNDICE E – INTERFACE <i>SOFTWARE G*POWER</i> 3.1.9.4 (ESTUDO 2)..... | 245 |
| APÊNDICE F – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO (ESTUDO 2)..... | 246 |
| APÊNDICE G – CERTIFICADO: PESQUISA SOBRE CARREIRA | 248 |
| APÊNDICE H – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS (ESTUDO 2-i)..... | 249 |
| APÊNDICE I – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS (ESTUDO 2-ii)..... | 253 |
| APÊNDICE J – HIPÓTESES PROPOSTAS NA TESE | 257 |
| ANEXOS | 259 |
| ANEXO A – MODELO DE AUTOGERENCIAMENTO DE CARREIRA DA TSCC.... | 259 |
| ANEXO B – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEPESH..... | 260 |
| ANEXO C – INVENTÁRIO DE PERCEPÇÃO DE BARREIRAS DA CARREIRA | 264 |
| ANEXO D – ESCALA DE APOIO SOCIAL PERCEBIDO | 265 |
| ANEXO E – ESCALA DE AUTOEFICÁCIA NA FORMAÇÃO SUPERIOR..... | 266 |
| ANEXO F – ESCALA DE MODOS DE ENFRENTAMENTO DE PROBLEMAS | 267 |
| ANEXO G – ESCALA DE APOIO SOCIAL PERCEBIDO - FAMÍLIA | 268 |
| ANEXO H – ESCALA DE APOIO SOCIAL - TRABALHO..... | 269 |
| ANEXO I – ESCALA DE AUTOEFICÁCIA OCUPACIONAL | 270 |
| ANEXO J – ESCALA DE ORIENTAÇÃO PROTEANA - AUTOGERENCIAMENTO | 271 |
| ANEXO K – ESCALA DE EMPREGABILIDADE GERAL PERCEBIDA..... | 272 |
| ANEXO L – ESCALA DE SATISFAÇÃO COM A CARREIRA | 273 |
| ANEXO M - ESCALA DE SATISFAÇÃO COM A VIDA..... | 274 |
| ANEXO N – ESCALA DE VOLIÇÃO NO TRABALHO | 275 |
| ANEXO O – ESCALA DE CLASSE SOCIAL SUBJETIVA - ADAPTADA | 276 |

1 INTRODUÇÃO

São inúmeras as mudanças que vêm ocorrendo globalmente a nível social, tecnológico, sanitário, ambiental, financeiro e econômico. Especificamente a estes últimos, o mundo vem enfrentando há alguns anos crises financeiras e econômicas que têm influenciado a sociedade de formas diversas, sendo possível destacar como uma das principais influências as ramificações nos mercados de trabalho – desemprego, subutilização do trabalho, trabalhos informais e temporários, cortes em larga escala, instabilidade, eliminação de postos de trabalho, dentre outros (BROWN; LENT, 2019b; HIRSCHI, 2018; LENT, 2018; PERERA; ATHANASOU, 2019). Muitos trabalhadores vêm enfrentando oportunidades reduzidas de emprego ou, quando empregados, salários estagnados, e muitos podem enfrentar um futuro incerto em relação ao trabalho (LENT, 2018).

No Brasil, a crise econômica ganhou força a partir de 2014 (BARBOSA FILHO, 2017), estando fortemente evidenciada em indicadores relacionados ao mercado de trabalho. Em 2017, a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017) alterou características na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) nacional e esteve fundamentada em princípios de livre negociação, flexibilização e individualização, o que gerou maior precarização e vulnerabilidade dos trabalhadores (RIBEIRO, 2020). Com a reforma, a insegurança acerca da manutenção de renda e trabalho aumentou para a maior parte dos trabalhadores (KREIN, 2018).

Nesse cenário, dados recentes do IBGE (2022) revelaram que 12,0 milhões de brasileiros encontravam-se desocupados no primeiro trimestre de 2022 no país. A taxa de desocupação média nacional no período foi de 11,1% (IBGE, 2022). Em 2020, no mesmo período, as taxas foram de 12,4%, e em 2021 de 14,19% (IBGE, 2020, 2022), representando valores muito altos e significativos – influenciados também pela crise sanitária gerada pela pandemia da Covid-19. De fato, a influência de tantas crises contextuais impacta o mercado de trabalho e impõem desafios extraordinários para a vida e a carreira dos indivíduos (LENT, 2018; PERERA; ATHANASOU, 2019; SIMOSI; ROUSSEAU; DASKALAKI, 2015).

Na literatura sobre carreira, observa-se uma evolução das teorias precursoras que mantinham a ênfase no desenvolvimento da carreira inserida em organizações tradicionais, para as teorias do século XXI, que enfatizam a gestão da carreira em

conjunto com a gestão da vida. Neste novo contexto há relativa mudança de perspectiva – do desenvolvimento de carreira para o gerenciamento de carreira e de vida, assim como o gerenciamento da carreira por meio do autogerenciamento (DI FABIO, 2019). Considerando isso, no novo milênio, estudos que englobam a carreira destacam a importância de fatores comportamentais, que auxiliam e direcionam o progresso no âmbito educacional e profissional, como exemplos, o planejamento, o estabelecimento de objetivos e metas, a procura por emprego, a adaptabilidade e a preparação para imprevisibilidade (DI FABIO, 2019; LENT; BROWN, 2013; PINHO; KILIMNIK; ANDRADE, 2015; SAVICKAS et al., 2009).

Em momentos de crise econômica e elevado número de pessoas desocupadas, como é o caso do Brasil, o comportamento profissional se torna intimamente ligado às capacidades de flexibilidade, persistência e autorregulação (SIMOSI; ROUSSEAU; DASKALAKI, 2015). Os indivíduos precisam lidar com insegurança e instabilidade em um cenário altamente fluido, em que a própria carreira se torna lugar de mudanças e transições (DI FABIO, 2019). Diante da relevância da atuação individual, muitos estudos vêm sendo desenvolvidos na academia sobre a carreira nesta perspectiva, contemplando as novas significações de carreira (BENDASSOLLI, 2009; JUNTUNEN; MOTL; ROZZI, 2019; PATTON, 2019) e os novos vínculos entre os indivíduos e o trabalho (CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2012; PATTON, 2019). Além dos problemas existenciais que devem ser enfrentados por cada indivíduo particularmente, existem outros fatores sistêmicos que devem ser considerados para o processo da autogestão da carreira – por exemplo, as características do ambiente como os fatores econômicos (PERERA; ATHANASOU, 2019), o contexto em que se vive (MAYRHOFER et al., 2007) e os apoios e barreiras existentes (LENT; BROWN, 2013).

A presente pesquisa enfatiza a investigação da carreira pela perspectiva de indivíduos que estão inseridos em um ambiente marcado pela crise econômica – e a consequente crise nos mercados de trabalho. Ao associar as características atuais de carreira, destaca-se a importância do autogerenciamento de carreira, conforme inúmeras pesquisas recentes vêm demonstrando (BROWN; LENT, 2019a; DAHLING et al., 2013; IRELAND; LENT, 2018; KIM; FOUAD; LEE, 2018; LENT et al., 2016; LENT et al., 2017; LENT et al., 2019; LENT et al., 2021; LENT; BROWN, 2013; LIM; LENT; PENN, 2016; PÉREZ-LÓPEZ et al., 2019; ROCHE et al., 2017; SALVADOR,

2022; TATUM et al., 2017; WENDLING; SAGAS, 2020). Ao associar o autogerenciamento de carreira com a crise instaurada no Brasil, evidencia-se o complexo e árduo desafio direcionado aos indivíduos. Considerando o comportamento adaptativo que promove o autogerenciamento de carreira (LENT; BROWN, 2013), esta pesquisa teve como público-alvo estudantes da educação superior brasileira, por se encontrarem em momentos importantes de aplicação de tal comportamento adaptativo.

Inicialmente, os estudantes foram selecionados conforme o curso de graduação, com a delimitação para a área de Negócios e Administração (incluindo Administração e Ciências Contábeis). Além de estarem entre os cursos com maior número de concluintes da educação superior no país (INEP, 2019), outra particularidade influenciou a escolha. Dados do INEP, discutidos por Ristoff (2016), indicaram que 48,6% dos estudantes de Administração, e 55,3% dos estudantes de Ciências Contábeis, trabalham para se sustentar e sustentar a família. Ou seja, tem-se um público-alvo de “estudante-trabalhador” (RISTOFF, 2016), com experiência de atividade profissional considerada relevante mesmo antes de finalizar a graduação. Posteriormente, estudantes de outros cursos foram também incluídos com o objetivo de ampliar as análises.

Esta tese englobou dimensões relevantes da teoria de autogerenciamento de carreira para serem estudadas a partir de influências contextuais, isto é, barreiras de carreira e apoios sociais (LENT; BROWN, 2013), a saber: autoeficácia, ações de enfrentamento (estratégias de *coping*) e desfechos positivos em carreira. Apesar de inúmeras pesquisas prévias sobre a temática de carreira já terem sido desenvolvidas com estudantes de graduação, tais dimensões teóricas investigadas no contexto de carreira, e estudadas em conjunto, mostram-se contributivas para o momento atual, principalmente tratando-se de estudo desenvolvido no Brasil.

A lente teórica utilizada esteve embasada na Teoria Social Cognitiva de Carreira (TSCC) (LENT; BROWN; HACKETT, 1994), mais especificamente no Modelo de Autogerenciamento de Carreira (MAC) de Lent e Brown (2013). A finalidade do modelo é compreender processos que incluem comportamentos adaptativos e de transição, comportamentos para lidar com desafios envolvidos na preparação de carreira e para direcionar objetivos (LENT et al., 2016; LENT; BROWN, 2013).

Considera-se que a TSCC (LENT; BROWN, 2008; LENT; BROWN, 2013; LENT; BROWN; HACKETT, 1994) fornece uma estrutura adequada para entender as interrelações das variáveis sob investigação.

O MAC vem sendo estudado em diferentes aplicações, em variedades de domínios de processos de carreira, e vem recebendo notável atenção na literatura apesar de seu surgimento recente (BROWN; LENT, 2019b). Como exemplos, foi aplicado para compreender como se dá a gestão de múltiplos papéis de homens trabalhadores (KIM; FOUAD; LEE, 2018), na exploração de carreira e tomadas de decisão (IRELAND; LENT, 2018), no comportamento de gestão da identidade sexual no local de trabalho (LENT et al., 2021) e na exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão em mulheres mães (SALVADOR, 2022). Destaca-se este último estudo por ter sido desenvolvido recentemente com amostra brasileira, sendo um dos primeiros esforços em testar a aplicabilidade do MAC no Brasil (SALVADOR, 2022).

Segundo os autores precursores da teoria (LENT; BROWN, 2013), o MAC pode ser aplicado para compreender e explicar diferentes comportamentos que se relacionam com processos adaptativos, como tomada de decisão, exploração de carreira, busca de emprego, transições, progressão na carreira, negociações de trabalho, múltiplos papéis, dentre outros. Assim, esta tese enfatiza o estudo de **comportamentos adaptativos relacionados ao enfrentamento de barreiras de carreira contextuais frente às percepções de apoios sociais de estudantes.**

A delimitação da presente pesquisa para utilizar a lente teórica do MAC é justificada a partir de três principais **lacunas**. (i) Primeiramente, conforme Dahling et al. (2013), a maior parte dos estudos que aplicaram a TSCC esteve concentrada nas análises de barreiras ao nível da própria pessoa em detrimento de barreiras macroeconômicas que possam influenciar grupos grandes de pessoas. (ii) E tendo em vista a proposta mais recente do MAC (LENT; BROWN, 2013), novas pesquisas que o utilizem para compreender fenômenos de carreira se fazem muito importantes para desenvolver a teoria (LENT et al., 2017; BROWN; LENT, 2019a). E, por fim, (iii) estudos brasileiros que busquem testar a aplicabilidade do MAC ainda são incipientes e, por isso, são relevantes para o desenvolvimento do campo teórico. De

acordo com Salvador (2022), até a data de seu estudo não haviam sido encontradas pesquisas prévias que objetivaram testar o MAC em amostras brasileiras.

Ademais, cabe ainda detalhar as dimensões que foram estudadas a partir do MAC – conforme já indicado: barreiras de carreira e apoios sociais, ambos percebidos no contexto, e aspectos cognitivos e comportamentais que são considerados cruciais para o autogerenciamento de carreira: autoeficácia, ações de enfrentamento (estratégias de *coping*) e desfechos positivos em carreira (autogerenciamento de carreira, satisfação com a carreira, satisfação com a vida, empregabilidade).

As **barreiras de carreira**, conceituadas como percepções de empecilhos na carreira (SWANSON; WOITKE, 1997), tendem a ser intensificadas quando os indivíduos se inserem em mercados em crise (LENT, BROWN, HACKETT, 2000; MELO et al., 2021; MELO et al., 2022; SIMOSI; ROUSSEAU; DASKALAKI, 2015). Diversas pesquisas vêm sendo desenvolvidas para investigar as percepções de barreiras no contexto da carreira (DUFFY; DIEMER; JADIDIAN, 2012; DUFFY et al., 2012; LIPSHITS-BRAZILER; TATAR, 2012; MELO et al., 2021; MELO et al., 2022; MELO; MARTINS-SILVA, 2019; URBANAVICIUTE et al., 2016; WRIGHT et al., 2014), e algumas já identificaram efeitos inconsistentes (positivos *versus* negativos) destas para o desenvolvimento e o autogerenciamento de carreira (HIRSCHI et al., 2013).

Por exemplo, uma situação pode ser interpretada por alguns como oportunidade ou aprendizado, enquanto para outros pode ser interpretada como desafio ou fracasso (FERNANDES; MOURÃO, 2019). Assim, as percepções de dificuldades na carreira podem ter também efeitos positivos para os indivíduos, principalmente por estas percepções estimularem comportamentos que favorecem a carreira – planejamento, antecipação, prevenção, flexibilidade, dentre outros. Logo, associando a barreiras de carreira, investigar possíveis fatores, mecanismos ou condicionais que influenciam para a forma como estas são percebidas pelos indivíduos – fracassos/dificuldades/empecilhos ou desafios/estímulos – mostra-se um caminho de pesquisa importante.

Relacionado com percepções de barreiras, há outro construto na literatura de carreira mais recente que vem se destacando: a **volição no trabalho**. Esta é compreendida como as crenças sobre a capacidade para fazer escolhas no trabalho apesar das restrições (DUFFY; DIEMER; JADIDIAN, 2012; DUFFY et al., 2012).

Conforme Duffy et al. (2012), futuras pesquisas são necessárias para investigar como barreiras e volição se relacionam e se diferenciam. Nesse sentido, esta pesquisa irá articular tais construtos objetivando verificar diferentes impactos na carreira.

Por sua vez, o **apoio social** é definido como a sustentação proporcionada por outras pessoas quando há a busca por algum tipo de auxílio, sendo que, quando é obtido, impacta em bem-estar e percepções positivas, como cuidado e zelo (COBB, 1976; SHERBOURNE; STEWART, 1991; ZANINI; VEROLLA-MOURA; QUEIROZ, 2009). O apoio social pode ser obtido em diferentes ambientes, incluindo todos aqueles nos quais os indivíduos mantêm relações sociais – como exemplos, **família** e **trabalho**, sendo de muita relevância em momentos diversos na carreira (FERNANDES; MOURÃO, 2019; FORT; MURARIU, 2018a, 2018b; LENT et al., 2016; MAGALHÃES; TEIXEIRA, 2013).

Além disso, a literatura aponta diferentes tipos de apoio social, pois trata-se de um construto multidimensional. Na presente pesquisa a ênfase esteve em dois tipos específicos de apoio. (i) O apoio social do tipo **emocional**, como confiar, desabafar, ouvir, aconselhar, que é um dos primeiros a se desenvolver nos relacionamentos sociais (RODRIGUEZ; COHEN, 1998) e vem sendo contemplado em pesquisas recentes dada a sua importância para o trabalho (CHAVES et al., 2019). (ii) E o apoio **material** (tangível, prático, instrumental), que envolve suprir demandas e ajudar em atividades, sendo que, por ser específico, se torna dissociado das esferas emocionais e afetivas (CHAVES et al., 2019; SHERBOURNE; STEWART, 1991; ZANINI; VEROLLA-MOURA; QUEIROZ, 2009) e, portanto, diferenciando-se do primeiro tipo de apoio.

O estudo de diferentes tipos de apoio em fenômenos de carreira é importante. Por exemplo, sabe-se que o apoio social obtido no trabalho tem inúmeros impactos positivos, como favorecer a interação e o relacionamento entre as pessoas (ANDRADE et al., 2012) e o florescimento no trabalho (CHAVES et al., 2019). Porém, indaga-se como diferentes tipos de apoio social vem sendo percebidos dado um contexto de crise no mercado de trabalho, além do contexto atípico e intensamente conturbado gerado pela crise decorrente da pandemia da Covid-19, em que os apoios foram distanciados em função do isolamento social – iniciado a

partir de março do ano de 2020, conforme recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) (BRASIL, 2020). Além disso, investigar como os apoios sociais vem se relacionando com outras variáveis importantes em carreira, como barreiras percebidas. Isso porque ambos são percebidos no contexto e interagem de forma contínua (LENT; BROWN, 2013). Investigar relações detalhadas de mecanismos explicativos, interações e modelos condicionais que incluam apoios com outras variáveis em carreira é relevante para compreender a importância de apoios sociais para a carreira.

Por sua vez, a **autoeficácia** (ou expectativas de autoeficácia) e a sua influência na perspectiva agêntica dos indivíduos (BANDURA, 1986, 2001, 2008) devem ser destacadas. Advinda da teoria de Bandura (1978), a autoeficácia é definida como o conjunto de crenças sobre a própria capacidade para executar uma tarefa/atividade específica. Estudos que envolveram a autoeficácia já evidenciaram sua importância na perspectiva de carreira (BROWN; LENT, 2019a; GOMES; GAMBOA; PAIXÃO, 2019; JUNTUNEN; MOTL; ROZZI, 2019; LENT et al., 2005; LENT et al., 2016; LENT et al., 2017; LENT, 2013b; LENT; BROWN, 2019; LENT; BROWN; HACKETT, 2000).

Consoante à teoria que suporta o MAC, as influências do contexto, barreiras e apoios, podem impactar autoeficácia e ações relacionadas à carreira (LENT; BROWN, 2013). Nesse sentido, cabe destacar o enfrentamento. A partir da percepção de barreiras, os indivíduos poderão articular procedimentos para enfrentar os conflitos identificados (LIPSHITS-BRAZILER; TATAR, 2012). Tais procedimentos são definidos como **estratégias de enfrentamento** (ou estratégias de *coping*), as quais incluem esforços cognitivo-comportamentais do indivíduo para lidar com problemas ou situações adversas (LAZARUS; FOLKMAN, 1984). Tal dimensão teórica foi investigada nesta tese dentre as variáveis explicativas por meio da ênfase no aspecto comportamental do enfrentamento de barreiras percebidas na carreira. Ressalta-se que inúmeros estudos vêm considerando as estratégias de *coping* na temática de carreira, incluindo o âmbito acadêmico e o profissional, e destacando a sua importância (FORT; MURARIU, 2018a, 2018b; LIPSHITS-BRAZILER; GATI; TATAR, 2016; LIPSHITS-BRAZILER; TATAR, 2012; LUCA; NORONHA; QUELUZ, 2018; MARKS; TATE; TAYLOR, 2018; MELO; MARTINS-SILVA, 2019; NOVAKOVIC; GNILKA, 2015; OLIVEIRA et al., 2014; PERERA; MCILVEEN, 2014).

Ressaltam-se também os desfechos positivos em carreira que foram investigados: (i) **autogerenciamento** de carreira, que reflete agência e comportamentos adaptativos na carreira (BROWN; LENT, 2019a; LENT, 2013b; LENT; BROWN, 2013); (ii) **satisfação com a carreira**, sendo uma atitude positiva em relação a carreira e que envolve a percepção sobre a progressão de objetivos e possui efeitos sobre o comportamento individual (BROWN; LENT, 2019a; LENT; BROWN, 2008); (iii) **satisfação com a vida**, atitude positiva em relação à vida de forma geral (BOWLING et al., 2010); e, (iv) **empregabilidade percebida**, entendida como as crenças quanto ao valor que possui no mercado de trabalho (DE VOS et al., 2011; PRASKOVA et al., 2015).

Por fim, justifica-se a investigação de comportamentos adaptativos e desfechos positivos frente a percepções de apoios e barreiras contextuais por meio do MAC. Buscou-se o entendimento de processos de carreira, isto é, de como os indivíduos estão lidando com as adversidades em tempos de crises contextuais. Investigar como os indivíduos percebem os problemas relativos à carreira, bem como os modos empregados para lidar com tais problemas, configuram um campo de investigação fundamental na área do desenvolvimento de carreira (BARDAGI; HUTZ, 2011; LENT et al., 2002). Também, existe uma prevalência de adversidades nos processos em que os indivíduos gerenciam situações de carreira e, devido a isso, há necessidade de aumentar positivamente as capacidades humanas – incluindo o comportamento adaptativo e as estratégias de enfrentamento –, pois desempenham papel essencial para o bem-estar individual (LUCA; NORONHA; QUELUZ, 2018).

Conforme os precursores do MAC (LENT; BROWN, 2013), as pessoas tendem a se engajar em comportamentos adaptativos de carreira quando são sustentadas por apoios contextuais e, também, relativamente livres de barreiras que possam restringir o exercício de agência. Logo, pode-se delinear o problema de pesquisa desta tese: **como barreiras de carreira e apoios sociais, em diferentes ambientes, tipos e níveis, impactam distintivamente o comportamento adaptativo de enfrentamento e o autogerenciamento de carreira dos indivíduos, dado um cenário de crise contextual?**

Conforme a literatura, já se constatou que apoios e barreiras contextuais impactam o comportamento adaptativo. Enquanto os apoios facilitam, as barreiras dificultam, ou seja, mais apoios favorecem o comportamento adaptativo, e mais barreiras dificultam o comportamento adaptativo (BROWN; LENT, 2019a, 2019b; LENT; BROWN, 2013). Porém, a literatura também já apontou efeitos diversos a partir da percepção de **barreiras** para o desenvolvimento da carreira (HIRSCHI et al., 2013; MELO et al., 2021; MELO et al., 2022; URBANAVICIUTE et al., 2016; WRIGHT et al., 2014), tanto negativos, como positivos.

Os efeitos negativos identificados na literatura são diversos. Como exemplos, pode-se citar: a diminuição do engajamento em comportamentos proativos de carreira, do afeto positivo e dos objetivos para autonomia (HIRSCHI et al., 2013), a discriminação como uma barreira em relação ao mercado de trabalho (MELO et al., 2021), a menor motivação para seguir com a carreira escolhida (URBANAVICIUTE et al., 2016) e a menor autoeficácia acadêmica e autoeficácia para decisões de carreira (WRIGHT et al., 2014). Ainda, observa-se maior ansiedade e comportamentos de fuga em momentos de tomada de decisão (LIPSHITS-BRAZILER; TATAR, 2012). Já os efeitos positivos identificados e inesperados se relacionaram com ações de maturidade profissional (como a exploração, o planejamento e a curiosidade) (CARDOSO; MOREIRA, 2009), intensificação do autogerenciamento de carreira (MELO et al., 2022) e comportamentos de engajamento (HIRSCHI et al., 2013). Especificamente com relação a este último, Hirschi et al. (2013) explicam que, ao perceber muitas barreiras no contexto para o desenvolvimento da carreira, o indivíduo pode intensificar comportamentos de engajamento na carreira, mas condicionados a outros componentes de motivação para tal comportamento.

Estudos anteriores já evidenciaram os diferentes efeitos a partir de percepções de barreiras, mas o entendimento aprofundado, incluindo mecanismos explicativos e variáveis condicionais, parece limitado e ainda carece de entendimento. E tal argumento ganha ainda maior força quando são consideradas as crises que vêm influenciando a sociedade e os mercados de trabalho (BROWN; LENT, 2019b; HIRSCHI, 2018). Isto é, crises contextuais tenderão a intensificar as percepções de barreiras contextuais na carreira. Ademais, tal lacuna pode ser também relacionada com outra possibilidade de pesquisa. Barreiras e apoios são percebidos no contexto

e interação de forma contínua (LENT; BROWN, 2013), mas ainda é relevante investigar detalhadamente como barreiras e apoios podem se relacionar para gerar efeitos positivos em carreira.

Diante disso, pretende-se com as pesquisas desenvolvidas nesta tese preencher tais lacunas teóricas por meio do entendimento mais detalhado dos efeitos, a partir da percepção de barreiras de carreira e apoios sociais. Busca-se compreender detalhadamente os **efeitos positivos (ações e desfechos)** a partir da influência contextual de **barreiras**, haja vista o cenário de crise nos ambientes, e também a partir da presença de variados **apoios sociais** que podem existir no contexto. Para tanto, diferentes variáveis são consideradas por meio de análises detalhadas de mecanismos e condicionantes que possam favorecer tais efeitos positivos. Dessa forma, é uma novidade para a literatura de carreira a realização dessa análise detalhada com a consideração de tais efeitos positivos em ações e desfechos em carreira, a partir da relação de barreiras e apoios com variáveis diversas.

A partir do que foi exposto, declara-se o argumento central desta tese: **em um cenário de crise contextual, barreiras de carreira e apoios sociais favorecem ações e desfechos positivos em carreira por meio de mecanismos de mediação e condicionais de moderação.**

1.1 OBJETIVOS

O objetivo geral desta tese é: **verificar como barreiras de carreira e apoios sociais, em diferentes ambientes, tipos e níveis, impactam distintivamente o comportamento adaptativo de enfrentamento e o autogerenciamento de carreira dos indivíduos, dado um cenário de crise contextual.**

1.1.1 Estudo 1

O objetivo do primeiro estudo é: **verificar o efeito das percepções de Barreiras de Carreira contextuais (BC) sobre as Estratégias Funcionais de Enfrentamento (Coping; EFCop) por meio das expectativas de Autoeficácia (AE) e do Apoio Social Emocional (APSE) entre estudantes da educação superior, dado o cenário de crise no mercado de trabalho brasileiro.**

Para alcançar o objetivo geral, os seguintes objetivos específicos foram definidos:

- a) Caracterizar os participantes da pesquisa conforme dados sociais e demográficos;
- b) Verificar **como** as percepções de barreiras de carreira impactam as estratégias funcionais de *coping* por meio das expectativas de autoeficácia na formação superior;
- c) Verificar **como** as percepções de barreiras de carreira impactam as estratégias funcionais de *coping* por meio do apoio social emocional; e,
- d) Verificar **como** as percepções de barreiras de carreira impactam as estratégias funcionais de *coping* por meio do apoio social emocional e das expectativas de autoeficácia na formação superior.

1.1.2 Estudo 2

Ampliando as variáveis de interesse em relação ao primeiro estudo, o objetivo deste segundo estudo é: **testar o Modelo de Autogerenciamento de Carreira (MAC) aplicado ao comportamento adaptativo de enfrentamento frente às percepções contextuais, apoios sociais (APS) e barreiras de carreira (BC), de estudantes-trabalhadores, dado o cenário de crise no mercado de trabalho brasileiro.**

Para tanto, serão utilizados dois níveis de análise: **Etapa i** com análise detalhada das relações, com os estudos de modelos de mediação e moderação e incluindo o construto volição no trabalho; e, **Etapa ii** com análise completa das relações diretas por meio do teste geral e conjunto do modelo.

Os seguintes objetivos específicos foram definidos, englobando as duas etapas de análise:

- a) Caracterizar os participantes da pesquisa conforme dados sociais e demográficos;
- b) Verificar **como** as percepções de apoios sociais impactam o autogerenciamento de carreira;
- c) Verificar **como** as percepções de apoios sociais impactam a satisfação com a carreira;
- d) Verificar **como** as percepções de apoios sociais impactam a satisfação com a vida;

- e) Verificar **como** as percepções de apoios sociais impactam a empregabilidade;
- f) Verificar **quando** as percepções de apoios sociais condicionam a relação entre barreiras de carreira e restrições no trabalho;
- g) Verificar **quando** as percepções de apoios sociais condicionam a relação entre barreiras de carreira e volição no trabalho;
- h) Testar de **forma completa** a aplicabilidade do MAC, frente a **apoios sociais e barreiras de carreira**, para ações de enfrentamento e desfechos em carreira;
- i) Examinar a contribuição da **volição no trabalho** em conjunto com as demais variáveis no MAC.

1.2 JUSTIFICATIVAS E CONTRIBUIÇÕES

A TSCC é uma teoria psicológica que tem muito a contribuir para a gestão de pessoas inseridas em organizações, seja em ambientes educacionais ou de trabalho. A área da Administração acolhe teorias provenientes de múltiplas disciplinas, e isso também ocorre para os estudos de comportamento organizacional e gestão de pessoas. Nesse sentido, considera-se a TSCC relevante para analisar e compreender comportamentos individuais diversos que envolvam adaptação, transição, desafios, delineamento e aplicação de objetivos, mudanças, dentre outros no contexto de carreira (LENT et al., 2016; LENT; BROWN, 2013).

Assim, a TSCC (LENT; BROWN; HACKETT, 1994) auxilia no processo de orientação de carreira em diferentes estágios ao longo da vida, desde a escolha da profissão até as transições de profissionais mais maduros. Ao utilizá-la, é possível definir um objetivo central em gestão de pessoas, qual seja: aumentar a agência pessoal e o autogerenciamento nos indivíduos – conforme os pressupostos de Bandura (1986). Considerando o cenário atual de instabilidade e descontinuidade dos modelos de gestão tradicionais, torna-se cada vez mais importante o senso de eficácia, proatividade, responsabilidade e autonomia pelos indivíduos (inseridos ou não) em organizações.

No tocante ao público-alvo formado por estudantes da educação superior, cabe mencionar a justificativa. Inicialmente, o público de pessoas mais jovens foi

selecionado haja vista que pesquisas e indicadores nacionais evidenciaram que as pessoas de menor idade, dentro da força trabalhista, são as que apresentam maior vulnerabilidade social, além de constituírem um dos grupos que mais sofre as consequências negativas da crise (IBGE, 2019; SANTOS; GIMENEZ, 2015). Por exemplo, jovens com idades entre 18 e 24 anos apresentaram taxa de desocupação de 27,1% no primeiro trimestre de 2020 – estando muito acima da média nacional de 12,2% (IBGE, 2020). Em 2022 o cenário continuou desfavorável para os mais jovens na força e trabalho: taxa de desocupação de 22,8%, enquanto a média nacional foi de 11,1% (IBGE, 2022).

A outra justificativa quanto ao público-alvo refere-se à delimitação dos cursos de graduação da área de Negócios e Administração, incluindo Administração e Ciências Contábeis. Além de estarem dentre os cursos com maior número de concluintes da educação superior no país (INEP, 2019), há outra particularidade que influenciou a escolha dos grupos. Dados do INEP discutidos por Ristoff (2016) indicaram que 48,6% dos estudantes de Administração, e 55,3% dos estudantes de Ciências Contábeis, trabalham para se sustentar e sustentar a família. Ou seja, tem-se um público-alvo de “estudante-trabalhador” (RISTOFF, 2016), com experiência de atividade profissional considerada relevante mesmo antes de finalizar a graduação.

Em termos de **contribuições**, ressalta-se primeiramente as que irão contribuir com a **literatura de carreira**. Com esta investigação, objetivou-se contribuir por meio do maior entendimento das influências do contexto em comportamentos adaptativos de carreira, considerando os desfechos positivos, dado o contexto de crise contextual/econômica. Ressalta-se que, embora diversos estudos prévios já tenham sido desenvolvidos na literatura de carreira com o público universitário para testar as relações no MAC, as barreiras de carreira e os diferentes apoios sociais, bem como a autoeficácia, as ações de enfrentamento e os desfechos positivos ainda necessitam de maior entendimento – incluindo análises de correlação, mecanismos explicativos, interações e preditividade, como foi conduzido nesta tese.

O tópico seguinte é destinado a explorar ainda mais as lacunas de pesquisa, destacando também as contribuições.

1.2.1 Lacunas de Pesquisa e Contribuições: Detalhamento

Tendo em vista a crise contextual nos mercados de trabalho do país, assumiu-se que, frente ao público universitário, as barreiras na carreira são percebidas de forma mais intensa (MELO et al., 2021; SIMOSI; ROUSSEAU; DASKALAKI, 2015) e, com isso, buscou-se analisar processos favoráveis à formulação e aplicação de estratégias funcionais de *coping* – obtendo, por consequência, maior nível de autogerenciamento e desfechos mais positivos na carreira. Conforme pressupostos teóricos, compreender formas de enfrentamento de problemas é um relevante foco para estudos que almejam esclarecer comportamentos que são adotados diante de adversidades percebidas (FORT; MURARIU, 2018a, 2018b; LIPSHITS-BRAZILER; GATI; TATAR, 2016; LIPSHITS-BRAZILER; TATAR, 2012; MARKS; TATE; TAYLOR, 2018; MELO; MARTINS-SILVA, 2019; NOVAKOVIC; GNILKA, 2015; OLIVEIRA et al., 2014).

Haja vista que muitas pesquisas já aplicaram os pressupostos teóricos da TSCC para investigar as barreiras individuais (DAHLING et al., 2013), esta investigação se diferenciou por manter a ênfase na percepção de barreiras contextuais (externas) pelo indivíduo. Assim, as barreiras de carreira percebidas externamente foram postuladas como variável independente, da mesma forma que as percepções de apoio social – ambos como variáveis do contexto e impactando os demais construtos nos modelos teóricos propostos, seguindo a teoria do MAC (LENT; BROWN, 2013). Ademais, novas investigações que apliquem o MAC mostram-se fundamentais para fornecer evidências empíricas adicionais sobre a aplicabilidade do modelo (LENT et al., 2017; BROWN; LENT, 2019a). São ainda incipientes investigações científicas que buscam testar o MAC em amostras brasileiras, por isso estudos como este e de Salvador (2022) são tão relevantes neste momento.

Ressalta-se também a importância de novos estudos empíricos que expliquem possíveis efeitos positivos das percepções de barreiras de carreira (CARDOSO; MOREIRA, 2009; HIRSCHI et al., 2013) sobre comportamentos considerados fundamentais para o maior e melhor autogerenciamento de carreira pelos indivíduos. Tendo como base esse argumento, foram averiguados mecanismos de mediação pelos quais as percepções de barreiras contextuais de carreira impactam o enfrentamento funcional.

Em termos práticos, algumas contribuições podem também ser destacadas com esta pesquisa. Niles, Vuorinen e Siwec (2019) afirmaram que o sistema de orientação profissional em muitos países da América Latina não é bem desenvolvido, uma vez que a ênfase se direciona principalmente ao setor educacional. Diante disso, os achados desta pesquisa poderão contribuir para orientação e aconselhamento de carreira a partir de um enfoque contextual no mercado de trabalho, e para sugestão de práticas cognitivas e comportamentais que auxiliem o enfrentamento de adversidades percebidas no ambiente em que se vive. Pode-se inclusive pensar, a partir dos achados, na orientação para o início de carreira de jovens inseridos em organizações de trabalho.

Em relação ao público delimitado, salienta-se por fim, conforme Oliveira et al. (2014), que a identificação de estratégias de enfrentamento adotadas por universitários pode fornecer contribuições relevantes para identificação ou construção de um repertório comportamental que facilite transições de carreira programadas ou não programadas, esperadas ou inesperadas. Ainda de acordo com os autores, o conhecimento de estratégias de enfrentamento pode auxiliar gestores educacionais na identificação de fatores associados a aspectos diversos do desenvolvimento psicossocial dos alunos.

Além disso, compreender mais profundamente sobre estratégias de *coping* que vêm sendo utilizadas pelos estudantes torna-se relevante para favorecer intervenções futuras – visando fortalecer posturas mais ativas, agênticas, proativas, pacientes, curiosas, preventivas, flexíveis, conscientes e reflexivas. Buscou-se, portanto, auxiliar quanto ao delineamento de intervenções positivas em estudantes para o autogerenciamento da carreira em contextos de crise, visando fortalecer a aplicação de estratégias funcionais de *coping*.

1.3 METODOLOGIA E ESTRUTURA

Como caminho metodológico, este estudo caracteriza-se como um levantamento (*survey*) de técnica quantitativa e descritiva (COZBY, 2003), em que duas pesquisas foram aplicadas de forma sequencial. Os estudos foram conduzidos junto a estudantes da educação superior no Brasil. As Instituições de Educação Superior (IES) participantes foram selecionadas pelo critério de conveniência. Os

procedimentos de análise dos dados contemplaram estatísticas descritivas, correlações, consistência interna, análises fatoriais e equações estruturais – processos de interação com mediações e moderações.

Em referência à estrutura, esta tese está dividida em sete capítulos. Após a **Introdução**, a **Fundamentação Teórica** é apresentada, incluindo as teorias de base da pesquisa e os principais estudos recentes sobre os fenômenos estudados. O terceiro capítulo apresenta os **Procedimentos Éticos**. O quarto capítulo refere-se ao **Estudo 1**, incluindo hipóteses, modelos teóricos, método, resultados, análises e discussão dos resultados. O quinto capítulo inclui o **Estudo 2**, com todas as seções do primeiro estudo, porém envolvendo as duas etapas que o contemplaram e que se diferenciaram devido aos participantes e análise, a saber: **Etapa i** com o público de universitários da área de Negócios e Administração, e **Etapa ii** com o público universitário de diferentes áreas do conhecimento. O sexto capítulo destaca os achados desta tese e os vincula com o argumento da tese. E, finalizando, está o capítulo sete com as **Considerações Finais**.

No Quadro 1, para fins de síntese, os dois estudos são detalhados. A ênfase é direcionada para ratificar as lacunas principais de pesquisa que esta tese considera na condução dos estudos, de forma a explicitar o ineditismo deste trabalho.

Quadro 1. Ineditismo da Tese: Apresentação Sintética das Lacunas Teóricas e dos Estudos Desenvolvidos (continua)

| | |
|--|--|
| Lacuna(s) de Pesquisa Principais – Gerais | <p>a) A maior parte dos estudos que aplicaram a TSCC esteve concentrada nas análises de barreiras ao nível da própria pessoa em detrimento de barreiras macroeconômicas que possam influenciar grupos grandes de pessoas (DAHLING et al., 2013).</p> <p>b) Novas pesquisas que utilizem a proposta mais recente do MAC (LENT; BROWN, 2013) para compreender fenômenos de carreira mostram-se muito importantes para desenvolver a teoria (LENT et al., 2017; BROWN; LENT, 2019a).</p> <p>c) Estudos brasileiros que busquem testar a aplicabilidade do MAC ainda são incipientes e, por isso, relevantes para o desenvolvimento teórico (SALVADOR, 2022).</p> <p>d) Embora diversos estudos prévios já tenham sido desenvolvidos na literatura de carreira com o público universitário para testar as relações no MAC, as barreiras de carreira e os diferentes apoios sociais, bem como a autoeficácia, as ações de enfrentamento e os desfechos positivos ainda necessitam de maior entendimento, incluindo análises detalhadas de mecanismos explicativos, interações e modelos condicionais.</p> <p>e) A literatura já apontou efeitos diversos a partir da percepção de barreiras para o desenvolvimento da carreira (HIRSCHI et al., 2013; MELO et al., 2021; MELO et al., 2022; URBANAVICIUTE et al., 2016; WRIGHT et al., 2014), não apenas efeitos negativos, como também positivos. Diversos estudos já evidenciaram os diferentes efeitos a partir de percepções de barreiras, mas o entendimento</p> |
|--|--|

| | |
|---|---|
| | <p>aprofundado, incluindo mecanismos explicativos e variáveis condicionais, parece limitado e ainda carece de entendimento. Este argumento ganha ainda maior força quando são consideradas as crises que vêm influenciando a sociedade e os mercados de trabalho (BROWN; LENT, 2019b; HIRSCHI, 2018). Isto é, crises contextuais tenderão a intensificar as percepções de barreiras contextuais na carreira. Em suma, ainda permanece limitado o número de estudos empíricos sobre mecanismos de mediação e condicionais de moderação por meio dos quais as percepções de barreiras de carreira podem afetar positivamente a carreira dos indivíduos. Ainda, é relevante investigar detalhadamente como barreiras e apoios podem se relacionar para gerar efeitos positivos em carreira.</p> <p>f) Ao contrário do esperado, as barreiras percebidas na carreira já revelaram efeitos positivos para a carreira, por isso a verificação do efeito destas nas estratégias funcionais de <i>coping</i> demonstra-se relevante.</p> <p>g) Ao pensar em barreiras, uma situação pode ser interpretada por alguns como oportunidade ou aprendizado, enquanto para outros pode ser interpretada como desafio ou fracasso (FERNANDES; MOURÃO, 2019). Investigar mecanismos e condicionais nesse processo, e incluindo o apoio social se relacionando com barreiras, demonstra-se um caminho teórico importante.</p> <p>h) Ao relacionar barreiras de carreira e volição, pesquisas são necessárias para investigar como barreiras e volição se relacionam e se diferenciam (DUFFY et al., 2012).</p> <p>i) O estudo de diferentes tipos de apoio em fenômenos de carreira, como o apoio social emocional e o material, vem sendo considerado em pesquisas recentes dada a sua importância para o trabalho (CHAVES et al., 2019). Porém, indaga-se como diferentes tipos de apoio social vem sendo percebido dado um contexto de crise no mercado de trabalho, além do contexto atípico gerado pela pandemia Covid-19, em que os apoios foram distanciados em função do isolamento social.</p> <p>j) Investigar como os apoios sociais vem se relacionando com outras variáveis importantes em carreira, como barreiras percebidas, já que ambos são percebidos no contexto e interagem de forma contínua, é relevante (LENT; BROWN, 2013). Cabe ainda investigar relações detalhadas de mecanismos explicativos, interações e modelos condicionais que incluam apoios com outras variáveis em carreira.</p> <p>k) Investigar como os indivíduos percebem os problemas relativos à carreira, bem como os modos empregados para lidar com tais problemas, configuram um campo de investigação fundamental na área do desenvolvimento de carreira (BARDAGI; HUTZ, 2011; LENT et al., 2002).</p> |
| <p>Objetivo Geral: Verificar como barreiras de carreira e apoios sociais, em diferentes ambientes, tipos e níveis, impactam distintivamente o comportamento adaptativo de enfrentamento e o autogerenciamento de carreira dos indivíduos, dado um cenário de crise contextual.</p> | |
| <p>Estudos Sequenciais Quantitativos:</p> <p>Estudo 1 (E1) (Etapa única) e Estudo 2 (E2) (Etapa i e Etapa ii)</p> | |
| <p>Objetivo E1</p> | <p>Verificar o efeito das percepções de Barreiras de Carreira contextuais (BC) sobre as Estratégias Funcionais de Enfrentamento (<i>Coping</i>; EFCop) por meio das expectativas de Autoeficácia (AE) e do Apoio Social Emocional (APSE) entre estudantes da educação superior, dado o cenário de crise no mercado de trabalho brasileiro.</p> |
| <p>Método E1</p> | <p>Caracterização da Pesquisa: Pesquisa quantitativa (<i>survey</i>).</p> <p>Crítérios de Inclusão dos Participantes: 1) estar matriculado em um dos cursos das áreas de Gestão e Administração ou Contabilidade e Tributação/Negócios e Administração (INEP, 2019); 2) já ter cursado, ao menos, metade do curso de graduação; e, 3) concordar com a participação voluntária na pesquisa e ser maior de 18 anos.</p> <p>Construtos: Barreiras de Carreira Contextuais (BC), Estratégias Funcionais de</p> |

| | |
|---|--|
| | <p>Enfrentamento (<i>Coping</i>; EFCop), Autoeficácia (AE), Apoio Social Emocional (APSE).</p> <p>Coleta de Dados: Presencial e <i>on-line</i> em IES localizadas nos estados da região sudeste brasileira.</p> <p>Análise dos Dados: Estatísticas Descritivas; Correlações de <i>Pearson</i>; Coeficiente Ômega de <i>MCDonald</i>; Análise Fatorial Confirmatória (AFC); Modelos com análises de Mediação.</p> |
| <p style="text-align: center;">Motivações para o Estudo 2 após a realização do Estudo 1:</p> <p>Investigação mais detalhada do apoio social em fenômenos de carreira. A partir do Estudo 1 surgiram várias indagações, como: <i>Diferentes apoios atuam de forma diferente em fenômenos diversos? Possuem impactos diferentes em autoeficácia, enfrentamento e desfechos positivos em carreira? Como se dá a relação entre tais variáveis? No que toca a diferentes ambientes em que o apoio é obtido: o apoio obtido na família atua de maneira semelhante ou distinta quando comparado ao apoio obtido no trabalho? E como diferentes tipos e níveis de apoios interagem com barreiras percebidas na carreira?</i></p> <p>Apoios com barreiras: <i>apoios percebidos, além de mediar, podem também moderar a relação de barreiras com outras variáveis?</i></p> <p>MAC: <i>é aplicável para explicar enfrentamento (ações) e desfechos (outputs) positivos em carreira? E partindo-se para uma ampliação da amostra.</i></p> | |
| Objetivo E2 | <p>Testar o Modelo de Autogerenciamento de Carreira (MAC) aplicado ao comportamento adaptativo de enfrentamento frente às percepções contextuais, apoios sociais (APS) e barreiras de carreira (BC), de estudantes-trabalhadores, dado o cenário de crise no mercado de trabalho brasileiro.</p> |
| Método E2 | <p>Caracterização da Pesquisa: Pesquisa quantitativa (<i>survey</i>).</p> <p>Crítérios de Inclusão dos Participantes: 1) estar matriculado em um curso da educação superior brasileira; 2) já ter exercido alguma atividade de trabalho (“estudantes-trabalhadores”); e, 3) concordar com a participação voluntária na pesquisa e ser maior de 18 anos.</p> <p>Construtos: Barreiras de Carreira Contextuais (BC); Apoio Social (APS); Autoeficácia Ocupacional (AEO); Estratégias Funcionais de <i>Coping</i> (EFCop); Autogerenciamento (AG); Satisfação com a Carreira (SC); Satisfação com a Vida (SV); Empregabilidade (EMP); Restrições (RES); Volição (VOL).</p> <p>Coleta de Dados: Presencial e <i>on-line</i> em IES localizadas em diferentes estados no Brasil.</p> <p>Análise dos Dados: Estatísticas Descritivas; Correlações de <i>Pearson</i>; Coeficiente Ômega de <i>MCDonald</i>; Análise Fatorial Confirmatória (AFC); Modelos Condicionais com Análises de Mediação e Moderação; Modelagem por Equações Estruturais.</p> |

Fonte: Elaborado pela autora.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo organiza-se em duas subseções. Inicialmente, para a compreensão do contexto em que a pesquisa é desenvolvida, realizou-se a descrição do ambiente atual de mercados de trabalho em crise no país. Diversos indicadores recentes são apresentados de forma a evidenciar a situação de crise econômica e a elevada taxa de desocupados no Brasil. Sequencialmente, na última subseção, explicitou-se o percurso teórico acerca do fenômeno em estudo. São discutidas as novas significações e conceituações de carreira, a teoria que embasou as análises, bem como as dimensões específicas que foram investigadas.

2.1 CONTEXTO: MERCADOS DE TRABALHO EM CRISE NO BRASIL

A economia brasileira encontrou-se formalmente em recessão a partir do segundo trimestre de 2014 (BARBOSA FILHO, 2017). O ritmo de crescimento econômico nacional entrou em colapso a partir do referido período e, ao comparar os indicadores do Produto Interno Bruto (PIB) ao longo de 2014 a 2016, verifica-se que o produto *per capita* brasileiro caiu aproximadamente 9% (BARBOSA FILHO, 2017).

A Tabela 1 evidencia as variações percentuais do PIB real a partir de 2014.

Tabela 1. Variação percentual do PIB Nacional

| Ano | 2014 | | | | 2015 | | | | 2016 | | | |
|-------------------|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º |
| Trimestre | | | | | | | | | | | | |
| PIB Real (% a.a.) | 3,47 | -0,44 | -0,64 | -0,23 | -1,61 | -2,73 | -4,26 | -5,53 | -5,16 | -3,24 | -2,45 | -2,21 |
| Ano | 2017 | | | | 2018 | | | | 2019 | | | |
| | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º |
| Trimestre | | | | | | | | | | | | |
| PIB Real (% a.a.) | 0,39 | 0,88 | 1,63 | 2,38 | 1,45 | 1,05 | 1,54 | 1,22 | 0,59 | 1,08 | 1,20 | 1,67 |
| Ano | 2020 | | | | 2021 | | | | 2022 | | | |
| | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | 4º | 1º | 2º | 3º | |
| Trimestre | | | | | | | | | | | | |
| PIB Real (% a.a.) | 0,42 | -10,13 | -3,02 | -0,36 | 1,71 | 12,42 | 4,43 | 2,13 | 2,43 | 3,69 | 3,58 | |

Fonte: Elaborado pela autora conforme IPEA (2022). Última atualização em 01/12/2022.

A partir de 2017, os indicadores divulgados pelo *IPEADData*¹ (IPEA, 2022) do PIB real brasileiro apontaram uma melhoria, haja vista um cenário negativo entre o segundo

¹ O *IpeaData* trata-se de uma plataforma de dados macroeconômicos, financeiros e regionais do Brasil mantida pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Disponível em: <<http://www.ipeadata.gov.br/Default.aspx>>.

trimestre de 2014 e o quarto trimestre de 2016, para um cenário positivo a partir de 2017, indo até o início de 2020.

Porém, no segundo trimestre de 2020, tem-se novamente uma forte recessão econômica e um cenário negativo do PIB real brasileiro que perdurou até o final do ano. Sabe-se que a crise sanitária gerada pela pandemia do Coronavírus (Covid-19) impactou fortemente tal resultado. Somente a partir do terceiro trimestre de 2020 a economia brasileira apresentou um quadro de melhorias, embora tenha mantido um quadro de PIB negativo. De acordo com Souza Júnior et al. (2021a), a mobilidade de trabalhadores e consumidores foi menos intensa se comparada ao início da pandemia; também foi observado o avanço da vacinação no segundo semestre de 2020, redução das incertezas fiscais e cenário externo mais favorável. Todos esses fatores influenciaram um crescimento mais sustentado da atividade econômica no período (SOUZA JÚNIOR et al., 2021a).

Apoiada pelas políticas adotadas para combater a recessão e pelo avanço da vacinação contra a Covid-19, a partir de 2021 a atividade econômica mundial apresentou melhorias, impactando na economia nacional. Porém, apesar da retomada do crescimento no PIB a partir desse período, a maior taxa inflacionária configurou a realidade macroeconômica brasileira. Além disso, a recuperação econômica ocorreu de forma heterogênea no país, de modo que serviços e comércio se beneficiaram mais da melhora nas condições sanitárias, enquanto a indústria continuou em resultados negativos ocasionados principalmente pela alta da inflação. O mercado de trabalho, apesar de alguns sinais positivos, continuou a apresentar indicadores gerais desfavoráveis (SOUZA JÚNIOR et al., 2021b).

Em 2022, o cenário se tornou melhor, a maior parte dos setores produtivos apresentou maior desempenho, com crescimento dos índices de atividade em varejo, serviços e indústria. Esse cenário esteve em linha com uma evolução também mais positiva do mercado de trabalho. Indicadores no período demonstraram expansão da população ocupada e redução da taxa de desocupação. Houve o retorno de muitas pessoas à atividade econômica e à procura por emprego. Porém, destaca-se a persistência de taxas de inflação elevadas, que continuaram influenciando na redução da renda real das famílias (CAVALCANTI et al., 2022).

Na presente pesquisa, o estudo desses indicadores macroeconômicos mostra-se relevante por estarem diretamente associados ao mercado de trabalho nacional. Carvalho (2019) explica que os resultados na variação do PIB refletem nas características do mercado de trabalho. Nesse sentido, diversos indicadores, bem como pesquisas recentes, apontaram que a crise econômica que persistiu durante anos no país ocasionou consequências negativas diversas no mercado de trabalho, como taxas elevadas de desemprego, redução dos postos de trabalho, aumento do trabalho informal e perda da capacidade financeira do governo (BARBOSA FILHO, 2017; IBGE, 2020; OREIRO, 2017).

No primeiro trimestre de 2020, período de desenvolvimento do **Estudo 1**, dados do IBGE (2020) revelaram que 12,9 milhões de pessoas brasileiras encontravam-se desocupadas, correspondendo à taxa de desocupação nacional de 12,2%. Esta estimativa apresentou aumento de 1,2% em comparação com o quarto trimestre de 2019 (11,0%). Ressalta-se que as pessoas desocupadas são aquelas sem trabalho na data de referência e que tomaram alguma providência efetiva para consegui-lo em um período de trinta dias (IBGE, 2020). Esses indicadores de desocupação representaram taxas elevadas de desemprego, além de significativo aumento quando comparados aos percentuais de anos anteriores ao início de crise econômica em meados de 2014.

Conforme destacado na Tabela 2, em 2022, período de desenvolvimento do **Estudo 2**, a taxa de desocupação era de 11,1%. Quando comparada com o mesmo período em 2021, a taxa apresentou redução importante de 3,8%. Porém, mesmo com a melhoria, a taxa ainda é elevada e representa 12,0 milhões de brasileiros desocupados. Vale o comparativo com tempos anteriores, antes de mercados de trabalho em crise, em que no 1º trimestre de 2012 o contingente dos desocupados no Brasil foi estimado em 7,7 milhões de pessoas (IBGE, 2022).

Tabela 2. Taxas Médias de Desocupação no Brasil

| Índice Geral Brasil 1º Trimestre / Ano | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| % | 7,9 | 8,0 | 7,2 | 8,0 | 11,1 | 13,9 | 13,2 | 12,8 | 12,4 | 14,9 | 11,1 |

Fonte: IBGE (2020, 2022).

Ao verificar as taxas médias de desocupação nas grandes regiões brasileiras, existem relativos aumentos ao longo dos anos, assim como a média nacional quando comparada a 2012. Contudo, ao comparar os valores entre si, nas regiões brasileiras, existe certo desbalanceamento entre eles, demonstrando que as regiões sul e centro-oeste apresentam indicadores históricos mais favoráveis que as demais, conforme a Tabela 3.

Tabela 3. Taxas Médias de Desocupação por Grande Região Brasileira

| Taxa de Desocupação Brasil | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1º Trimestre / Ano | | | | | | | | | | | |
| Norte (%) | 8,9 | 8,6 | 7,7 | 8,8 | 10,7 | 14,4 | 12,9 | 13,2 | 12,1 | 15,0 | 11,7 |
| Nordeste (%) | 9,7 | 10,9 | 9,3 | 9,7 | 13,0 | 16,4 | 16,0 | 15,4 | 15,8 | 18,9 | 14,9 |
| Sudeste (%) | 7,9 | 7,6 | 7,0 | 8,1 | 11,6 | 14,3 | 13,9 | 13,3 | 12,5 | 15,3 | 11,1 |
| Sul (%) | 5,1 | 4,8 | 4,4 | 5,2 | 7,5 | 9,4 | 8,5 | 8,2 | 7,7 | 8,7 | 6,5 |
| Centro-Oeste (%) | 7,0 | 6,8 | 5,9 | 7,4 | 9,8 | 12,2 | 10,6 | 10,9 | 10,7 | 12,8 | 8,5 |

Fonte: IBGE (2020, 2022).

Os dados demonstrados revelam que as maiores taxas de desocupação se encontravam em 2022, na região nordeste (14,9%), seguidas de norte (11,7%) e sudeste (11,1%) apresentando valores próximos (IBGE, 2022). As séries históricas demonstram que tais regiões vêm apresentando taxas de desocupação acima da média nacional, principalmente nordeste e sudeste, sendo um dos reflexos da crise econômica nessas regiões. Já as regiões sul e centro-oeste, apesar do aumento na taxa de desocupados em 2020 e em 2022 quando comparado a 2012, ainda mantêm valores de desocupação abaixo da média nacional (IBGE, 2020, 2022).

Ainda sobre as taxas de desocupação, vale considerar uma análise em relação a grupos específicos de pessoas nesse cenário de crise no mercado de trabalho, qual seja: a população jovem de até 24 anos de idade. A Tabela 4 evidencia, no mesmo período já demonstrado, os índices de desocupação de acordo com a idade, em que se verifica um aumento relevante do indicador a partir de 2015 em todas as faixas.

Tabela 4. Taxas Médias de Desocupação por Idade

| Taxa de Desocupação Brasil | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 1º Trimestre / Ano | | | | | | | | | | | |
| 18 a 24 anos (%) | 16,1 | 16,0 | 15,3 | 17,1 | 23,6 | 28,1 | 27,5 | 26,6 | 26,3 | 30,0 | 22,8 |
| 25 a 39 anos (%) | 7,1 | 7,5 | 6,5 | 7,4 | 9,8 | 12,7 | 11,8 | 11,7 | 11,0 | 14,1 | 10,2 |
| 40 a 59 anos (%) | 4,0 | 4,0 | 3,7 | 4,0 | 5,9 | 7,9 | 7,8 | 7,5 | 7,5 | 9,6 | 7,1 |
| 60 anos ou mais (%) | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 3,4 | 4,6 | 4,6 | 4,5 | 4,4 | 5,9 | 4,3 |

Fonte: IBGE (2020, 2022).

Conforme exposto, as pessoas com idades entre 18 e 24 anos apresentam historicamente taxas elevadas de desocupação, sendo esta de 26,3%, 30,0% e 22,8% em 2020, 2021 e 2022, respectivamente, todas muito acima da média nacional em cada período (IBGE, 2020, 2022). Os dados ratificam que os jovens de até 24 anos possuem atualmente a maior taxa de desocupação em relação aos outros segmentos da população brasileira. Ao comparar com os demais grupos, o índice de 22,8% (IBGE, 2022) é o único acima da média nacional de desocupação no Brasil. E vale destacar o quanto o indicador está acima da média nacional – aproximadamente 11,7%. É possível concluir que os jovens ainda formam o segmento que mais sofre as influências negativas do mercado de trabalho em crise no país (IBGE, 2020, 2022; SANTOS; GIMENEZ, 2015).

Ao analisar a esfera socioeconômica e a sua relação com o mundo do trabalho no Brasil, cabe incluir a Reforma Trabalhista (Lei Nº 13.467, 13 de julho de 2017) (BRASIL, 2017) que provocou atualizações significativas na Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). A reforma teve seus conceitos fundamentais baseados no ideário neoliberal – principalmente na maior flexibilização das regulações pelo Estado, na alteração de formas de representação dos trabalhadores junto as empresas, e na predominância da livre negociação entre as partes envolvidas na relação trabalhista (RIBEIRO, 2020).

As alterações estiveram baseadas em quatro eixos principais: i) flexibilidade de contratação (ex.: liberalização da terceirização, ampliação do contrato temporário, autorização do contrato intermitente, autorização do teletrabalho, estímulo à contratação como autônomo e pessoa jurídica, maior facilidade para demissão); ii) jornada de trabalho (ex.: maior flexibilidade, redução do horário de almoço, não pagamento de horas extras no trabalho remoto); iii) remuneração variável (ex.: descaracterização do salário, pagamento como não salário, parcelamento dos pagamentos, redução de salários); e, iv) outros aspectos de condições do trabalho (ex.: fragilização da fiscalização, prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia do Ministério do Trabalho) (BRASIL, 2017; KREIN, 2018; RIBEIRO, 2020).

Conforme Ribeiro (2020), por ter sido pautada na individualização, livre negociação e flexibilização do trabalho, a Reforma Trabalhista de 2017 traz duas principais

consequências: i) beneficiamento de empresários e trabalhadores de alta renda e alta qualificação; e, em contrapartida, ii) maior dificuldade de suporte social (via sindicatos e Estado) pela maior parte dos trabalhadores, o que gera maior vulnerabilidade e precarização do trabalho. Krein (2018) reforça que tal reforma representa um desmonte de direitos sociais e trabalhistas por deixar os trabalhadores em condições de maior vulnerabilidade e insegurança diante do trabalho e da renda. Nesse conturbado cenário, os trabalhadores se tornam reféns de uma permanente concorrência entre si em busca da inserção no mercado e da manutenção de renda (KREIN, 2018).

Os argumentos mencionados reforçam as características de um mercado de trabalho heterogêneo e pouco estruturado no Brasil (KREIN, 2018). Somado a isso, o contexto de crise econômica cria um quadro ainda mais complexo para os trabalhadores. Em suma, este tópico foi apresentado para a elucidação do contexto econômico atual do país e, principalmente, de características importantes sobre o mercado de trabalho. Na sequência, a literatura sobre carreira será detalhada. Indo ao encontro ao que afirma Chanlat (1995), para estudar carreira, é importante o entendimento das estruturas socioeconômicas e das características dos mercados de trabalho. Logo, feito isto, encerra-se esta seção para iniciar as explicações sobre o fenômeno a ser estudado.

2.2 CARREIRA

O significado de carreira assumiu um caráter transformacional ao longo dos anos (CHANLAT, 1995). Ele foi sendo desenvolvido ao longo do século XIX – historicamente recente, nascendo com a sociedade industrial capitalista liberal (CHANLAT, 1995) – embora tradicionalmente, as carreiras fossem pensadas como trajetórias lineares que evoluíam no contexto de uma ou duas empresas (SUPER, 1957). Nessa perspectiva, a carreira definia-se em termos do relacionamento linear entre o indivíduo e uma ou poucas organizações empregadoras (SULLIVAN; BARUCH, 2009).

A abordagem tradicional de carreira deve ser compreendida no contexto de um mundo do trabalho em que a orientação profissional era aplicada às decisões sobre empregos para toda a vida (PATTON, 2019). Os modelos tradicionais de carreira

foram popularizados a partir da década de 1950, substancialmente nos Estados Unidos da América (EUA), em um ambiente permeado por estruturas organizacionais estáveis (LEUNG, 2008; SULLIVAN; BARUCH, 2009). Nesses modelos, o indivíduo avançava na carreira por meio da ascensão vertical hierárquica, e o percurso profissional era responsabilidade da organização em detrimento dos indivíduos (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013). As estruturas organizacionais apoiavam os modelos tradicionais de carreira, o que favoreceu seu desenvolvimento e popularização (SULLIVAN, 1999).

Nesse sentido, os modelos tradicionais envolviam procedimentos rígidos e regras sistematizadas determinadas pelas organizações para a trajetória profissional individual, estando inscritos em uma sociedade baseada – até meados dos anos de 1970 – em estabilidade, progresso, enriquecimento e divisão sexual e social do trabalho (CHANLAT, 1995; BENDASSOLLI, 2009). Nessa configuração, a carreira era percebida como um caminho a ser persistentemente seguido no mercado de trabalho e estando pautado em resultados objetivos (como cargos, promoções, salário e *status*) (EVANS, 1996).

Contudo, as inúmeras e crescentes transformações sociais, políticas e econômicas modificaram o significado de carreira ao longo do tempo (BENDASSOLLI, 2009; CHANLAT, 1995). Dentre as transformações, destaca-se o aumento da globalização, os rápidos avanços tecnológicos, o aumento da diversidade da força de trabalho e o uso crescente da terceirização e dos trabalhos temporários (SULLIVAN; BARUCH, 2009). Tais alterações ambientais provocaram (e provocam) mudanças profundas nas estruturas organizacionais tradicionais, nas relações empregatícias e, de forma geral, no contexto de trabalho – criando mudanças significativas na maneira em que os indivíduos agem e reagem em relação às suas carreiras (SULLIVAN; BARUCH, 2009). A partir do modelo tradicional, o qual perdurou na maior parte do século XX, surgiu no novo milênio uma compreensão diferente de carreira, sustentada principalmente em escolhas, decisões e trajetórias individuais (DUARTE; SILVA, 2013). O indivíduo torna-se, assim, o protagonista do desenvolvimento e gerenciamento de sua carreira.

Neste novo contexto, a carreira define-se, pois, como um construto multidimensional influenciado por fatores psicológicos, sociais, econômicos e experienciais

(MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013). Para Lent e Brown (2013), o termo carreira pode ser utilizado de forma genérica para incluir comportamento ocupacional ou trabalho, independentemente das condições socioeconômicas do indivíduo, do nível de qualificação ou educacional para o trabalho, ou do prestígio da atividade de trabalho. O significado de carreira engloba as cognições, as necessidades, os sentimentos e os comportamentos dos indivíduos, envolvendo o processo de autodesenvolvimento orientado por propósitos de trabalho e de vida (CREED; HOOD, 2009; MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013).

Nesse cenário, as decisões de carreira não se limitam à escolha de um campo profissional específico, uma vez que envolvem também a preparação e a determinação individual para implementar projetos e objetivos de carreira (TEIXEIRA; GOMES, 2005). Assim, a responsabilidade de avaliação, desenvolvimento e gestão da carreira é direcionada das organizações para os próprios indivíduos (HALL, 2002, 2004), sendo primordial o desenvolvimento de habilidades como adaptabilidade, curiosidade, iniciativa e reflexividade (PINHO; KILIMNIK; ANDRADE, 2015; SAVICKAS et al., 2009).

Apesar da grande diversidade das teorias de carreira desenvolvidas desde o início do século XX, a literatura atual de carreira e orientação profissional, em uma perspectiva internacional, pode ser dividida em três principais perspectivas teóricas: 1) Teorias de Ajuste Pessoa-Ambiente (*Person-Environment Fit Theories*); 2) Teorias de Autoconceito (*Self-Concept Theories*); e, 3) Teorias de Tomada de Decisões de Carreira e Aprendizagem Social (*Theories of Career Decision-Making and Social Learning*). Salienta-se que essas perspectivas se originaram e foram moldadas por pesquisas desenvolvidas nos EUA, e desempenham papel significativo para a orientação internacional de carreira (JUNTUNEN; MOTL; ROZZI, 2019). Destaca-se ainda que poucas teorias de desenvolvimento de carreira surgiram fora dos EUA (LEUNG, 2008).

As teorias inseridas na primeira perspectiva, *Person-Environment Fit Theories*, compartilham o argumento de que os indivíduos possuem características profissionais especificamente acentuadas para o trabalho, e tais características correspondem mais ou menos aos variados ambientes, condições ou demandas de trabalho. Assim, a maior satisfação profissional está condicionada ao aumento da

correspondência entre a pessoa (características, valores, personalidades profissionais) e o ambiente de trabalho (BROWN, 1995; DAWIS, 2005; HOLLAND, 1959; JUNTUNEN; MOTL; ROZZI, 2019). Como exemplos de teorias e precursores estão a *Theory of Vocational Personalities* (HOLLAND, 1959), a *Theory of Work Adjustment* (DAWIS, 2005) e a *Values-Based Career Theory* (BROWN, 1995).

A segunda perspectiva teórica, *Self-Concept Theories*, enfatiza os processos, as experiências de desenvolvimento e o contexto social para um reconhecimento estável do indivíduo no papel de trabalhador e na construção de si mesmo (JUNTUNEN; MOTL; ROZZI, 2019; SAVICKAS, 2013, 2015; SUPER, 1990). Inserem-se nessa perspectiva a teoria de *Life-Span e Life-Space* de Super (1990), e a *Career Construction Theory e Life Design Counseling* (SAVICKAS, 2013, 2015), cujo foco está na adaptabilidade de carreira, na construção da carreira e nas interações do indivíduo ao longo de sua vida com o contexto social (JUNTUNEN; MOTL; ROZZI, 2019; SAVICKAS et al., 2018; SAVICKAS, 2013, 2015).

Já a terceira perspectiva teórica, *Theories of Career Decision-Making and Social Learning*, engloba as análises de interação e *feedbacks* constantes entre o indivíduo e o meio social. A ênfase se direciona para as tomadas de decisão e aprendizado, incluindo fatores fundamentais como autoeficácia, interesses e escolhas individuais (JUNTUNEN; MOTL; ROZZI, 2019). Especificamente, as teorias englobadas em *Career Decision-Making* buscam avaliar os processos individuais de tomadas de decisão – escolhas, ações, comportamentos, dentre outros, vinculados à carreira – diante das adversidades ao longo de suas vidas úteis. Pode-se mencionar, nessa perspectiva, a *Happenstance Learning Theory* (KRUMBOLTZ; 2009) e a *Social Cognitive Career Theory* (Teoria Social Cognitiva) (LENT; BROWN; HACKETT, 1994).

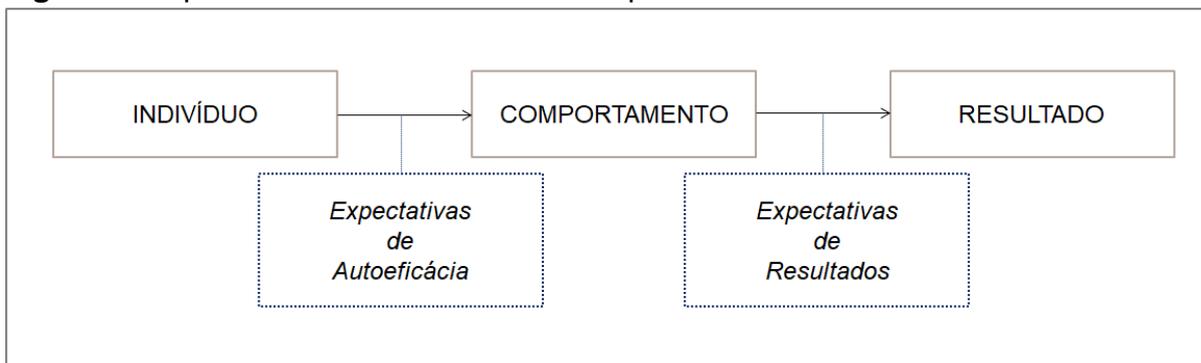
A partir do entendimento das três perspectivas teóricas supracitadas, é possível delimitar o enfoque a que se propõe esta pesquisa: terceira perspectiva; *Career Decision-Making and Social Learning; Social Cognitive Career Theory* (LENT; BROWN; HACKETT, 1994). Justifica-se a escolha por tal teoria – no português, Teoria Social Cognitiva de Carreira (TSCC) – por considerar interações contínuas do indivíduo com o ambiente (LENT; BROWN; HACKETT, 1994; JUNTUNEN; MOTL; ROZZI, 2019), ou seja, inclui o contexto para a compreensão de fenômenos em

carreira. Além disso, a TSCC vem sendo tradicionalmente utilizada para investigar barreiras de carreira (DAHLING et al., 2013). As seções seguintes apresentarão a TSCC, que trata-se de uma extensão das teorias de Bandura (1978, 1986) – *Self-efficacy Theory* (BANDURA, 1978) e *Social Cognitive Theory* (BANDURA, 1986) –, que serão discutidas inicialmente, a seguir.

2.2.1 Teoria da Autoeficácia e Teoria Social Cognitiva

A *Self-efficacy Theory* de Bandura (1978, 1997) – no português, Teoria da Autoeficácia – é a abordagem teórica que embasou as teorias de carreira na perspectiva sócio-cognitiva. A autoeficácia é definida como o grau em que o indivíduo acredita que pode executar, com êxito, uma tarefa comportamental específica; sendo considerada um dos mecanismos mais importantes dentre aqueles que influenciam o comportamento humano (BANDURA, 1978, 1997). O construto da autoeficácia pode ser denominado como expectativas de autoeficácia. Nessa análise, as expectativas de autoeficácia são diferenciadas das expectativas de resultados, que são estimativas após um determinado comportamento (BANDURA, 1978, 1997), conforme Figura 1.

Figura 1. Expectativas de Autoeficácia e Expectativas de Resultados



Fonte: Bandura (1978, p. 141).

As expectativas de autoeficácia concentram-se nas capacidades percebidas em relação a algum comportamento (por exemplo: “é possível obter sucesso em um curso X?”); enquanto as expectativas de resultados referem-se às consequências percebidas após um comportamento (por exemplo: “o que poderá acontecer quando me matricular no curso X?”) (BROWN; LENT, 2019a). Nessa perspectiva, a autoeficácia faz com que a pessoa seja a produtora de seu comportamento, e os julgamentos de autoeficácia podem ser resumidos nestas três dimensões: i) a

escolha do comportamento a ser seguido (“*qual comportamento seguir?*”; “*deve ser iniciado neste momento?*”); ii) o grau de esforço que será despendido para enfrentar obstáculos ou situações adversas (“*o quanto devo me esforçar?*”); e, iii) o tempo que será dedicado na tentativa de encontrar soluções (“*por quanto tempo devo me dedicar para enfrentar essa dificuldade?*”) (ÁLVARO; GARRIDO, 2006; BANDURA, 1978; JUNTUNEN; MOTL; ROZZI, 2019).

Conforme a teoria, as pessoas que têm alto nível de autoeficácia tendem a enfrentar com maior frequência o problema diretamente, utilizando-se de maior esforço e de mais tempo. Ademais, as expectativas de autoeficácia possuem propriedades motivadoras, como promover interesses de carreira (desempenho, persistência, esforço) e satisfação. Em outras palavras, assume-se que os seres humanos com altas expectativas de autoeficácia apresentam maior nível de execução e maior chance de sucesso nas atividades se comparados àqueles com baixas expectativas. Os efeitos negativos da baixa autoeficácia podem ser significativos, pois a diferença de resultado pode ser justificada, principalmente, pela falta de confiança própria em exercer atividades, estando ligada ao componente comportamental do indivíduo (ÁLVARO; GARRIDO, 2006; BANDURA, 1978; BROWN; LENT, 2019a).

A formação da autoeficácia nos indivíduos é decorrente de informações recebidas por meio de quatro fontes básicas. A primeira delas é proveniente dos resultados das experiências diretas, vivenciadas pelo próprio indivíduo [*performance accomplishments*]. A segunda é a experiência vicária, sendo a modelagem simbólica, em que os indivíduos aprendem mediante a observação do comportamento alheio [*vicarious experience*]. A terceira refere-se à persuasão social, à capacidade do indivíduo interpretar o ambiente social e avaliar a sua capacidade para a resolução de situações [*social persuasion*]. Por fim, a quarta fonte de formação da autoeficácia é referente ao estado emocional e físico do indivíduo ao adotar comportamentos; ou seja, as circunstâncias emocionais e físicas frente à determinada situação [*emotional arousal*] (BANDURA, 1978).

Vale destacar outra característica relevante da autoeficácia. Deve-se compreender que as expectativas de autoeficácia são representações cognitivas de capacidades em relação a algum domínio, e que estas representações podem corresponder ou não às habilidades reais (isto é, ao que ocorre verdadeiramente). Os indivíduos

recebem e interpretam informações diversas para formarem as suas próprias expectativas acerca de suas capacidades, o que caracteriza tal processo como particular, único, singular. Por exemplo, duas pessoas com habilidades muito próximas em uma área específica podem não processar as suas experiências da mesma forma – enquanto uma atribui o sucesso da experiência à sua própria habilidade, a outra pessoa atribui o sucesso a uma causa externa (sorte, ajuda de alguém, etc.). Assim, a primeira pessoa tenderá a elevar suas expectativas de autoeficácia naquele domínio quando comparada à segunda pessoa (BROWN; LENT, 2019a).

A aplicação da *Self-efficacy Theory* (BANDURA, 1978) nos estudos de carreira foi iniciada com o desenvolvimento da *Career Decision Self-efficacy* (HACKETT; BETZ, 1981) no contexto para o desenvolvimento da carreira de mulheres. Assumia-se que as escolhas e as realizações vocacionais das mulheres incorporavam as crenças e as expectativas da sociedade (HACKETT; BETZ, 1981). Esta aplicação da teoria buscava avaliar o grau de confiança na própria capacidade para tomar decisões de carreira e na execução de tarefas para o aprimoramento profissional. O pressuposto básico é de que a crença e o pensamento são mecanismos poderosos na determinação do comportamento relacionado à carreira (BIMROSE, 2019; HACKETT; BETZ, 1981; JUNTUNEN; MOTL; ROZZI, 2019). De fato, considera-se que o desenvolvimento dessa perspectiva ao longo dos anos representa uma importante contribuição para os estudos de carreira (BIMROSE, 2019).

A partir da *Self-efficacy Theory* (BANDURA, 1978), Bandura (1986) desenvolveu a *Social Cognitive Theory* (BANDURA, 1986) – no português, Teoria Social Cognitiva (TSC) –, cujo fundamento repousa na ideia de que as atividades mentais dos indivíduos (isto é, os processos cognitivos) são importantes para determinar o comportamento. Tais processos incluem a percepção, o julgamento, a lembrança, a resolução de conflitos e a tomada de decisões. A TSC não negava a influência de estímulos externos, mas defendia que o vínculo entre estímulo e resposta não é mecânico. Considera-se, nessa visão, que os processos cognitivos individuais intervêm entre as respostas comportamentais e os estímulos externos; afinal, as pessoas são proativas, autorreguladas, autorreflexivas e auto-organizadas, além de serem capazes de responder aos estímulos ambientais de forma consciente e influente. Assim, nessa perspectiva, além dos indivíduos interpretarem de forma

ativa o significado dos estímulos, eles também selecionam, em respostas aos estímulos, as ações a serem concretizadas (BANDURA, 1986).

A TSC assume a perspectiva agêntica dos indivíduos, a qual considera que as pessoas são capazes de criar sistemas sociais para organizar, regular e guiar as atividades humanas – sendo agentes de seus comportamentos, sujeito de suas próprias histórias, e não meros produtos do meio. Considera-se que os indivíduos estão enraizados em sistemas sociais, e as práticas desses sistemas proporcionam estruturas e recursos de oportunidades para o funcionamento das pessoas; mas, também, impõem limitações diversas. Nesse sentido, a perspectiva agêntica enfatiza mecanismos fundamentais a serem utilizados pelos indivíduos perante os sistemas sociais, como a adaptação, a resiliência, a mudança, o autodesenvolvimento, dentre outros. Por fim, outro importante fundamento da TSC refere-se ao modelo triádico-recíproco, o qual afirma que os fatores individuais (interesses, valores, motivações), os fatores comportamentais e as influências contextuais atuam de forma interativa, influenciando um ao outro (BANDURA, 1986, 2001, 2008).

Novas perspectivas teóricas foram desenvolvidas a partir das teorias de Bandura (1978, 1986). Especificamente na temática de decisões de carreira, Lent, Brown e Hackett (1994) desenvolveram a *Social Cognitive Career Theory* aplicada ao contexto de carreira, e que também assume a autoeficácia como um dos fatores cognitivos fundamentais. Destaca-se que, enquanto a *Career Decision Self-efficacy* (HACKETT; BETZ, 1981) preocupou-se em aplicar o construto da autoeficácia para o estudo do processo de desenvolvimento de carreira, a *Social Cognitive Career Theory* (LENT; BROWN; HACKETT, 1994), no momento inicial, aplicou tal construto para investigar as escolhas relacionadas à carreira (JUNTUNEN; MOTL; ROZZI, 2019). A partir de tal entendimento, as seções seguintes detalharão, enfim, a *Social Cognitive Career Theory* (Teoria Social Cognitiva de Carreira; TSCC) – ou *Social Cognitive Theory of Career Development* (Teoria Social Cognitiva de Desenvolvimento de Carreira), como foi denominada inicialmente.

2.2.2 Teoria Social Cognitiva de Carreira

2.2.2.1 Revisão Bibliométrica

Inicialmente, a fim de examinar o estado da arte de pesquisas (ARIA, CUCCURULLO, 2017; QUEVEDO-SILVA; SANTOS; BRANDÃO, 2016) que envolveram a TSCC aplicada ao contexto, foi conduzida uma revisão bibliométrica na base de dados *Web of Science* a fim de combinar dados bibliográficos por meio de técnicas quantitativas e estatísticas (VOGEL; GUTTEL, 2013). Para tanto, foi utilizado o *software R* pelo *Bibliometrix R-Package*² (ARIA; CUCCURULLO, 2017) para a extração e a análise dos dados.

A base de dados utilizada foi *Web of Science*, uma das mais empregadas em estudos bibliométricos (QUEVEDO-SILVA; SANTOS; BRANDÃO, 2016), e a pesquisa foi realizada por meio dos seguintes critérios de busca:

- i) *Descritores: “(Social Cognitive Career Theory OR Social Cognitive Theory of Career) AND (context*)”;*
- ii) *Critério: Todos os campos; e*
- iii) *Tempo: Todos os anos.*

Inicialmente, 475 resultados foram encontrados. A partir dos filtros disponíveis, optou-se pela utilização dos seguintes:

- iv) *Tipos de documentos: Apenas artigos (resultando em 419); e,*
- v) *Categorias do Web of Science, as áreas de pesquisas: Psychology, Management e Business.*

Com isso, foram obtidos 245 resultados, os quais estão detalhados na Tabela 5.

Tabela 5. Revisão Bibliométrica: Descrição Geral (continua)

| Descrição | Resultados | Descrição | Resultados |
|----------------------------|-------------|---|------------|
| Documentos (artigos) | 245 | Autores | 591 |
| Período | 1994 - 2022 | Autores de artigos com autoria única | 26 |
| Fontes (<i>Journals</i>) | 84 | Autores de artigos com autoria múltipla | 566 |

² Para informações detalhadas sobre a ferramenta *Bibliometrix*, consultar a referência abaixo:

ARIA, M.; CUCCURULLO, C. *Bibliometrix: an R-tool for comprehensive science mapping analysis*. **Journal of Informetrics**, v. 11, n. 4, p. 959-975, 2017.

| Descrição | Resultados | Descrição | Resultados |
|-------------------------------|------------|-----------------------------|------------|
| Médias de citações por artigo | 44.73 | Média de artigos por autor | 0,42 |
| | | Média de autores por artigo | 2,41 |

Fonte: Elaborado pela autora conforme resultados do *Bibliometrix R-Package*.

O período de publicação dos artigos da amostra iniciou-se em 1994, o que já era esperado tendo em vista a publicação precursora da TSCC (LENT; BROWN; HACKETT, 1994). Em relação à evolução anual de publicações da TSCC a partir de 1994, a Tabela 6 registra que foi relevante nos últimos anos o número de publicações de artigos que utilizaram tal abordagem teórica relacionando-a com aspectos de contexto. Destaca-se o último ano (2022) como muito produtivo com 40 artigos dos 245 identificados na revisão (16,33% do total), indicando um crescimento no número de publicações.

Tabela 6. Revisão Bibliométrica: Produção Científica Anual

| Anos | 1994-2000 | 2001 - 2010 | 2011- 2012 | 2013- 2014 | 2015- 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------|-----------|-------------|------------|------------|------------|------|------|------|------|------|------|
| Artigos | 6 | 54 | 12 | 23 | 28 | 18 | 13 | 20 | 16 | 15 | 40 |

Fonte: Elaborado pela autora conforme resultados do *Bibliometrix R-Package*.

Dos 245 artigos, 84 *journals* diferentes foram identificados, e a Tabela 7 demonstra os cinco mais relevantes para a área. Nota-se que os artigos foram publicados em sua maioria em *journals* internacionais de alto impacto acadêmico e mais específicos nas temáticas de carreira e de comportamento profissional, inseridos principalmente na área de Psicologia.

Tabela 7. Revisão Bibliométrica: *Journals* mais Importantes

| Sources | Articles |
|---------------------------------------|----------|
| <i>JOURNAL OF CAREER ASSESSMENT</i> | 41 |
| <i>JOURNAL OF VOCATIONAL BEHAVIOR</i> | 41 |
| <i>JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT</i> | 26 |
| <i>FRONTIERS IN PSYCHOLOGY</i> | 12 |
| <i>CAREER DEVELOPMENT QUARTERLY</i> | 10 |

Fonte: Elaborado pela autora conforme resultados do *Bibliometrix R-Package*.

Já na Tabela 8 são apresentados os principais países nos quais os dados foram coletados/artigos publicados. Verifica-se que os EUA foi o país que mais produziu artigos científicos que estiveram embasados na TSCC aplicada ao contexto. Na sequência aparecem China, Austrália, Espanha, Reino Unido e Canadá, porém com números significativamente menores se comparados aos EUA.

Tabela 8. Revisão Bibliométrica: Produção por País

| Region | Articles |
|----------------|-----------------|
| USA | 128 |
| CHINA | 14 |
| AUSTRALIA | 11 |
| SPAIN | 9 |
| UNITED KINGDOM | 8 |
| CANADA | 5 |

Fonte: Elaborado pela autora conforme resultados do *Bibliometrix R-Package*.

A Tabela 9 mostra o resultado quanto aos autores (“primeiro autor”) mais relevantes da amostra: 1-Robert W. Lent (University of Maryland, USA), autor precursor da TSCC; 2- Lisa Y. Flores (University of Missouri, USA); e, 3- Steven D. Brown (Loyola University Chicago, USA), autor também precursor da teoria.

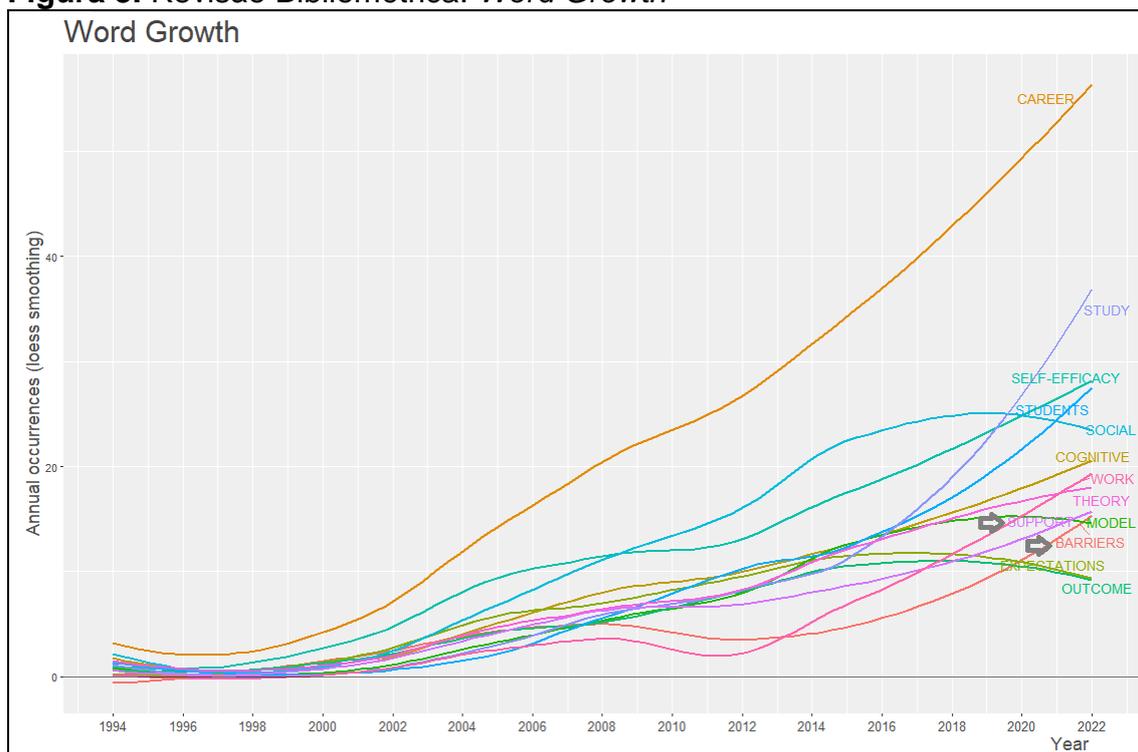
Tabela 9. Revisão Bibliométrica: Produção por País

| Authors | Articles |
|----------------|-----------------|
| LENT RW | 22 |
| FLORES LY | 13 |
| BROWN SD | 11 |

Fonte: Elaborado pela autora conforme resultados do *Bibliometrix R-Package*.

A Figura 2 demonstra o *Word-Cloud* dos artigos da amostra indicando a frequência de ocorrência de palavras-chave. Os tamanhos das palavras-chave remetem à quantidade de vezes que apareceram nos artigos. “Escolha” (*Choice*) (91 vezes), “autoeficácia” (*Self-efficacy*) (82), “Suportes contextuais” (*Contextual Supports*) (78) e “barreiras” (*Barriers*) (60) se destacaram. Percebe-se que, tradicionalmente, suporte a barreiras vêm sendo estudado pela TSCC.

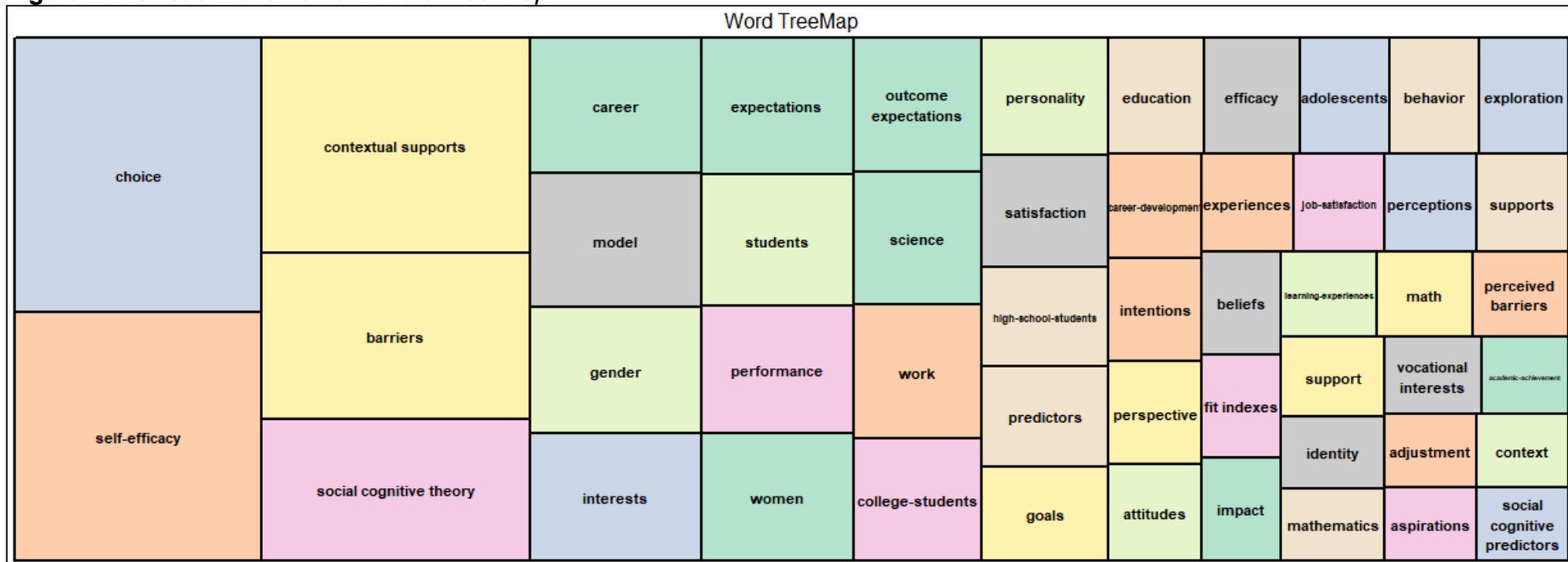
Figura 3. Revisão Bibliométrica: *Word Growth*



Fonte: Elaborado pela autora conforme resultados do *Bibliometrix R-Package*.

Por fim, a Figura 4 exibe o *Word Tree-Map* com a ocorrência de palavras-chave. O mapa exibe em tamanho as ocorrências e aproxima as palavras que geralmente aparecem em conjunto, e em caixas semelhantes. Vale destacar que suportes e barreiras aparecem bem próximos na região do gráfico e também em tamanho e na mesma cor, o que sugere que ambos são articulados e estudados em conjunto nas pesquisas que utilizam como base a TSCC.

Figura 4. Revisão Bibliométrica: *Word Tree-Map*



Fonte: Elaborado pela autora conforme resultados do *Bibliometrix R-Package*.

A partir de uma visão geral descritiva do estado da arte referente à TSCC aplicada ao contexto, é possível inferir que o campo de estudos ainda está em desenvolvimento e que existem boas perspectivas de publicação científica. Parte-se, portanto, para a seção seguinte que continuará a detalhar tal lente teórica, apresentando conceitos e pressupostos fundamentais desta teoria.

2.2.2.2 Teoria Social Cognitiva de Carreira: Conceitos e Desenvolvimento

Lent, Brown e Hackett (1994) desenvolveram a TSCC com o objetivo de explicar e prever condições acadêmicas e profissionais divididas nas seguintes dimensões: desenvolver interesses; fazer escolhas ou tomar decisões; e, alcançar níveis de sucesso (LENT; BROWN, 1996; LENT; BROWN; HACKETT, 1994). A TSCC fundamentou-se nos pressupostos da agência pessoal dos indivíduos (BANDURA, 1986) aplicados ao desenvolvimento de carreira; isto é, assume-se na teoria que os indivíduos são capazes de influenciar ativamente o ambiente de trabalho e o desenvolvimento da carreira. A teoria assume o modelo recíproco triádico de causalidade, em que **pessoa** (cognições, afetos, biologia, etc.), **comportamento** manifesto e **contexto** (ambiente, incluindo família, cultura, política, regras, etc.) se influenciam mutuamente (LENT; BROWN, 1996; LENT; BROWN; HACKETT, 1994). Consoante a Juntunen, Motl e Rozzi (2019), ao longo dos anos a TSCC ganhou apoio empírico significativo e grande parte dos estudos está focada nos desafios da idade adulta emergente.

Em relação ao conteúdo, a TSCC objetiva oferecer previsões testáveis sobre os tipos de domínios das atividades de carreira. Para tanto, considera três preditores cognitivos sociais primários que permitem o exercício da agência para o desenvolvimento da carreira (LENT, 2013b; JUNTUNEN; MOTL; ROZZI, 2019): i) crenças de autoeficácia, ii) expectativas de resultados e iii) objetivos e representações de metas.

A autoeficácia, conforme já apresentada neste estudo, é conceituada como as crenças individuais sobre a própria capacidade em domínios específicos de desempenho comportamental (BANDURA, 1978, 1986). Por ser sempre específica a algum domínio, não é possível tratar da autoeficácia como algo geral ou generalizado. Ou seja, as crenças de autoeficácia devem estar vinculadas a um domínio comportamental específico para ganharem significado. A autoeficácia difere

de capacidade pois trata-se de um julgamento, uma crença, e que pode se desenvolver para o aumento ou diminuição em relação a algum domínio (BETZ; HACKETT, 2006; BROWN; LENT, 2019a; LENT; BROWN; HACKETT, 1994).

Já o conceito de expectativas de resultado, também advindo de Bandura (1978, 1986), refere-se às crenças individuais sobre as consequências (neutras, positivas ou negativas; observáveis ou não observáveis) da realização de um comportamento. Elas podem ser extrínsecas (como receber recompensas financeiras ou materiais), intrínsecas (como sentir-se alinhado com os valores da organização a que está vinculado), sociais (aprovação ou desaprovação de outras pessoas) ou autoavaliativas (como sentir satisfação e orgulho). Por fim, os objetivos (ou representações de metas) referem-se às intenções de envolvimento em uma atividade ou tarefa, ou às expectativas de alcançar um resultado futuro a partir de um comportamento (BROWN; LENT, 2019a; LENT; BROWN; HACKETT, 1994).

Em suma, esses preditores sociais cognitivos da TSCC podem ser resumidos na seguinte dinâmica: quando os indivíduos percebem que é possível desenvolver habilidades específicas (expectativas de autoeficácia), e acreditam que os resultados do uso dessas habilidades serão positivos (expectativas de resultados), eles tenderão a desenvolver uma preferência por essas atividades e, assim, tenderão a apresentar escolhas e decisões de carreira nesse campo (objetivos) (JUNTUNEN; MOTL; ROZZI, 2019). A TSCC assume que esses três construtos sociais cognitivos são influenciados por questões ambientais e de contexto, como outras pessoas, condições sociais e econômicas da família, qualidade da educação recebida, dentre outros exemplos. Tais questões contextuais podem facilitar ou limitar o desenvolvimento educacional e de carreira (BROWN; LENT, 2019a). A TSCC, para fornecer orientação de carreira ao longo da vida – em que um dos objetivos principais é aumentar a agência dos indivíduos –, é aplicada por meio de modelos que foram suportados por estudos diversos.

Nos estudos precursores realizados por Lent, Brown e Hackett (1994) com base na TSCC, três modelos teóricos foram propostos na perspectiva de desenvolvimento acadêmico e de carreira, constituindo os modelos sociais cognitivos de **interesses**, **escolhas** e **desempenho**. Tais modelos podem ser considerados como integrados, priorizando o **conteúdo** do comportamento na carreira, a saber interesses, escolhas

e desempenho. Como exemplos, compreender os motivos de interesse e escolha em uma profissão, prever um determinado curso ou campo de carreira, prever os caminhos de escolhas, dentre outros.

Com o avanço dos estudos, os pesquisadores introduziram dois novos modelos na literatura, **satisfação** e **autogerenciamento de carreira**, totalizando cinco modelos teóricos conectados. Esses modelos englobam os construtos cognitivos sociais principais da teoria (autoeficácia, expectativas de resultados e objetivos) e podem ser agrupados diante o objetivo principal de cada um (BROWN; LENT, 2019a), conforme Quadro 2.

Quadro 2. Modelos Teóricos e Aplicações da TSCC

| Modelos | Objetivos: Prever / explicar... | Aplicações Principais |
|--|---|---|
| Interesse e Escolha ³ (<i>Interest and Choice Model</i>) | Tipos de interesses que as pessoas desenvolvem e as escolhas que fazem | Aspirações de carreira e opções de expansão (em idades mais jovens, como crianças e adolescentes); Interesses e escolhas de carreira na adolescência e idade adulta. |
| Desempenho (<i>Performance Model</i>) | Níveis de desempenho | Relação entre expectativas de autoeficácia, habilidades e desempenho na carreira. |
| Satisfação (<i>Satisfaction Model</i>) | Níveis de satisfação | Variáveis de insatisfação, progressão de metas e objetivos pessoais; Expectativas de autoeficácia relacionadas aos objetivos; Satisfação no trabalho, na carreira e na vida. |
| Autogerenciamento (<i>Self-Management Model</i>) | Gerenciamento do próprio desenvolvimento da carreira e processos de tomada de decisão | Promoção de comportamentos de autogerenciamento de carreira; Exploração de carreira; Tomadas de decisão; Desenvolvimento de habilidades, de crenças de autoeficácia e de resultados positivos; Estabelecimento de metas maleáveis e gerenciáveis; Construção de apoios; Superação de obstáculos; Gerenciamento de eventos de carreira imprevisíveis. |

Fonte: Brown e Lent (2019a), baseados em Lent, Brown e Hackett (1994), Lent e Brown (1996), Lent, Brown e Hackett (2000), Lent e Brown (2008), Lent (2013a) e Lent e Brown (2013).

No Modelo de Satisfação de Lent e Brown (2008), é possível conceituar o construto da satisfação com a carreira como uma atitude positiva do indivíduo em relação à sua carreira – isto é, o grau em que o indivíduo gosta da escola, da profissão, do

³ Os modelos sociais cognitivos de interesse e de escolha foram unificados tendo em vista o argumento de que os interesses de carreira influenciam as escolhas, apresentando como moderadora nesta relação as variáveis de contexto (BROWN; LENT, 2019a; LENT et al., 2005; LENT; BROWN, 1996; LENT; BROWN; HACKETT, 1994).

desenvolvimento de suas habilidades, do ambiente de trabalho, etc. O Modelo de Satisfação inclui variáveis que influenciam a satisfação com a carreira. A especificidade do modelo está no argumento de que um determinante central da satisfação é o grau em que o indivíduo percebe de progressão em objetivos considerados relevantes – como exemplos, concluir o curso, sustentar a família, ter tempo para lazer, dentre outros. A percepção de progresso de metas ou objetivos relaciona-se diretamente com as expectativas de autoeficácia e com as condições ambientais (BROWN; LENT, 2019a; LENT; BROWN, 2006a; LENT; BROWN, 2008).

Já o Modelo de Autogerenciamento de Carreira (MAC) foi proposto mais recentemente por Lent e Brown (2013) com o intuito de complementar os já existentes e mantém enfoque no **processo** de comportamentos na carreira (LENT; BROWN, 2013). Isto é, diferentemente dos modelos anteriores de interesses, escolhas e desempenho que focam em decisão enquanto **conteúdo**, o MAC os complementa e foca em decisão enquanto **processo** – a saber, o “meio”, o “como”, incluindo comportamentos adaptativos. Isso quer dizer que o modelo busca auxiliar no processo de tomada de decisão dos indivíduos – exemplos: como lidam com desafios ou barreiras? Como se preparam para a entrada no mercado de trabalho? Como se adaptam frente às mudanças na carreira? Em suma, em que é possível intervir em processos de tomadas de decisão de carreira? Por ser foco desta pesquisa, o tópico seguinte é destinado a detalhar o MAC, incluindo pesquisas recentes que o utilizaram nas análises.

2.2.2.3 Modelo de Autogerenciamento de Carreira (MAC)

O Modelo Social Cognitivo de Autogerenciamento de Carreira (ou de forma mais simples, MAC, como será denominado nesta tese), assume como fundamento principal que os comportamentos individuais de autogerenciamento de carreira são influenciados pelas habilidades, expectativas de autoeficácia e de resultados, objetivos, apoios/suportes e barreiras. Assim como nos outros modelos, as expectativas de autoeficácia e de resultados e os objetivos desempenham papel central, somados às variáveis pessoais e de contexto/ambiental. Contudo, neste modelo específico, o conjunto de tais variáveis influencia o envolvimento do indivíduo em tarefas adaptativas de autogerenciamento da carreira. Este modelo procura explicar os processos pelos quais os indivíduos gerenciam suas próprias

carreiras, incluindo contextos favoráveis (tempos normais) e desfavoráveis (tempos de crise). Em suma, o MAC fornece uma estrutura integradora para auxiliar os indivíduos a obterem maior senso de agência em relação à carreira e tendo como base comportamentos adaptativos frente ao contexto (apoios/suportes e barreiras) (BROWN; LENT, 2019a; LENT, 2013b; LENT; BROWN, 2013; LENT; BROWN; HACKETT, 1994).

Esse foco no **processo** de comportamentos adaptativos de autogerenciamento da carreira inclui questões importantes do cenário atual do século XXI, tendo em vista as elevadas incertezas e a intensa imprevisibilidade. Ou seja, como os indivíduos desenvolvem autogerenciamento da carreira neste mundo do trabalho incerto e complexo? (LENT et al., 2016; LENT; BROWN, 2013; LENT; BROWN, 2020). Nesse sentido, o modelo dedica-se ao estudo de questões diversas que são fundamentais recentemente, podendo ser aplicado em contextos que incluem: i) comportamentos adaptativos e de transição (exploração de carreira, busca por empregos, tomadas de decisão, negociações no trabalho); ii) comportamentos para lidar com desafios envolvidos na preparação, entrada, ajuste ou mudanças de carreira; iii) comportamentos intencionais para direcionar objetivos de carreira; e, iv) comportamentos de gerenciamento de tarefas normativas (LENT et al., 2016; LENT; BROWN, 2013).

Estudos recentes aplicaram o MAC (LENT; BROWN, 2013) e apresentaram evidências que dão suporte aos seus pressupostos. Dahling, Melloy e Thompson (2013), em uma investigação com um grupo de pessoas desempregadas, verificaram a forte influência de aspectos contextuais macroeconômicos no comportamento de autogestão da carreira. Os autores concluíram que a tensão financeira (*contextual influences*) exerce relação direta e negativa nas expectativas de autoeficácia, e relação indireta (via autoeficácia) e negativa nas expectativas de resultado e nos objetivos (*goals*) referentes à dimensão comportamental de busca por emprego. Lim, Lent e Penn (2016) também estudaram um grupo de pessoas desocupadas que estavam em busca por emprego, e aplicaram o MAC para compreender esses processos de buscas por emprego. Os autores constataram que as expectativas de autoeficácia e de resultados foram mediadoras nas relações entre variáveis pessoais e objetivos (*goals*) de busca por emprego.

Lent et al. (2016) aplicaram o modelo para comportamentos de exploração de carreira e tomada de decisão com estudantes universitários. Dentre os resultados, os autores constataram que a autoeficácia para a tomada de decisão se relacionou fortemente com expectativas de resultado e objetivos de exploração de carreira (*goals*). Em outra investigação com universitários e com os mesmos construtos (comportamento de exploração e tomada de decisão na carreira), Lent et al. (2017) avaliaram as fontes de autoeficácia e expectativas de resultados. As fontes incluíram fatores pessoais e contextuais (como persuasão verbal, aprendizado vicário e afetos positivos e negativos já vivenciados). Os resultados evidenciaram que tais fontes foram mais importantes na formação de autoeficácia quando comparadas às expectativas de resultados. Ainda, houve mediação da autoeficácia na relação entre as fontes e as expectativas de resultado. Foi encontrada, também, forte relação entre objetivos de exploração de carreira (*goals*) e o nível de decisão na carreira (*actions*).

Ireland e Lent (2018) testaram o MAC também aplicado à exploração de carreira e tomada de decisão. No estudo, os autores avaliaram as experiências de exploração de carreira e de tomada de decisão junto a estudantes universitários. Foi verificado que as expectativas de resultados são preditoras confiáveis dos objetivos (*goals*) de exploração. Os autores explicam que o objetivo de dedicar energia e tempo à exploração de carreira é mais impulsionado pelos benefícios imaginados com essa ação. Já a autoeficácia demonstrou ser a melhor preditora para a tomada de decisão (*actions*) na carreira.

Em um estudo longitudinal, Lent et al. (2019) testaram o MAC em um grupo de universitários e verificaram que pelo modelo foi possível compreender como expectativas de resultado, apoios e características sociocognitivas podem se relacionar a metas e ações de exploração, e com desfechos que envolveram decisões de carreira. Em outra investigação recente, Lent et al. (2021) testaram o MAC aplicado ao contexto de gerenciamento de identidade sexual no local de trabalho em que os participantes eram trabalhadores de minorias sexuais. Os resultados indicaram bons ajustes do modelo aos dados, indicando que o MAC pode auxiliar na previsão do uso de comportamentos de gerenciamento de identidade sexual e comprometimento afetivo.

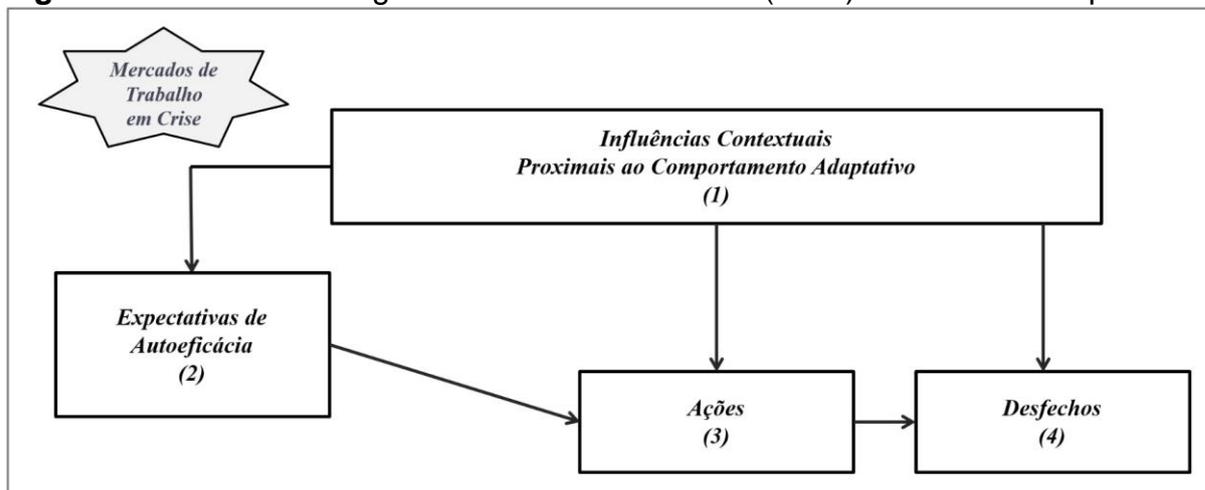
Os resultados destas e de outras pesquisas recentes apresentaram conformidades com os pressupostos do MAC (IRELAND; LENT, 2018; KIM; FOUAD; LEE, 2018; PÉREZ-LÓPEZ et al., 2019; ROCHE et al., 2017; TATUM et al., 2017; WENDLING; SAGAS, 2020). De fato, o modelo oferece uma estrutura integradora para auxiliar os indivíduos a obterem um maior senso de agência em relação à carreira (BROWN; LENT, 2019a). Porém, dado o estágio inicial de pesquisas com a utilização deste modelo (LENT et al., 2017), novos estudos empíricos que o apliquem revelam-se de fundamental importância para o desenvolvimento da teoria de carreira (BROWN; LENT, 2019a) – apresentando-se como uma contribuição importante considerada nesta investigação.

Ademais, no Brasil pode-se destacar o estudo recente de Salvador (2022), em que a autora objetivou testar a aplicabilidade do MAC à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão em mulheres que são mães de filhos(as) com até 12 anos. O estudo foi dividido em duas etapas. Na primeira, diferentes escalas desenvolvidas no âmbito internacional à luz da TSCC foram adaptadas para o contexto brasileiro. Já na segunda etapa a autora testou a aplicabilidade do MAC por meio de *path analysis*, e os resultados indicaram que o MAC aplicado à exploração de carreira e comportamento de tomada de decisão foi capaz de prever níveis de decisão de carreira em mulheres que são mães. Destaca-se que são ainda incipientes estudos nacionais que buscaram testar o MAC em amostras brasileiras, por isso estudos como esse mostram-se tão relevantes.

A partir dos argumentos apresentados, e tendo em vista o contexto atual a ser estudado – incluindo aspectos comportamentais de transição, exploração, buscas e desafios – este estudo terá como embasamento o MAC da TSCC (LENT; BROWN, 2013). Em consonância com os autores precursores do modelo, almeja-se estudar percepções e comportamentos de autogestão da carreira por indivíduos que vivenciam atualmente demandas de adaptação, preparação e transição nos domínios de carreira (acadêmico e mercado de trabalho). O contexto macroeconômico configura-se em tempos anormais no mercado de trabalho. Tendo isso em vista, buscou-se analisar preditores para o comportamento de enfrentamento (*actions*) de adversidades e situações adversas de carreira, em tempo de crise, e desfechos positivos em carreira.

A Figura 5 demonstra o MAC adaptado com a ênfase nas dimensões que serão testadas nesta tese. O modelo original e completo está disponível no ANEXO A.

Figura 5. Modelo de Autogerenciamento de Carreira (MAC) da TSCC – Adaptado



Fonte: Parcial e adaptado do Modelo de Lent e Brown (2013, p. 562, tradução nossa).

A conjuntura atual que já persiste no país há alguns anos insere-se na imagem com o destaque em *mercados de trabalho em crise*. Em (1) a (4) são demonstradas as dimensões do MAC. As influências contextuais aparecem na imagem como preditoras de expectativas de autoeficácia, ações e desfechos, e serão pontos centrais nesta presente pesquisa, a saber: (1) **Barreiras de Carreira** e Suporte ou **Apoio Social**. As outras dimensões são as seguintes: (2) **Expectativas de Autoeficácia** que são preditoras das (3) **Ações**, que por sua vez predizem os (4) **Desfechos** em carreira.

Os tópicos seguintes apresentarão as dimensões supracitadas – com exceção de Autoeficácia que já foi introduzida previamente em *Self-efficacy Theory* de Bandura (1978) (Tópico 2.2.1).

2.2.3 Influências Contextuais: Apoios Sociais e Barreiras de Carreira

2.2.3.1 Apoio Social

Diante de situações estressantes, de transições, de adaptações ou, de forma geral, situações de crises, é possível que os indivíduos busquem auxílio em outras pessoas para enfrentarem os seus próprios problemas. Ao procurarem tal auxílio e o receberem, os indivíduos tendem a sentir que fazem parte de um grupo social com mútuos compromissos, o que contribui para o seu bem-estar e sua saúde (COBB,

1976). É nessa perspectiva que Cobb (1976) define o apoio social como uma informação que leva o indivíduo a acreditar que é estimado e cuidado pela rede social no qual faz parte. O apoio social refere-se, portanto, à dimensão qualitativa (ou funcional) do grupo de pessoas que mantêm vínculos sociais com o indivíduo (ZANINI; VEROLLA-MOURA; QUEIROZ, 2009).

Nessa mesma perspectiva, Sherbourne e Stewart (1991) definem o apoio social como a sustentação proporcionada pela rede de relações de um indivíduo. Segundo os autores, o apoio social pode ser avaliado em relação à rede social do indivíduo – isto é, avaliação quanto ao grupo de pessoas que o indivíduo mantém vínculos e relações. O indivíduo pode ou não perceber o apoio em sua rede social em momentos de necessidade. Dessa forma, o apoio social pode existir em diferentes tipos e níveis (ZANINI; VEROLLA-MOURA; QUEIROZ, 2009). Dada a sua natureza multidimensional, é possível definir estas diferentes dimensões do apoio social: i) emocional (pessoas para confiar, compartilhar medos e angústias, dar conselhos e informações); ii) interação social (pessoas para distrair, fazer atividades agradáveis, divertir, relaxar); iii) material (pessoas para oferecer suporte tangível ou material e manter aliança confiável); e, iv) afetivo (pessoas para demonstrar amor e afeto) (SHERBOURNE; STEWART, 1991; ZANINI; VEROLLA-MOURA; QUEIROZ, 2009).

O apoio vem sendo estudado em pesquisas que se apoiam na TSCC. Conforme a teoria, os suportes ou apoios contextuais – são classificados em categorias de acordo com a sua proximidade relativa ao comportamento adaptativo. Dessa forma, assim como outras variáveis de contexto, o apoio social pode operar proximal e/ou distalmente para limitar ou promover interesses, crenças de autoeficácia, comportamentos de autogestão e o próprio desenvolvimento de carreira (LENT; BROWN; HACKETT, 2000; BROWN; LENT, 2019a).

As variáveis contextuais proximais (i) [*proximal contextual variables*] são aquelas que exercem a influência direta nos mecanismos de agência, e estas são particularmente importantes nos momentos ativos de tomada de decisões na carreira. Já as variáveis distais (ii) [*distal / background contextual variables*] são aquelas antecedentes – podem se relacionar com o ambiente econômico, social, cultural e político – e exercem a influência direta nas experiências de aprendizagem [*learning*

experiences], e indireta nos mecanismos de agência (LENT; BROWN; HACKETT, 2000; BROWN; LENT, 2019a).

Nesse mesmo sentido, o MAC (LENT; BROWN, 2013) supõe que as variáveis contextuais podem operar por meio de vários caminhos diretos e indiretos. Teoricamente, as variáveis contextuais proximais [*contextual influences proximal to adaptive behavior*] exercem influência direta nas expectativas de autoeficácia, nos objetivos, nas ações e nos resultados de carreira. Além disso, impactam também as relações entre objetivos e ações, e ações e resultados – funcionando em ambas como variáveis moderadoras. As variáveis contextuais distais, por sua vez, influenciam diretamente as experiências de aprendizado [*learning experiences*] – sendo estas fontes de informação sobre eficácia (LENT; BROWN, 2013; LENT; BROWN; HACKETT, 2000).

Pesquisas recentes realizadas com estudantes e que se apoiaram na TSCC constataram algumas influências que o apoio contextual exerce em mecanismos importantes para o autogerenciamento de carreira. Magalhães e Teixeira (2013) estudaram o processo de busca de emprego junto a estudantes do último período de graduação universitária. Os autores explicaram que durante este momento de transição de carreira do ambiente universitário para o mercado de trabalho, os estudantes precisam mobilizar recursos pessoais para se adaptarem a novos papéis e situações. Para muitos jovens profissionais, segundo os autores, uma das tarefas principais nesse processo de transição é a busca por emprego. Assim, eles constataram que o apoio social percebido pelos discentes, em forma de aconselhamento, assistência e encorajamento, é um preditor importante para o comportamento de busca de emprego.

Olle e Fouad (2015) pesquisaram o apoio dos pais como variável contextual distal entre estudantes do ensino médio, e avaliaram a correlação deste tipo de apoio nas fontes de autoeficácia e a preditividade nas expectativas de resultado. Os resultados confirmaram que o apoio dos pais percebido pelos estudantes possui correlação positiva significativa com as seguintes fontes de autoeficácia: suporte emocional [*emotional arousal*], experiências diretas [*performance accomplishments*] e persuasão social [*social persuasion*]. A única fonte que não foi significativa é a experiência vicária [*vicarious experience*] – mencionada pelos pesquisadores como

modelagem simbólica relacionada à carreira, correspondente à aprendizagem indireta. Os autores evidenciaram também que o apoio dos pais foi preditor significativo das expectativas de resultado.

Deemer, Marks e Miller (2017) testaram as relações das crenças de autoeficácia com as intenções de escolha profissional de um grupo de estudantes universitários. Os autores constataram que as percepções agregadas grupais de autoeficácia entre os alunos de graduação podem ser consideradas variáveis de apoio contextual proximal, e estas foram preditivas das intenções de carreiras entre os estudantes. Explicam, a partir dos achados, que os alunos com maior autoeficácia formam um grupo que tende a ajudar a moldar o ambiente da sala de aula. Isso funciona implicitamente como modelos simbólicos para outras pessoas, até de outras classes, aprenderem de forma indireta [*vicarious learning*].

Sobre o apoio social, Wright et al. (2014) verificaram que esse tipo de suporte percebido por estudantes em seus relacionamentos exerceu influência direta e positiva na autoeficácia acadêmica e na autoeficácia para a tomada de decisões na carreira. Além disso, as percepções de suporte social funcionaram como mediadoras na relação entre perfil de apego nos relacionamentos sociais próximos (variável individual) e autoeficácia acadêmica e para a tomada de decisões na carreira. Os autores demonstraram, dessa forma, que os alunos que estavam mais apegados à segurança em seus relacionamentos perceberam maiores apoios sociais e, em consequência, impactavam positivamente as crenças de autoeficácia.

Lent et al. (2016) verificaram em um estudo com alunos de graduação que o caminho entre apoio social e nível de decisão foi mediado pelas expectativas de autoeficácia para a tomada de decisão na carreira. Fort e Murariu (2018a) também constataram, em uma investigação com estudantes universitários cursando o primeiro ano, que foram significativos os caminhos entre apoio social e autoeficácia para enfrentamento de barreiras educacionais e de carreira. Os resultados demonstraram ainda efeito significativo positivo do apoio social para o delineamento de objetivos acadêmicos; e, correlação significativa negativa entre apoio social e percepção de barreiras na vida futura no contexto da carreira (por exemplo, falta de apoio de professores).

Em outra pesquisa recente de Fort e Murariu (2018b) com universitários cursando o terceiro ano do curso, os autores identificaram efeitos significativos entre apoio social e autoeficácia para lidar com barreiras educacionais. Em contrapartida, não foram encontrados efeitos significativos entre apoio social e autoeficácia para lidar com barreiras percebidas especificamente na carreira. Os autores explicaram que os participantes perceberam as barreiras educacionais diferentemente das barreiras profissionais e, devido a isso, foram distintas também as expectativas de autoeficácia para lidar com cada tipo de barreira. Justificaram, nesse sentido, que as barreiras educacionais se relacionaram com a organização de tarefas e atividades e, por isso, o apoio das pessoas pode ser percebido como útil. Por outro lado, as barreiras na carreira englobavam percepções sobre o futuro e estavam relacionadas principalmente a variáveis demográficas; por isso, o apoio social pode não ter sido percebido como útil para aumentar a confiança para lidar com tais barreiras.

Outro estudo realizado com estudantes universitários por Flores et al. (2020) revelou que aquelas pessoas que percebiam maior nível de apoio social também apresentavam maior confiança (autoeficácia) para lidar com barreiras na área profissional. Adicionalmente, os autores verificaram que os apoios e as barreiras percebidas, bem como a crença de autoeficácia para o enfrentamento de barreira, se modificavam ao longo do tempo. Como implicações práticas da pesquisa, os autores reforçaram a importância de planejar intervenções destinadas a criar apoios (como programas de orientação de carreira e grupos de contatos profissionais) e diminuir barreiras (como informações sobre bolsas de estudos) para os estudantes durante o todo o tempo do curso de graduação.

Ademais, o apoio social já foi objeto de estudos em contextos e públicos diferenciados. Por exemplo, Huang et al. (2017) investigaram um grupo de funcionários de organizações diversas (diferentes em tamanho e em tipos de setor) e concluíram que a satisfação no trabalho leva a uma menor intenção de rotatividade (*turnover intention*) quando o suporte de políticas é baixo. Esse apoio tratou do nível de políticas favoráveis para atrair e manter recursos humanos na região fornecidas pelo governo local. Os autores explicaram que, no cenário contrário de alto apoio político, é mais provável que os funcionários percebam apoio institucional favorável e sintam menores efeitos da rotatividade – por exemplo, se saírem da organização, ainda podem conseguir apoio governamental para se manterem. Por outro lado,

quando tal apoio é baixo, os funcionários tendem a evitar sair da organização mesmo em casos de insatisfação.

Caines, Earl e Bordia (2019) examinaram, em um grupo de profissionais mais maduros (média de idade de 52 anos), como o apoio social prediz a autoeficácia para o empreendedorismo e expectativas de resultado. Os autores justificaram o estudo do empreendedorismo pelo fato de o trabalho independente ser atualmente uma fonte alternativa importante ao emprego remunerado. Os resultados demonstraram que o apoio social se correlacionou positivamente com a autoeficácia empreendedora, com as expectativas de resultado e com o interesse para empreender. Em análises de mediação, os achados suportaram a hipótese de que as expectativas de resultados medeiam a relação entre apoio social e interesse pelo trabalho empreendedor. Conforme os autores, os achados da pesquisa reforçaram o argumento de que o empreendedorismo é fortemente influenciado pelo apoio e pela aprovação externa.

Por fim, vale mencionar mais um exemplo. Fernandes e Mourão (2019) investigaram indivíduos com diferentes profissões (empresários, advogados, engenheiros, médicos e psicólogos) com o objetivo de propor um modelo dos processos de desenvolvimento profissional que abrange diferentes categorias. Os pesquisadores alcançaram o objetivo e propuseram um modelo com cinco categorias principais: elementos psicológicos (ex.: motivação, autoconhecimento), elementos relacionais (ex.: clientes, fornecedores), aprendizagem experiencial (ex.: estágio, vivência profissional), aprendizagem intencional (ex.: estudo, treinamento) e elementos contextuais (ex.: dificuldades, suportes). Na categoria de elementos contextuais, foram incluídos itens com maior diversidade que refletiam o contexto de trabalho, e o suporte foi indicado pelos profissionais como influenciador positivo para a aprendizagem no trabalho e o desenvolvimento próprio.

Em linha com o que apontaram os estudos, o apoio ou suporte social deve receber a merecida atenção em pesquisas que se baseiam na perspectiva individual. Ao considerar o estudo da temática de carreira, não é diferente, já que este é elemento central na vida das pessoas. Conforme explicitado, o apoio social apresenta caráter multidimensional, e inclui o apoio do tipo emocional. Aplicado ao contexto de

carreira, pesquisas defendem que o apoio social emocional pode ser considerado um recurso do trabalho.

Aplicado ao contexto de trabalho, o apoio social engloba as percepções dos indivíduos em relação a existência e a disponibilidade de apoio nas outras pessoas que se inserem naquele ambiente. Nessas percepções podem ser incluídos, como exemplos, a qualidade do relacionamento interpessoal do indivíduo com os colegas e com a chefia (CHAVES et al., 2019; TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002). Especificamente, o apoio social emocional refere-se a atitudes e comportamentos que envolvem empatia, confiança, afeto, atenção e cuidado entre as pessoas – sendo considerado, por isso, um recurso do trabalho com atributos de motivação intrínseca (por exemplo, aliado à satisfação das necessidades de pertencimento) e extrínseca (por exemplo, relacionado ao esforço conjunto para alcançar metas no trabalho) (BAKKER; DEMEROUTI; SCHAUFELI, 2003; CHAVES et al., 2019).

No ambiente de trabalho, estudos empíricos diversos já reforçaram tal argumento por meio da evidência da influência do apoio social emocional no bem-estar (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002), no envolvimento no trabalho (ALI; PANATIK, 2013), no comprometimento organizacional (BAKKER; DEMEROUTI; SCHAUFELI, 2003), na satisfação com o trabalho (ALI; PANATIK, 2013; HOMBRADOS-MENDIETA; COSANO-RIVAS, 2013), no florescimento no trabalho (bem-estar subjetivo e psicológico) (CHAVES et al., 2019) e, de forma mais geral, na saúde física e mental dos trabalhadores (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2002).

De forma ampla, o apoio social envolve recursos psicológicos e materiais disponíveis a indivíduos por meio de relacionamentos interpessoais (RODRIGUEZ; COHEN, 1998). Os estudos mencionados reforçam os inúmeros impactos positivos do apoio social para a carreira do indivíduo. Partindo de uma perspectiva individual para a coletiva, reforça-se que o apoio social emocional pode ser considerado um recurso no ambiente de trabalho assim como um *feedback* de desempenho ou uma liderança solidária. Dessa forma, a presença desses recursos no trabalho promove um ambiente favorável com resultados positivos diversos, como o cumprimento de metas, o crescimento e desenvolvimento pessoal e a dedicação ao trabalho (BAKKER; DEMEROUTI; SCHAUFELI, 2003; BAKKER; DEMEROUTI, 2017).

Destaca-se, porém, que assim como o apoio social pode impactar favoravelmente o ambiente, outras variáveis podem se apresentar como dificultadoras no contexto da carreira. Tratando-se também de uma variável contextual, destaca-se as barreiras que são percebidas como empecilhos ao desenvolvimento da carreira. Pela TSCC, suportes/apoios e barreiras se interagem continuamente em meio às influências ambientais para o processo de autogerenciamento de carreira (LENT; BROWN, 2013). Nesse sentido, a seção seguinte é destinada a apresentar Barreiras de Carreira.

2.2.3.2 Barreiras de Carreira

Ao final do século XX, diversos estudos no âmbito da teoria sócio-cognitiva de carreira destacaram a existência da percepção de barreiras no processo de desenvolvimento individual da carreira (SWANSON; DANIELS; TOKAR, 1996; SWANSON; WOITKE, 1997). O marco inicial dos estudos advém a partir da década de 1970, no campo da psicologia vocacional, em que foram desenvolvidas investigações que buscavam compreender as particularidades das mulheres para desenvolverem suas carreiras quando comparadas aos homens (CARDOSO, 2009).

As barreiras de carreira podem ser conceituadas como as percepções dos indivíduos quanto aos empecilhos e dificuldades para o progresso na carreira (SWANSON; DANIELS; TOKAR, 1996). Tais percepções são passíveis de estudos que possam indicar achados relevantes para a autogestão individual da carreira. Por exemplo, quando uma pessoa acredita que uma barreira dificilmente irá atrapalhar a sua progressão na carreira, a justificativa pode estar baseada nas seguintes situações: i) no fato de existir baixa possibilidade de ocorrência da barreira em sua própria carreira; ou, ii) porque a barreira poderá ocorrer, mas ela acredita que terá condições de administrá-la ou superá-la (SWANSON; WOITKE, 1997).

De acordo com Lent, Brown e Hackett (2000), precursores da TSCC, as barreiras de carreira formam um construto relevante para os estudos que utilizam a perspectiva social cognitiva aplicada ao contexto de carreira. Baseados nesse argumento, os autores repensaram as teorias iniciais aplicadas ao desenvolvimento de carreira – especificamente, o modelo original de escolhas (*Choice Model*) da TSCC –, e incluíram fatores adicionais que pudessem ser percebidos como suportes ou barreiras (por exemplo, as influências do contexto) (JUNTUNEN; MOTL; ROZZI,

2019; LENT; BROWN, 2006b; LENT; BROWN; HACKETT, 2000). Nos estudos iniciais das barreiras de carreira não existia consenso quanto às classificações destas; mas, atualmente, os estudos empíricos demonstram certo consenso em distingui-las em duas tipologias, isto é, barreiras internas e barreiras externas (CARDOSO, 2009; LENT; BROWN; HACKETT, 2000; URBANAVICIUTE et al., 2016).

Nesse sentido, as barreiras percebidas na carreira podem ser divididas nestes dois grupos: i) barreiras externas ao indivíduo, relacionadas ao ambiente em que se vive (como fatores macroeconômicos, restrições no mercado de trabalho, preconceito e discriminação, desocupação e regulamentações nas instituições); e, ii) barreiras internas ao indivíduo, relacionadas ao próprio indivíduo (como falta de confiança, dificuldade de interação com outras pessoas, insatisfação e indecisão) (LENT; BROWN; HACKETT, 2000; SWANSON; WOITKE, 1997).

Destaca-se a forte influência entre as barreiras de carreira percebidas internamente ou no contexto em que se vive. Por exemplo, a percepção de barreiras internas pode predispor o indivíduo a perceber um maior número de barreiras externas (SWANSON; WOITKE, 1997). Em contrapartida, as barreiras impostas externamente também podem ser internalizadas e, assim, constituírem as percepções individuais (LENT; BROWN; HACKETT, 2000; MELO; MARTINS-SILVA, 2019). Nessa perspectiva, Lent, Brown e Hackett (2000) explicam que, quando os indivíduos percebem que os seus esforços são (ou possam ser) impedidos por fatores contextuais diversos (como barreiras intransponíveis, sistemas de apoio inexistentes ou inadequados, dentre outros), estes têm chances menores de traduzir seus interesses de carreira em objetivos e, por consequência, seus objetivos em ações ou comportamentos.

Estudos recentes desenvolvidos com jovens demonstraram que as barreiras internas mais influentes no desenvolvimento da carreira relacionaram-se com a falta de confiança (KIM; O'BRIEN, 2018) e de habilidades (KIM; O'BRIEN, 2018; URBANAVICIUTE et al., 2016), com as preocupações familiares (como o cuidado dos filhos para as mulheres, em detrimento dos homens) (LIPSHITS-BRAZILER; TATAR, 2012), e com a falta de motivação ou de interesse em seguir o caminho vocacional escolhido (URBANAVICIUTE et al., 2016). Já as barreiras externas relacionaram-se com a discriminação (KIM; O'BRIEN, 2018; LIPSHITS-BRAZILER;

TATAR, 2012), com os problemas financeiros e as consequentes restrições educacionais (KIM; O'BRIEN, 2018), com a falta de suporte (WRIGHT et al., 2014) e com as restrições contextuais (como as financeiras, incluindo a falta de oportunidades no trabalho) (MELO et al., 2021; URBANAVICIUTE et al., 2016).

Ao nível do indivíduo, é relevante destacar que, embora as percepções de barreiras de carreira sejam definidas como condições que dificultam ou possam dificultar o progresso na carreira (SWANSON; DANIELS; TOKAR, 1996), alguns estudos já identificaram que as barreiras podem ser percebidas pelos indivíduos como desafios a serem superados na carreira – revelando efeitos positivos inesperados (CARDOSO; FERREIRA MARQUES, 2001; CARDOSO; MOREIRA, 2009; HIRSCHI et al., 2013; LINDLEY, 2005; LUZZO, 1992; LUZZO; 1995; LUZZO; HUTCHESON, 1996). Assim, tais autores justificam a possibilidade de as percepções de barreiras estimularem atitudes e comportamentos de maturidade profissional. Esta lacuna evidencia que os resultados da percepção na carreira podem não ser apenas negativos – como impedimentos na carreira (URBANAVICIUTE et al., 2016) –, mas também positivos, de forma a estimular comportamentos importantes como o planejamento, a exploração, a antecipação, a autonomia e a proatividade.

Ademais, pesquisas atuais diversas associaram as percepções de barreiras de carreira com construtos específicos que se demonstram relevantes dentro da lente teórica da TSCC, como os objetivos de autogestão de carreira (BROWN; LENT, 2019a), as escolhas de carreira e a autoeficácia (LENT; BROWN, 2019), as percepções de resultados de carreira (como a satisfação acadêmica) (URBANAVICIUTE et al., 2016), a indecisão de carreira (JAENSCH; HIRSCH; FREUND, 2015), o envolvimento em comportamentos proativos (HIRSCHI et al., 2013), as características individuais (LIPSHITS-BRAZILER; TATAR, 2012), as escolhas de carreira e expectativas de resultados (LINDLEY, 2005) e as atitudes de planejamento e exploração de carreira (CARDOSO; FERREIRA MARQUES, 2001).

A partir de uma outra lente teórica, outros estudos que envolveram barreiras de carreira podem ser destacados. Duffy, Diemer e Jadidian (2012) e Duffy et al. (2012) investigaram a **volição no trabalho** e carreira. A volição no trabalho é definida pelos autores como a percepção sobre a capacidade para fazer escolhas ocupacionais apesar das restrições existentes. Para tanto, os autores utilizaram a base teórica da

*Psychology of Working Theory*⁴ (BLUSTEIN, 2001), no Brasil, denominada como Teoria da Psicologia do Trabalho (PIRES et al., 2020).

Na pesquisa de Duffy et al. (2012), o construto volição no trabalho foi contrastado com o construto barreiras de carreira, e os resultados demonstraram que ambos estão intimamente relacionados, mas que são construtos diferentes. Enquanto as barreiras de carreira refletem as restrições únicas de um indivíduo, a volição envolve a percepção subjetiva no poder de fazer escolhas relacionadas ao trabalho e a carreira apesar das barreiras (DUFFY et al., 2012). Com isso, os pesquisadores concluem que as barreiras são precursoras da volição, em que a maior quantidade de barreiras leva a menores níveis de volição. Pesquisas recentes que incluíram a TPT e volição vêm demonstrando que é fundamental pensar em realidades sociais e econômicas diversas, bem como direcionar a atenção a fatores contextuais, para desenvolver e contribuir com a literatura de carreira na atualidade (BLUSTEIN et al., 2019a; BLUSTEIN et al., 2019b; PIRES et al., 2020; PIRES; DE ANDRADE, 2022; RIBEIRO et al., 2021).

O conjunto de resultados evidenciados ratifica a importância de novas investigações do construto barreiras de carreira no processo de autogerenciamento da carreira. Conforme detalhado nesta seção, as barreiras podem ser percebidas interna ou externamente ao indivíduo; **porém, neste estudo, a ênfase foi em percepções de barreiras externas.** Tal delimitação é justificada tendo em vista o cenário macroeconômico de crise no país, o qual pode impactar de forma significativa as percepções dos indivíduos. No cenário de dificuldades contextuais, pode-se destacar a importância de os indivíduos encontrarem formas para enfrentarem essas inúmeras dificuldades do ambiente.

Assim, encerrada esta seção, o tópico teórico seguinte propõe-se a detalhar o construto referente às formas de enfrentamento, denominada nesta tese como estratégias de *coping*. Pelo MAC, tais estratégias podem ser concebidas em Ações.

⁴ A *Psychology of Working Theory* foi proposta por Blustein (2001), tem enfoque psicossocial e busca ser mais inclusiva em seus pressupostos considerando todas as pessoas que trabalham, independentemente da posição social.

2.2.4 Ações: Estratégias de Enfrentamento (*Coping*)

A partir dos estudos do modelo teórico cognitivista de processamento de estresse (FOLKMAN; LAZARUS, 1980; LAZARUS; FOLKMAN, 1984) foi desenvolvido o conceito de *coping* – ou, como denominação comum na literatura acadêmica brasileira, estratégias de enfrentamento. As estratégias de enfrentamento são definidas como o conjunto de esforços, comportamentais e cognitivos, que são utilizados pelos indivíduos para lidar com fenômenos adversos específicos – podendo ser internos ou externos (LAZARUS; FOLKMAN, 1984). Esta definição implica que o *coping* não engloba mecanismos de defesa não intencionais e inconscientes, mas sim estratégias deliberadas e conscientes.

Nessa perspectiva, duas categorias diferentes, em relação à função, podem caracterizar as estratégias de *coping*. A primeira categoria define-se como as estratégias funcionais de *coping*, englobando tentativas diretas de lidar com o problema, caracterizada pela atuação interna ou externa no fenômeno que originou o problema com o objetivo de reduzi-lo ou resolvê-lo. Tais tentativas envolvem, por exemplo, uma reestruturação cognitiva individual. Já a segunda categoria define-se como as estratégias disfuncionais de *coping*, incluindo enfrentamentos que são direcionados para longe do problema. Tais enfrentamentos podem englobar, por exemplo, a negação e o distanciamento da situação adversa (FOLKMAN; LAZARUS, 1980; LAZARUS; FOLKMAN, 1984; LIPSHITS-BRAZILER; GATI; TATAR, 2016).

Ao considerar essas diferentes funções das estratégias de *coping*, algumas categorias podem ser definidas dentro destas, conforme explicações de Lipshits-Braziler, Gati e Tatar (2016). As estratégias funcionais envolvem os estilos de *coping*: i) produtivo, que facilita o enfrentamento do problema (como a flexibilidade, a adaptabilidade, a autorregulação, a reflexividade, a busca por informações e a tentativa de resolução); e, ii) a busca por suporte, em que há o envolvimento de outras pessoas para que auxiliem no enfrentamento do problema. Já as estratégias disfuncionais podem ser também denominadas como *coping não produtivo*, o qual dificulta o enfrentamento do problema. O Quadro 3 evidencia essas classificações, bem como exemplos de estratégias funcionais e disfuncionais de *coping*.

Quadro 3. Classificações e Exemplos de Estratégias de *Coping*

| Funções | Categorias | Exemplos |
|----------------------------|-----------------------------|--|
| <i>Coping</i> Funcional | <i>Coping</i> Produtivo | Resolução de problemas, busca por informações, flexibilidade, planejamento, análise de informações, pensamento e atitudes positivas, autogerenciamento de decisões. |
| | Busca por Suporte | Busca por orientação e aconselhamento, busca por apoio, busca por entendimento afetivo, busca por ajuda. |
| <i>Coping</i> Disfuncional | <i>Coping</i> Não Produtivo | Fuga, evasão cognitiva ou comportamental, negação, pensamento ilusório, desamparo, passividade, pessimismo, ocultação de dificuldades, isolamento, submissão, concentração em características adversas, oposição, projeção da culpa em outros, irritação, autoculpa. |

Fonte: Adaptado de Melo e Martins-Silva (2019), baseadas em Folkman e Lazarus (1980), Lazarus e Folkman (1984) e Lipshits-Brazilier, Gati e Tatar (2016).

O *coping* tem sido utilizado como um importante aporte teórico para estudar a carreira na perspectiva individual. Embora existam ainda na literatura brasileira poucas pesquisas que investiguem o *coping* no período universitário – havendo predomínio do tema na área da saúde – (BARDAGI; HUTZ, 2011; OLIVEIRA et al., 2014), as formas de enfrentamento de adversidades na carreira pelos indivíduos configuram na área internacional de desenvolvimento vocacional um campo fundamental de investigação (BARDAGI; HUTZ, 2011; LENT et al., 2002).

Pela lente da TSCC, o *coping* é considerado um comportamento adaptativo de carreira e por isso está incluído nos processos de carreira do MAC. Os autores precursores do modelo explicam que os comportamentos adaptativos de carreira incluem um conjunto heterogêneo de comportamentos que formam o mínimo de dois grupos conceituais: i) comportamentos de envolvimento em tarefas de desenvolvimento de cunho proativo e de aprendizado, que normalmente envolvem a maioria dos indivíduos, e que se associam ao desenvolvimento cognitivo, como exemplos: adquirir habilidades para o trabalho, escolher cursos, buscar trabalho ou emprego; e, ii) comportamentos de enfrentamento, ou seja, o *coping*, que envolve comportamentos para reagir ou lidar com eventos de transições ou adversidades, imprevistos ou dificuldades, como perda de emprego, trabalho difícil/desafiador, conflitos de papéis, estresse no trabalho e retorno ao trabalho. Para este último grupo, o foco está nos processos pelos quais os indivíduos buscam se orientar em torno de obstáculos, para assim alcançar um nível razoável de adaptação de carreira (LENT; BROWN, 2013; LENT, 2013a).

De forma geral, estudos internacionais vêm investigando o *coping* no âmbito universitário (LUCA; NORONHA; QUELUZ, 2018; OLIVEIRA et al., 2014). Pesquisas desenvolvidas junto a estudantes já evidenciaram as estratégias de *coping* mais utilizadas para lidarem com as adversidades na carreira. Para a implementação de escolhas de carreira, as estratégias funcionais de *coping* mais comuns foram o enfoque na resolução de problemas e a procura por apoio social; enquanto as menos citadas foram a procura de ajuda profissional e o estabelecimento de metas (LENT et al., 2002). Para o enfrentamento de discriminação sexual e étnica, a estratégia mais utilizada foi a busca por apoio em outras pessoas (LIPSHITS-BRAZILER; TATAR, 2012). Já em investigação desenvolvida com adultos, constatou-se que aqueles indivíduos que percebiam mais intensamente dificuldades na carreira (como a indecisão) foram os que mais utilizaram a busca por suporte (*coping* funcional); e o desamparo, a fuga e a submissão (*coping* disfuncional) (LIPSHITS-BRAZILER; GATI; TATAR, 2016).

Por sua vez, pesquisas recentes diversas sobre *coping* englobaram a temática de carreira e o processo de autogestão para o indivíduo, associando-o com percepções de barreiras de carreira (FORT; MURARIU, 2018a, 2018b; LIPSHITS-BRAZILER; TATAR, 2012; MARKS; TATE; TAYLOR, 2018; MELO; MARTINS-SILVA, 2019; NOVAKOVIC; GNILKA, 2015) – incluindo barreiras educacionais (FORT; MURARIU, 2018a, 2018b; MARKS; TATE; TAYLOR, 2018) –; indecisão de carreira (LIPSHITS-BRAZILER; GATI; TATAR, 2016); otimismo (PERERA; MCILVEEN, 2014); adaptação acadêmica (PERERA; MCILVEEN, 2014; LUCA; NORONHA; QUELUZ, 2018); e, inteligência emocional (MACCANN et al., 2011). Ademais, estudos correlacionais recentes identificaram efeitos significativos entre percepções de barreiras de carreira e autoeficácia para o *coping* (FORT; MURARIU, 2018a; MARKS; TATE; TAYLOR, 2018; NOVAKOVIC; GNILKA, 2015).

Conhecer mais profundamente o enfrentamento/estratégias de *coping* utilizadas por estudantes universitários para lidar com problemas percebidos na carreira é de suma importância no cenário da orientação profissional. Com isso, encerra-se esta seção e apresenta-se os desfechos em carreira pelo modelo.

2.2.5 Desfechos em Carreira: Autogerenciamento, Satisfação e Empregabilidade

Esta presente pesquisa envolveu o estudo de desfechos (*outputs*) positivos de carreira à luz do MAC, a saber: autogerenciamento de carreira, satisfação com a carreira, satisfação com a vida e empregabilidade. A seguir esses desfechos serão detalhados e apresentadas as pesquisas recentes que os envolveram.

O **autogerenciamento**, conforme teoria que embasa o MAC, é o resultado de comportamentos adaptativos e transição frente ao contexto e que promovem maior senso de agência em relação à carreira (BROWN; LENT, 2019a; LENT, 2013b; LENT; BROWN, 2013). O autogerenciamento se relaciona com a preparação na carreira, direcionamento de objetivos, senso de responsabilidade e eficácia, e gerenciamento de tarefas (BROWN; LENT, 2019a; LENT et al., 2016; LENT; BROWN, 2013). Demonstra-se muito importante na contemporaneidade por envolver características que são muito demandadas atualmente em carreira (BROWN; LENT, 2019a; LENT; BROWN, 2013).

Hirschi (2018) destaca a importância do autogerenciamento no cenário atual ao enfatizar que na economia mais digital e automatizada, há a tendência crescente para o trabalho por conta própria e para a constante necessidade de atualizações próprias de conhecimentos e habilidades para acompanharem as mudanças tecnológicas. Com isso, conforme o autor, o autogerenciamento de carreira tende a desempenhar um papel cada vez mais maior. Di Fabio (2019) também reforça que no contexto atual o gerenciamento da carreira ocorre por meio do autogerenciamento.

Pesquisas recentes vêm considerando o autogerenciamento como dimensão importante para a gestão de carreira e vida. Por exemplo, na literatura de carreira é possível associar o autogerenciamento com os pressupostos da carreira proteana. Wiernik e Kostal (2019) explicam que a carreira proteana inclui conceitos sobre as pessoas se tornarem mais autodirigidas e flexíveis quanto ao gerenciamento de suas próprias carreiras, haja vista as transformações na sociedade e nos arranjos de trabalho.

De Andrade et al. (2022), em uma pesquisa recente com profissionais, tinham o objetivo de adaptar e obter evidências de validade interna e externa do *Protean*

Career Measure (BARUCH, 2014) para o contexto Brasileiro. Os resultados das análises fatoriais indicaram um modelo unidimensional para a escala. Os autores evidenciaram também que o autogerenciamento de carreira, incluído na orientação proteana, tende a ser maior com o tempo conforme se vai avançando nas fases da vida e de carreira. Isso porque os indivíduos tendem a aumentar e diversificar o conjunto de experiências e habilidades profissionais, e com isso promovendo maior autonomia – que se relaciona com o autogerenciamento de carreira.

Cabe destacar mais uma pesquisa recente que envolveu o autogerenciamento de carreira. Em Melo et al. (2022) foi desenvolvido um estudo qualitativo com universitários brasileiros durante o período pandêmico, no ano de 2020, com o objetivo de explicar como barreiras percebidas na carreira impactaram o autogerenciamento de carreira dos estudantes durante a pandemia da Covid-19. Os resultados apontaram que frente às diversas crises contextuais no país (sanitária, educação, econômica, política), houve intensificação e complexificação do autogerenciamento de carreira. Isso porque houve um aumento da necessidade do autogerenciamento, mas, ao mesmo tempo, maior complexidade em promover o autogerenciamento devido ao isolamento social, condições familiares, recursos financeiros, problemas de saúde mental, dentre outros fatores. Os estudantes adotaram a combinação de enfrentamentos diversos para que fosse possível lidar com as intensas adversidades existentes.

Além do autogerenciamento, outro desfecho positivo de carreira que está sendo investigado nesta tese é a satisfação, a saber: **satisfação com a carreira** e **satisfação com a vida**. Ambos refletem atitudes positivas, em relação a carreira (LENT; BROWN, 2008) e em relação a vida (BOWLING et al., 2010). A satisfação com a carreira envolve a percepção sobre o progresso no alcance de objetivos considerados relevantes, incluindo educação, habilidades, profissão, características do trabalho, dentre outros (BROWN; LENT, 2019a; LENT; BROWN, 2006a; LENT; BROWN, 2008). Já a satisfação com a vida é entendida como um bem-estar subjetivo, refletindo felicidade e afeto positivo (BOWLING et al., 2010).

Ressalta-se que a satisfação com a carreira é mais ampla e envolve a satisfação com o trabalho. Este é proposto em um modelo específico por Lent e Brown (2008), cujo objetivo é prever os níveis de satisfação no trabalho considerando variáveis

como a progressão de metas, os objetivos pessoais e a autoeficácia. Nesse sentido, satisfação com a carreira, incluindo aspectos de trabalho, e satisfação com a vida podem ser consideradas desfechos dos processos de carreira, sendo que o bem-estar geral depende do bem-estar no trabalho e na carreira (BROWN; LENT, 2019a; LENT; BROWN, 2006a; LENT; BROWN, 2008).

Kim, Fouad e Lee (2018) testaram o MAC em uma pesquisa com trabalhadores homens e consideraram a satisfação com o trabalho, com a família e com a vida como resultados dos processos de carreira – configurando como desfechos (*Outputs*) do modelo. Os resultados forneceram suporte para as relações hipotetizadas pelo MAC, em que os preditores do modelo (expectativas de autoeficácia, objetivos) foram significativos para explicar satisfação com o trabalho, com a família e com a vida dos homens trabalhadores. Em outra pesquisa recente, Karadag e Sahin (2022) investigaram as relações entre satisfação no trabalho e na carreira, e intenção de mudança de carreira junto a trabalhadores mais experientes, a nível de gerência. Os resultados indicaram que a satisfação no trabalho e na carreira foram significativos e negativos para prever a atitude para mudar de carreira. Ou seja, estar mais satisfeito no trabalho e na carreira impacta para que diminua/não tenha a intenção de mudar de carreira.

Por fim, além do autogerenciamento e da satisfação, a **empregabilidade** é também considerada como desfecho pelo MAC nesta presente pesquisa. As percepções individuais de empregabilidade envolvem crenças próprias quanto ao valor que possuem diante do mercado de trabalho, envolvendo percepções de resultado na carreira quanto ao desenvolvimento de ótimas competências para o alcance de objetivos futuros (DE VOS et al., 2011; PRASKOVA et al., 2015). Inclui ainda percepções de permanência e crescimento no mercado de trabalho (VANHERCKE et al., 2014). A empregabilidade tornou-se importante para os mais diversos públicos no mundo do trabalho (LO PRESTI; PLUVIANO, 2016), desde autônomos, gestores, acadêmicos, etc., porque favorece as crenças sobre habilidades atuais desenvolvidas para o trabalho e impacta positivamente a satisfação com a carreira (MELO et al., 2020b; MELO et al., 2021; LADEIRA et al., 2019; LO PRESTI; PLUVIANO, 2016).

Além disso, estudos que envolveram a empregabilidade demonstraram que ela serve como mediadora nas relações entre adaptabilidade de carreira – construto da teoria de Savickas (1997) – e satisfação com a carreira (MELO et al., 2020b). E também como mediadora entre o desenvolvimento de competências e satisfação com a carreira (DE VOS et al., 2011). Outros estudos incluíram a empregabilidade com outras dimensões importantes para a literatura de carreira, como chamados de carreira e satisfação com a vida (PRASKOVA et al., 2015), *coping* (VAN DER HEIJDEN; SPURK, 2019) e transições de carreira (DE VOS et al., 2021).

Dado o entendimento dos desfechos em carreira a serem estudados nesta tese pelo MAC, encerra-se o capítulo da fundamentação teórica e parte-se para os capítulos seguintes.

3 PROCEDIMENTOS ÉTICOS

Os procedimentos metodológicos adotados obedeceram aos critérios da ética em pesquisa com seres humanos conforme resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, sendo avaliado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) sob o parecer número **4.372.291** – evidenciado no ANEXO B.

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) foi aplicado em todas as fases da pesquisa e contou com a assinatura de todas as pessoas que participaram voluntariamente desta pesquisa. O TCLE está demonstrado neste trabalho no APÊNDICE A.

4 ESTUDO 1⁵

4.1 DESENVOLVIMENTO DAS HIPÓTESES E MODELOS TEÓRICOS

Ao final do século XX, diversos estudos no âmbito da TSCC destacaram a existência da percepção de barreiras no processo de desenvolvimento da carreira (SWANSON; WOITKE, 1997). As **Barreiras de Carreira** podem ser internas ao indivíduo (falta de confiança, insatisfação, indecisão, etc.) ou externas, relacionadas ao ambiente/contexto em que se vive (fatores macroeconômicos, restrições no mercado de trabalho, discriminação, desocupação, etc.) (LENT; BROWN; HACKETT, 2000; SWANSON; WOITKE, 1997).

Ao perceber dificuldades para o desenvolvimento de sua carreira, o indivíduo poderá articular e aplicar procedimentos para lidar com as barreiras (LIPSHITS-BRAZILER; GATI; TATAR, 2016; MARKS; TATE; TAYLOR, 2018). Tais procedimentos consistem em **Estratégias de Enfrentamento** (ou **Coping**) (FOLKMAN; LAZARUS, 1980; LAZARUS; FOLKMAN, 1984), que podem estar baseadas no **enfrentamento funcional** (LAZARUS; FOLKMAN, 1984; LIPSHITS-BRAZILER; GATI; TATAR, 2016) com o objetivo de lidar com o problema diretamente na tentativa de reduzi-lo ou resolvê-lo. Como exemplos, por meio da reestruturação cognitiva, da resolução de problemas ou do planejamento.

Ao considerar os fatores que impactam as ações de enfrentamento diante das dificuldades percebidas na carreira, destacam-se as **Expectativas de Autoeficácia** – consideradas um dos principais mecanismos que influenciam o comportamento (BANDURA, 1978). Estudos anteriores explicam que, ao identificar uma barreira na carreira, a formulação e a aplicação de ações de enfrentamento ocorrerão por meio dos níveis de autoeficácia que o indivíduo apresenta em relação ao problema – incluindo as escolhas de qual comportamento seguir, do tempo empreendido no processo e do nível de esforço para encontrar soluções (BROWN; LENT, 2019a;

⁵ Este primeiro estudo da presente tese foi parcialmente apresentado e publicado no XLV Encontro da ANPAD | EnANPAD 2021. Referência completa:

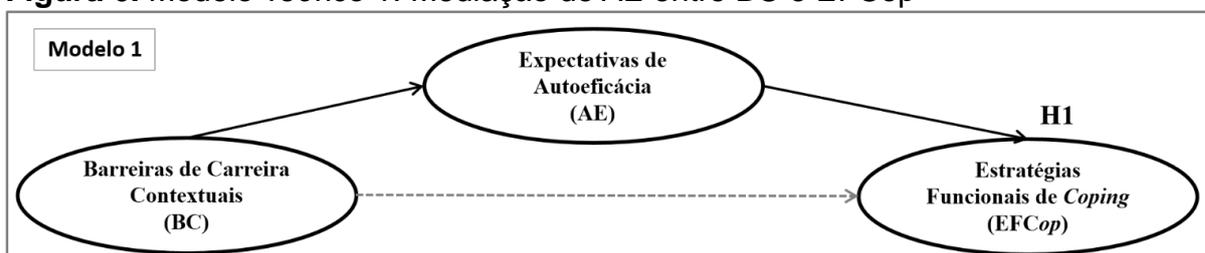
MELO, M. R.; MARTINS-DA SILVA, P. de O.; DE ANDRADE, A. L. O enfrentamento de barreiras de carreira contextuais por estudantes universitários: papel do apoio social emocional. In: XLV Encontro da ANPAD - Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2021. **Anais do XLV EnANPAD**, 2021.

2019b; LENT et al., 2003). Todos esses elementos são influenciados pelas expectativas de autoeficácia (BROWN; LENT, 2019a).

Diante disso, sugere-se a primeira hipótese deste estudo, assumindo a influência da autoeficácia como o principal mecanismo para que o indivíduo seja o produtor do próprio comportamento (BANDURA, 1978) e, assim, aplique ações para o enfrentamento funcional de barreiras de carreira percebidas no contexto. Assume-se como inovação do modelo, nesse sentido, que a relação de barreiras de carreira contextuais sobre estratégias funcionais de enfrentamento ocorrerá por meio da autoeficácia, e não diretamente. No MAC testa-se a relação teórica [*Influências Contextuais Proximais ao Comportamento Adaptativo* → *Expectativas de Autoeficácia* → *Ações*] (LENT; BROWN, 2013), conforme a hipótese:

Modelo 1 / H1: As expectativas de autoeficácia (AE) são mediadoras na relação indireta e positiva entre barreiras de carreira contextuais (BC) e estratégias funcionais de coping (EFCop).

Figura 6. Modelo Teórico 1: Mediação de AE entre BC e EFCop



Fonte: Elaborada pela autora.

Estudos mais recentes sobre a carreira vêm considerando também a influência de elementos externos (contexto, social) para o enfrentamento de adversidades na carreira. Nessa conjuntura, destaca-se o **Apoio Social** (DEEMER; MARKS; MILLER, 2017; LENT et al., 2016). Diante de situações estressantes, de transições, de adaptações ou, de forma geral, em situações de crises, é possível que os indivíduos busquem auxílio em outras pessoas, grupos ou organizações para enfrentarem os próprios problemas (COBB, 1976). Dentre os diferentes tipos de apoio, pesquisas evidenciaram a importância do **apoio social emocional** para o ambiente de estudos, trabalho e, de forma mais ampla, para a carreira (HOMBRADOS-MENDIETA; COSANORIVAS, 2013; CHAVES et al., 2019). Esse tipo de apoio refere-se a atitudes e comportamentos que envolvem empatia, confiança, afeto,

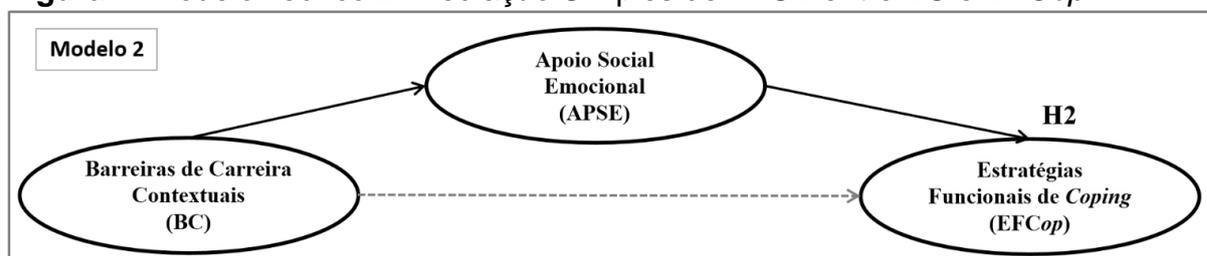
atenção e cuidado entre as pessoas (BAKKER; DEMEROUTI; SCHAUFELI, 2003; CHAVES et al., 2019).

Nesse sentido, assume-se que, quando percebe que tem alguém em quem se apoiar emocionalmente, o indivíduo tem maiores chances de experimentar aumento nos níveis de bem-estar, envolvimento e comprometimento, além de melhora na saúde mental e na capacidade de enfrentar problemas (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; ZANINI et al., 2009). Logo, assim como as expectativas de autoeficácia (**H1**), o apoio social emocional foi também considerado nesta pesquisa como um mecanismo pelo qual as barreiras contextuais impactam as ações funcionais de enfrentamento.

Em síntese, na primeira hipótese proposta, tem-se a ênfase na agência individual para o enfrentamento funcional, enquanto nesta segunda hipótese a ênfase é direcionada para aspectos contextuais/sociais para o enfrentamento funcional. Ou seja, a relação de barreiras contextuais de carreira sobre estratégias funcionais de enfrentamento ocorrerá por meio do apoio social. Tendo como base o MAC, testa-se a relação teórica [*Influências Contextuais Proximais ao Comportamento Adaptativo* → *Ações*] (LENT; BROWN, 2013), em que as variáveis de contexto englobam barreiras de carreira e apoio social emocional. Logo:

Modelo 2 / H2: O apoio social emocional (APSE) é mediador na relação indireta e positiva entre barreiras de carreira contextuais (BC) e estratégias funcionais de coping (EFCop).

Figura 7. Modelo Teórico 2: Mediação Simples de APSE entre BC e EFCop



Fonte: Elaborada pela autora.

Considerando a influência do contexto na agência dos indivíduos, pesquisas já revelaram que a presença do suporte social é um dos fatores para o aumento das expectativas de autoeficácia (FLORES et al., 2020; FORT; MURARIU, 2018a; LENT et al., 2016). Apoios percebidos no contexto facilitam o acesso aos diversos tipos de

experiências de aprendizagem, que ajudam a moldar as expectativas de autoeficácia (BROWN; LENT, 2019b). Propõe-se:

H3a: O apoio social emocional (APSE) prediz positivamente as expectativas de autoeficácia (AE).

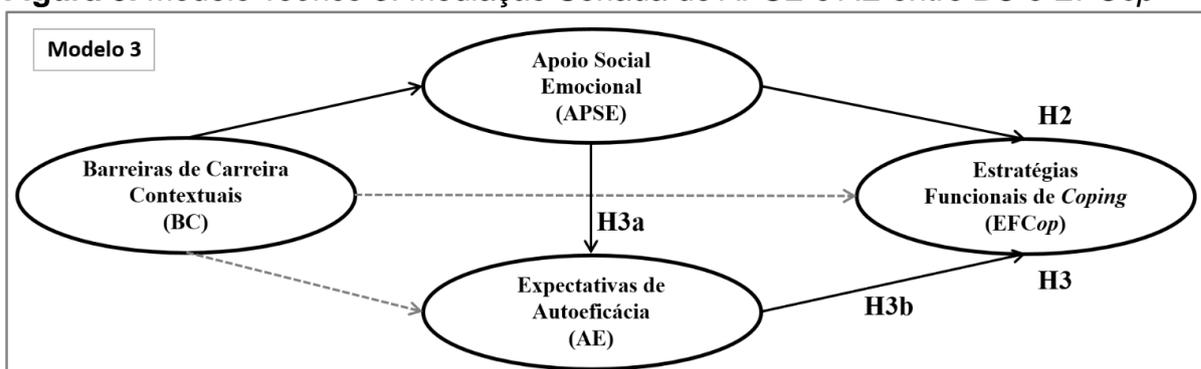
Ademais, estudos anteriores já comprovaram que as expectativas de autoeficácia exercem influência comportamental nos indivíduos (BANDURA, 1978; BROWN; LENT, 2019a), sendo que, as pessoas que apresentam maior nível de autoeficácia tendem a adotar estratégias de enfrentamento mais eficientes e diversificadas na carreira (CHEN; LIM, 2012). Logo:

H3b: As expectativas de autoeficácia (AE) predizem positivamente as estratégias funcionais de coping (EFCop).

Nesse sentido, sugere-se o argumento de que ao identificar uma barreira contextual na carreira, o enfrentamento terá influência conjunta do apoio social emocional recebido e dos níveis de autoeficácia que o indivíduo apresenta em relação ao problema percebido. Portanto, assim como o **apoio social emocional** (*contextual influence*), caracterizando o primeiro mecanismo explicativo, as expectativas de autoeficácia foram consideradas como o segundo mecanismo explicativo pelo qual as barreiras de carreira percebidas no contexto (*contextual influence*) impactam as ações funcionais de enfrentamento (*actions*). Por seu caráter de influência comportamental (BANDURA, 1978; BROWN; LENT, 2019a), a autoeficácia aparece como preditora direta das ações de enfrentamento. Pelo MAC, testa-se a relação [*Influências Contextuais Proximais ao Comportamento Adaptativo* → *Expectativas de Autoeficácia* → *Ações*] (LENT; BROWN, 2013).

Novamente é considerada a importância de aspectos contextuais/sociais/externos para a agência individual; isto é, para o enfrentamento de barreiras percebidas externamente e, por consequência, para facilitar o autogerenciamento de carreira pelos indivíduos. Propõe-se a última hipótese, que engloba **H3a** e **H3b**:

Modelo 3 / H3: O apoio social emocional (APSE) e as expectativas de autoeficácia (AE) são mediadores seriados na relação indireta e positiva entre barreiras de carreira contextuais (BC) e estratégias funcionais de coping (EFCop).

Figura 8. Modelo Teórico 3: Mediação Seriada de APSE e AE entre BC e EFCop

Fonte: Elaborada pela autora.

Cabe, por fim, ressaltar a novidade apresentada neste último modelo. Busca-se compreender, a partir de barreiras, mecanismos que influenciam para que os estudantes consigam utilizar as estratégias funcionais de enfrentamento. Isto é, com a proposta do modelo, a partir de barreiras percebidas – que são tradicionalmente vinculadas a efeitos negativos –, apresentam, neste caso, efeitos positivos (ações funcionais). Isso acontece porque estão associadas aos mecanismos em série de apoio social emocional e expectativas de autoeficácia.

Para fins de síntese, todas as hipóteses desta tese estão disponíveis, em conjunto, no APÊNDICE J. Encerrada a proposição das hipóteses teóricas, apresenta-se sequencialmente o detalhamento do percurso metodológico que foi adotado para o alcance dos objetivos propostos neste estudo.

4.2 MÉTODO

Este estudo é caracterizado como uma pesquisa de levantamento (*survey*) de técnica quantitativa e descritiva (COZBY, 2003). Para tanto, houve a utilização de questionários para a coleta de dados com o propósito de solicitar aos participantes que revelassem percepções e comportamentos relacionados à carreira, além de dados sociais e demográficos.

4.2.1 Participantes

Este estudo foi aplicado a estudantes universitários matriculados em cursos de graduação pertencentes da área do conhecimento de Negócios e Administração – especificamente nas áreas de Gestão e Administração, e Contabilidade e Tributação (INEP, 2019). Tal escolha respalda-se na justificativa de que é uma das áreas com

maior número de concluintes em cursos de graduação no país, conforme os indicadores estatísticos da educação superior de 2018 (INEP, 2019). A coleta contemplou os alunos que já cursaram, ao menos, 50% do curso de graduação. Essa delimitação é justificada por incluir estudantes que, pelo momento no curso, estão em fase de transição dos estudos para o mercado de trabalho. Em outras palavras, os alunos em meados do curso de graduação tendem a iniciar o exercício da profissão escolhida por meio das primeiras vivências de estágio e emprego.

Dentre os participantes, foram englobadas diferentes Instituições de Educação Superior (IES), de naturezas pública e privada, localizadas na região sudeste do Brasil, a qual apresentou taxa de desocupação aproximada de 11,9% no momento em que a pesquisa foi aplicada (final de 2019) (IBGE, 2019). As IES foram escolhidas pelo critério da conveniência (COZBY, 2003), e foram selecionadas aquelas que demonstraram abertura para a realização da pesquisa.

Em relação ao número de participantes, o *software* G*Power (FAUL et al., 2009) foi utilizado para fins de verificação do número mínimo da amostra com a finalidade de se detectar os efeitos do modelo estrutural. As convenções utilizadas estão demonstradas e justificadas no Quadro 4, enquanto a interface do *software* pode ser verificada no APÊNDICE B.

Quadro 4. Convenções *Software* G*Power (continua)

| TEST PARAMETERS | | References / Interpretations |
|---|---|---|
| <i>Test Family</i> | <i>F tests</i> | <i>Faul et al. (2009)</i> |
| <i>Statistical test</i> | <i>Linear multiple regression</i> | |
| <i>Type of power analysis</i> | <i>A priori: compute required sample size</i> | |
| INPUT PARAMETERS | | |
| <i>Effect size f^2</i> | 0.15 | <i>Median effect - Cohen (1988)</i> |
| <i>α err prob</i> | 0.05 | <i>Faul et al. (2009) / Cohen (1988)</i> |
| <i>Power (1- β err prob)</i> | 0.80 | <i>Minimum power 80% - Cohen (1988)</i> |
| Number of predictors | 19 | <i>Maximum number of indicators from the biggest construct of structural model: Ways of Coping Scale / Dimension: Focus on the Problem</i> |
| OUTPUT PARAMETERS | | |
| <i>Noncentrality parameter</i> | 22.95 | <i>Minimum sample: 153 respondents</i> |
| <i>Critical F</i> | 1.67 | |
| <i>Numerator df</i> | 19 | |

| | | |
|--------------------------|------------|--|
| <i>Denominator df</i> | 133 | |
| Total sample size | 153 | |
| <i>Actual power</i> | 0.81 | |

Fonte: Elaborado pela autora, conforme *software G*Power* (versão 3.1.9.4).

Os resultados do *G*Power* indicam uma amostra mínima de 153 respondentes. Logo, este número foi utilizado como parâmetro mínimo para desenvolver análises multivariadas por meio da *Structural Equation Modeling* (SEM) (HAIR et al., 2009).

4.2.2 Instrumentos de Coleta de Dados

O instrumento utilizado para a coleta de dados caracterizou-se como um questionário que incluiu diferentes escalas psicológicas e, ao final, questões sociodemográficas – ordem sugerida por Cozby (2003). Ressalta-se que as escalas foram todas do tipo *Likert* e, por serem aplicadas em conjunto, foi realizada a padronização para serem organizadas em *Likert* de sete pontos – apresentando, assim, maior variância estatística nas análises dos dados. O detalhamento de cada escala utilizada está apresentado abaixo.

a) Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira – Modificado e Adaptado (IPBC) (índices de consistência interna *Ômega McDonald* (ω)⁶ na validação = 0,81 a 0,86): desenvolvido por Cardoso (2009), e adaptado e reduzido por Melo et al. (2020a), avalia percepções sobre barreiras de carreira externas (contextuais) ao indivíduo que afetam ou poderão afetar a própria carreira. Para este estudo, foi utilizada a versão reduzida do instrumento por meio das seguintes dimensões: Falta de Suporte (FS) com 4 itens (exemplo de item: *Ter contratos de trabalho precários, por exemplo: trabalhar sem contrato, com contratos temporários sem carreira definida*); e, Restrição de Oportunidades (RO) com 4 itens (exemplo de item: *Não ter oportunidades de progressão na profissão*). Os itens desta escala já foram originalmente validados em escala do tipo *Likert* de sete pontos. Orientação: *Qual o grau em que a barreira indicada dificulta ou poderá dificultar a sua progressão na carreira?* Vide ANEXO C.

b) Escala de Apoio Social Percebido (APS) (índices de consistência interna *Alfas de Cronbach* (α) na validação = 0,76 a 0,95): desenvolvida por Sherbourne e Stewart

⁶ Coeficiente *Ômega de McDonald* (ω) é um indicador que averigua a consistência interna do instrumento (DUNN; BAGULEY; BRUNSDEN, 2014; TRIZANO-HERMOSILLA; ALVARADO, 2016).

(1991) e adaptada por Zanini, Verolla-Moura e Queiroz (2009), mensura a percepção do indivíduo quanto ao grau em que relações interpessoais correspondem a determinadas funções. As dimensões da escala são: Apoio Emocional, Apoio Material, Apoio por Interação Social e Apoio Afetivo. Foi utilizada neste estudo a versão reduzida do instrumento por meio da dimensão **Apoio Social Emocional** (APSE) que contém 8 itens (exemplo de item: *Se precisar, com que frequência conta com alguém para ouvi-lo quando precisa falar?*). Vide ANEXO D.

c) Escala de Autoeficácia na Formação Superior (AEFS) (índices de consistência interna *Alfas de Cronbach* (α) na validação = 0,80 a 0,88): desenvolvida por Polydoro e Guerreiro-Casanova (2010), baseados em Pastorelli et al. (2001) e Almeida, Soares e Ferreira (2002), o instrumento avalia as crenças de estudantes em suas próprias capacidades frente às atividades da formação superior. Os 34 itens da escala são organizados nestas dimensões: Autoeficácia Acadêmica (AA) com 9 itens (exemplo: *Entender as exigências do seu curso*); Autoeficácia na Regulação da Formação (ARF) com 7 itens (exemplo: *Planejar ações para atingir suas metas profissionais*); Autoeficácia em Ações Proativas (AAP) com 7 itens (exemplo: *Manter-se atualizado sobre as novas tendências profissionais na sua área de formação*); Autoeficácia na Interação Social (AIS) com 7 itens (exemplo: *Trabalhar em grupo*); e, Autoeficácia na Gestão Acadêmica (AGA) com 4 itens (exemplo: *Se esforçar nas atividades acadêmicas*). Orientação: *Qual o grau em que você se considera capaz de... ?* Vide ANEXO E.

d) Escala de Modos de Enfrentamento de Problemas (EMEP) (índices de consistência interna *Alfas de Cronbach* (α) na validação = 0,70 a 0,84): desenvolvida por Vitaliano et al. (1985), adaptada e reduzida por Seidl, Tróccoli e Zannon (2001), a escala avalia ações intrapsíquicas (cognições) e ações diretas (comportamentos) para lidar com eventos estressantes. Para este estudo, trabalhou-se com a versão reduzida do instrumento por meio da dimensão de enfrentamento com Focalização no Problema (FP) (exemplo: *Eu fiz um plano de ação para resolver o meu problema*) e Busca por Suporte Social (SS) (exemplo: *Converso com alguém sobre como estou me sentindo*). Tais dimensões são compostas por 19 e 4 itens, respectivamente. Orientação: *Qual o grau em que você utiliza o comportamento indicado para enfrentar situações difíceis ou estressantes durante a sua formação na educação superior?* Vide ANEXO F.

e) Questionário Sociodemográfico: perguntas desenvolvidas neste estudo para a caracterização social e demográfica dos participantes. Exemplos de itens: *Qual a sua idade? Você desenvolve alguma atividade remunerada? Indique o tempo que falta para você concluir o curso de graduação.* Vide APÊNDICE C.

Quanto à estrutura, o instrumento foi dividido em blocos de perguntas seguindo as orientações específicas para cada escala. Houve randomização entre os blocos e seus agrupamentos, e também entre os itens de cada escala, sendo um procedimento importante por permitir menor tendência no padrão de resposta pelos respondentes.

4.2.3 Procedimentos de Coleta de Dados

Os alunos participantes desta pesquisa eram vinculados a IES de naturezas sociais diferenciadas localizadas na região sudeste do Brasil. Procurou-se, assim, alcançar maior amplitude das conclusões com a inclusão de sujeitos vinculados a tipos diferentes de organizações e de localidades variadas. As IES foram escolhidas pelo critério da conveniência (COZBY, 2003), sendo selecionadas aquelas que demonstraram abertura para a realização do estudo. Os critérios de inclusão para a participação na pesquisa foram:

- 1) estar matriculado em um dos cursos das áreas de Gestão e Administração ou Contabilidade e Tributação (INEP, 2019);
- 2) já ter cursado, ao menos, metade do curso de graduação; e,
- 3) concordar com a participação voluntária e ser maior de 18 anos.

A coleta de dados foi realizada durante quatro meses, no período de outubro/2019 a janeiro/2020, e houve combinação da coleta presencial com a coleta *on-line*. O tempo médio de preenchimento do instrumento foi de 25 minutos. Na coleta presencial, realizada de forma coletiva e em sala de aula, os seguintes procedimentos foram adotados: A) após aceite da IES e do professor responsável, agendamento do horário para a coleta; B) na IES, em sala de aula, apresentação de aspectos fundamentais do estudo (objetivos e usos, garantia de anonimato, convite para a participação voluntária, informação sobre devolutiva com os resultados identificados, dentre outros); C) fornecimento do TCLE para leitura e assinatura

daqueles que concordaram em participar voluntariamente; e, D) aplicação do instrumento de pesquisa. Os participantes que não desejaram participar da pesquisa durante a coleta no presencial comunicaram aos responsáveis e ficaram com o tempo livre.

Juntamente ao presencial, a coleta *on-line* foi também conduzida dadas as suas vantagens práticas e financeiras. A plataforma utilizada foi o *GoogleForms*. Para acesso ao público-alvo, as seguintes etapas foram seguidas: A) contato pela pesquisadora junto a coordenadores de curso e/ou professores de IES que se demonstraram acessíveis; B) após aceite do coordenador e/ou professor, envio da pesquisa *on-line* pela pesquisadora para a divulgação entre os alunos, seguindo os critérios de inclusão para a participação. Ressalta-se que, antes de iniciar a participação voluntária na pesquisa pela plataforma *GoogleForms*, os discentes tiveram acesso (via primeira tela da plataforma) a uma apresentação dos pontos principais do estudo – assim como foi conduzido na coleta presencial. Nesta primeira etapa, foram detalhados os objetivos e usos da pesquisa, a garantia de anonimato e da participação voluntária. Adicionalmente, o TCLE foi também fornecido para leitura e *download* do participante, e já se encontrava assinado pela pesquisadora.

4.2.4 Procedimentos de Análise dos Dados

Os dados primários desta pesquisa foram coletados por meio de um levantamento com a aplicação de questionários. Os programas e pacotes estatísticos utilizados nos procedimentos de análise estão listados no Quadro 5.

Quadro 5. Softwares Estatísticos

| Software | Versão |
|---|------------------------|
| <i>Microsoft Office Excel</i> | 15.0 |
| <i>Statistical Package for Social Sciences (SPSS)</i> | 22 |
| <i>JAMOVI</i> | 1.1.9 |
| <i>JASP</i> | 0.16.4.0 |
| <i>Macro PROCESS</i> | 3.5 (Extensão do SPSS) |

Fonte: Elaborado pela autora.

Inicialmente, os dados foram tabulados e organizados no *Microsoft Office Excel*. Com a base organizada, os *missing values* e os instrumentos com problemas de preenchimento de resposta foram verificados. Sequencialmente, pelo *SPSS*, foram conduzidas análises estatísticas descritivas para a caracterização dos participantes

conforme aspectos sociais e demográficos, e para a descrição das escalas utilizadas. O *software* foi também utilizado para análises de correlações de *Pearson*, a fim de avaliar os indicadores entre e dentre as escalas.

Para averiguar a consistência interna do instrumento de pesquisa, o *JAMOVI* foi utilizado em todas as escalas e dimensões latentes das escalas para calcular o coeficiente *Ômega de McDonald* (ω) (DUNN; BAGULEY; BRUNSDEN, 2014; TRIZANO-HERMOSILLA; ALVARADO, 2016). Tal coeficiente deve ser interpretado da seguinte forma: valores aceitáveis acima de 0,70; e, valores excelentes acima de 0,80 (NUNNALLY; BERNSTEIN, 1994).

Com a finalidade de verificar a adequação da estrutura fatorial proposta nos modelos, o *software JASP* foi utilizado para evidenciar indicadores de qualidade de ajuste. Conforme Hair et al. (2009), a análise fatorial confirmatória é importante para avaliar o ajuste da teoria aos dados obtidos. A análise foi implementada utilizando o método de estimação *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (R-DWLS) (DISTEFANO; MORGAN, 2014; LI, 2016). Os índices de ajuste utilizados foram:

Tabela 10. Indicadores para Análise da Estrutura Fatorial

| Indicadores | Referências |
|---|---|
| χ^2 | Valores não devem ser significativos |
| χ^2 normado (χ^2 / gl) | Ótimo: $\leq 3,10$; Aceitável: $\leq 5,00$ |
| <i>Comparative Fit Index (CFI)</i> | Recomendável: $\geq 0,90$; Preferencialmente: $> 0,95$ |
| <i>Índice de Tucker-Lewis (TLI)</i> | Recomendável: $\geq 0,90$; Preferencialmente: $> 0,95$ |
| <i>Standardized Root Mean Residual (SRMR) / Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i> | Recomendável: $\leq 0,08$; Preferencialmente $\leq 0,06$ com intervalo de confiança (limite superior) $\leq 0,10$ [90% de confiança] |

Fonte: Elaborado pela autora, conforme parâmetros de Hair et al. (2009) e Brown (2015).

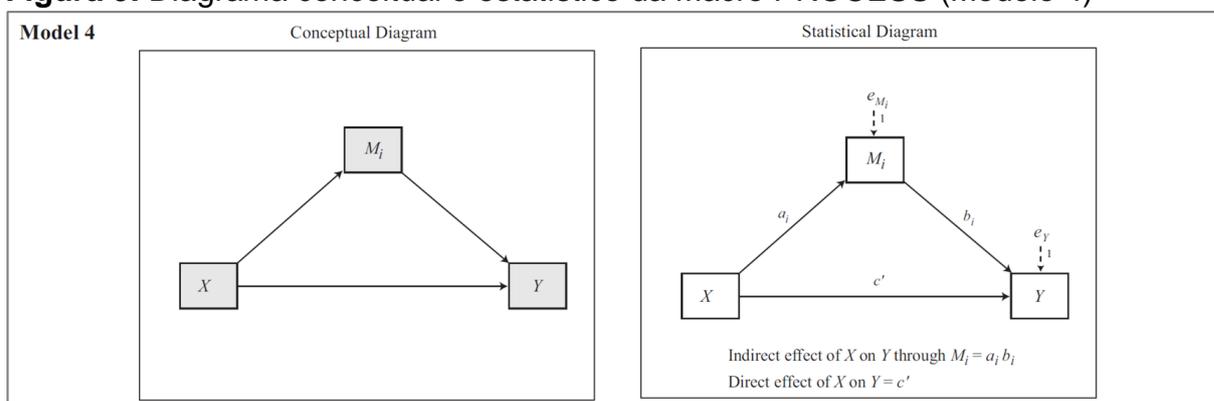
A etapa final da análise dos dados contemplou os processos de interação dos modelos conceituais – compostos por relações de mediação. Para tanto, foi utilizada a *Macro PROCESS* (extensão do *SPSS*) por meio dos modelos indicados por Hayes (2018). Conforme o autor, as análises de mediação devem ser utilizadas quando se pretende testar hipóteses sobre os mecanismos que explicam a relação entre duas variáveis (questões do tipo “como”). Reforça-se que as análises de mediação (assim como as de moderação) são métodos estatísticos amplamente utilizados nas ciências sociais, comportamentais e da saúde, bem como em outras áreas (HAYES, 2018).

Ademais, em conjunto com as análises de mediação, foram testados os coeficientes de determinação (R^2) das variáveis observadas. Em pesquisas desenvolvidas nas ciências sociais e comportamentais, os efeitos são classificados da seguinte forma: efeito médio para valores no intervalo de 13% a 25%; e, efeito grande para valores de 26% ou acima (COHEN, 1988). Os diagramas conceituais e estatísticos (HAYES, 2018) a serem analisados neste estudo estão demonstrados nos tópicos a seguir.

4.2.4.1 Mediação Simples

A Figura 9 apresenta o Modelo 4 (HAYES, 2018), o qual refere-se a uma mediação simples com um mediador atuando na relação entre X e Y .

Figura 9. Diagrama conceitual e estatístico da Macro PROCESS (Modelo 4)



Fonte: Adaptado de Hayes (2018).

O modelo de mediação envolve um sistema causal em que a variável antecedente influencia um resultado na variável resposta por meio de uma variável mediadora (HAYES, 2018). A mediação é utilizada quando o objetivo é compreender o mecanismo de um fenômeno – ou seja, estudar um processo pelo qual a variável independente exerce efeito sobre uma variável dependente por meio de uma ou mais variáveis intervenientes (HERNANDEZ; BASSO; BRANDÃO, 2014). Assim, uma variável mediadora é considerada um mecanismo pelo qual a variável independente (preditora) influencia a dependente (resposta), sendo que tal mediadora mantém uma relação de causa e efeito com as demais (HERNANDEZ; BASSO; BRANDÃO, 2014; PRADO; KORELO; SILVA, 2014).

Nesse sentido, Baron e Kenny (1986) explicam que a mediadora é a variável que intervém entre estímulo e resposta. Assim, para os autores, a ideia central do modelo de mediação é que os efeitos dos estímulos na preditora são mediados por

processos internos (endógenos) que interferem na variável resposta. Para Hayes (2018), ao estudar o modelo de mediação, a intenção é desvendar qual o mecanismo – cognitivo, emocional, psicológico ou biológico – pelo qual a variável preditora influencia a variável resposta. Hayes (2018) reforça ainda que, em um modelo de mediação, a variável mediadora pode ser denominada de formas diversas, dentre elas: variável interveniente, intermediária e substituta.

No caso de mediação simples, o sistema causal envolve uma única variável M_i que medeia a relação entre a variável antecedente X e o resultado Y , conforme evidenciado no diagrama conceitual do Modelo 4 (HAYES, 2018). Consoante às diretrizes de Hayes (2018), tal modelo contém duas variáveis consequentes (M_i e Y) e duas variáveis antecedentes (X e M_i), em que X influencia causalmente M_i e Y , e M_i influencia causalmente Y . Logo, são dois os caminhos pelos quais X pode influenciar Y , quais sejam: i) efeito direto de X em Y , sendo o caminho de X a Y sem passar por M_i ; e, ii) efeito indireto de X em Y , sendo o caminho de X a Y por meio de M_i – passando inicialmente do antecedente X para o consequente M_i , e depois do antecedente M_i para o consequente Y (HAYES, 2018).

Vale reforçar, conforme Hayes (2018), que tal efeito indireto representa como Y é influenciado por X por meio de uma sequência causal na qual X influencia M_i que, por sua vez, influencia Y . Assume-se, com isso, que o enfoque da análise de mediação está na estimativa desse efeito indireto (HAYES, 2009). A partir dos diagramas apresentados, pode-se estabelecer o modelo estatístico formal da mediação simples, apresentado na Tabela 11.

Tabela 11. Modelo Estatístico Formal de Mediação Simples (continua)

| | |
|--|--|
| Modelos [Variáveis consequentes M_i e Y] | $M_i = i_1 + a_i X + e_{M_i}$ $Y = i_2 + c' X + b_i M_i + e_Y$ |
| Siglas | i_1 / i_2 = interceptos da regressão a_i = coeficiente preditor do impacto de X em M_i b_i = coeficiente preditor do impacto de M_i em Y c' = coeficiente preditor do impacto de X em Y e_{M_i} / e_Y = erros ao estimar M_i e Y |
| Interpretações | a_i representa o efeito direto causal de X em M_i b_i representa o efeito direto causal de M_i em Y |
| Efeito indireto de X em Y por meio de M_i | $a_i b_i$ |
| Efeito direto de X em Y | c' |

| | |
|--|---|
| Modelos [Variáveis consequentes M_i e Y] | $M_i = i_1 + a_i X + e_{M_i}$ $Y = i_2 + c' X + b_i M_i + e_Y$ |
| Efeito total (c) | $c = c' + (a_i b_i)$ |

Fonte: Baron e Kenny (1986); Hayes (2009; 2018); Hayes e Preacher (2014).

Para o cálculo e análise da mediação, o *Sobel test* (SOBEL, 1982) e os pressupostos de Baron e Kenny (1986) já foram apontados em muitas pesquisas como os métodos mais tradicionais. O primeiro trata-se de uma técnica inferencial com a utilização do produto dos coeficientes $a_i b_i$, em que a proporção de $a_i b_i$ para o erro padrão é usada como estatística de teste com o *p-value* derivado da distribuição normal (BARON; KENNY, 1986; HAYES, 2009). Já os pressupostos de Baron e Kenny (1986) indicam os três seguintes critérios a serem verificados para concluir que há mediação em um modelo: i) variações nos níveis da variável independente (X) explicam, de forma significativa, variações no mediador (M_i) (caminho a_i é significativo); ii) variações no mediador (M_i) representam, de forma significativa, variações na variável dependente (caminho b_i é significativo); e, iii) relação direta entre a variável independente (X) e dependente (Y), anteriormente significativa, não é mais significativa na inserção do mediador (M_i) (BARON; KENNY, 1986).

Tais métodos, porém, possuem limitações que já foram apontadas em estudos recentes (PRADO; KORELO; SILVA, 2014). Em relação ao *Sobel test*, tem-se uma falha evidente com a exigência do pressuposto de que a distribuição amostral do efeito indireto seja normal – sendo que tal distribuição amostral de $a_i b_i$ tende a ser assimétrica (HAYES, 2009). Assim, como não é possível saber ao certo se a distribuição da amostra está próxima o suficiente do normal, indica-se a utilização de algum teste que não exija a suposição da normalidade. Adicionalmente, pesquisas compararam o *Sobel test* com outras abordagens inferenciais, e evidenciaram que aquele tende a ser menos preciso que outros métodos concorrentes – incluindo o *Bootstrap Confidence Interval* (HAYES, 2018).

Com isso, o *Bootstrapping* é indicado por Hayes (2018) para o teste de mediação, caracterizando-se como uma técnica versátil que pode ser aplicada a diversos problemas inferenciais em uma pesquisa. Tal método não pressupõe normalidade na distribuição amostral de $a_i b_i$. Esse procedimento gera o intervalo de confiança (IC) com o limite inferior ($LI-IC$) e o limite superior ($LS-IC$) (CI 95%) e, para que o efeito

seja significativo, não pode ocorrer troca de sinal entre os dois limites. Em outras palavras, se o zero estiver fora do *IC*, então o efeito declarado é diferente de zero com 95% de confiança, e elimina-se a possibilidade de não significância (HAYES, 2018; PRADO; KORELO; SILVA, 2014).

Nesse processo de repetição do *Bootstrapping*, Hayes (2009; 2018) recomenda o mínimo de 5.000 observações. Porém, o autor explica que quanto maior o número de observações, maior é o rigor do teste, sendo que mais de 10.000 subamostras não são normalmente necessárias. Logo, por se tratar de mediação – efeitos provocados por processos internos na relação entre duas variáveis –, o processo de repetição do *Bootstrapping* contou neste estudo com 10.000 observações.

Finalmente, no tocante às diretrizes de Baron e Kenny (1986) para a análise dos caminhos no modelo de mediação, as limitações se direcionam ao pressuposto (iii) de que a relação direta entre *X* e *Y* deve ser, em um primeiro momento, significativa, e deixa de ser na inserção do mediador *M_i*. Estudos recentes (HAYES, 2018; HAYES; SCHARKOW, 2013; PRADO; KORELO; SILVA, 2014) argumentam que é possível existir mediação significativa mesmo que não haja efeito significativo prévio de *X* em *Y*. Com isso, pode-se entender que mesmo se não houver relação direta significativa entre *X* e *Y* (*c'* não significativo; isto é, *efeito direto* nulo); ou, mesmo se não houver relação entre *X* e *Y* (*c* não significativo; isto é, *efeito total* nulo); poderá existir um efeito indireto significativo de *X* em *Y* por meio do mediador *M_i* (HAYES, 2009; PRADO; KORELO; SILVA, 2014).

Com base nos autores mencionados, conclui-se que, para existir uma mediação significativa e de relevância teórica, estes pressupostos devem ser verificados:

- i) se *a_i* e *b_i* são significativos (*a_i* ≠ zero; *b_i* ≠ zero), isto é, se o efeito indireto de *X* em *Y* por meio de *M_i* for significativo (*a_i* . *b_i* ≠ zero);
- ii) se o efeito indireto (*c'*, ou, *a_i* . *b_i*) for maior que o efeito direto (*c'*).

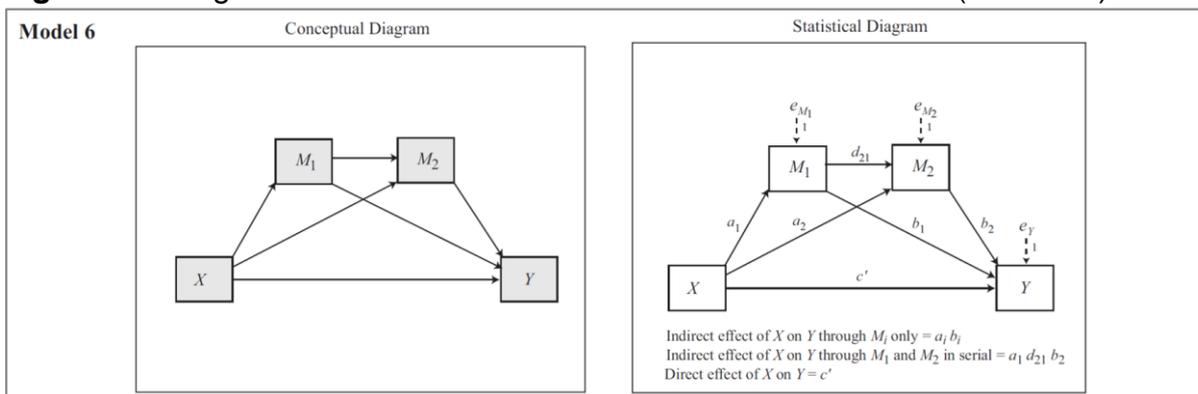
A significância estatística será verificada por meio da *Macro PROCESS* (HAYES, 2018), a qual realiza a rotina de regressões concomitantes (*OLS⁷ regression routine*) para cada um dos efeitos – direto, indireto e total.

⁷ *Ordinary Least Squares (OLS) regression* é a técnica de análise de regressão usando o critério dos mínimos quadrados. Conforme Hayes (2018), os pacotes estatísticos mais populares incluem a rotina para estimar um modelo de regressão *OLS*.

4.2.4.2 Mediação Múltipla em Série

A Figura 10 apresenta o Modelo 6 (HAYES, 2018), tratando-se de uma mediação múltipla em série com M_1 e M_2 atuando na relação entre X e Y .

Figura 10. Diagrama conceitual e estatístico da Macro PROCESS (Modelo 6)



Fonte: Adaptado de Hayes (2018).

Conforme Hayes (2018), o modelo de mediação múltipla em série pressupõe causalidade entre as variáveis ao considerar que a variável independente (preditora) (X) causa a primeira variável mediadora (M_1) que, por sua vez, causa a segunda variável mediadora (M_2) – e, assim por diante, caso existam outras mediadoras –, até que tenha a variável dependente (Y) como conseqüente final. Os diagramas apresentam dois mediadores nos quais X influencia Y , totalizando quatro caminhos distintos: i) caminho indireto que vai de X a Y por meio de M_1 ; ii) caminho indireto que vai de X a Y por meio de M_2 ; iii) caminho indireto que vai de X a Y por meio de M_1 e M_2 em série – M_1 afeta M_2 ; e, iv) caminho direto de X a Y , sem passar por nenhuma variável mediadora (HAYES, 2018).

Tal modelo de mediadores em série com dois mediadores apresenta três variáveis respostas, quais sejam: M_1 , M_2 e Y . Cada variável conseqüente apresenta as variáveis anteriores como causais, em que M_1 é estimado apenas a partir de X ; M_2 é estimado a partir de X e M_1 ; e, Y é estimado a partir de X , M_1 e M_2 (HAYES, 2009, 2018). Com isso, pode-se estabelecer o modelo estatístico formal da mediação múltipla em série com dois mediadores, conforme a Tabela 12.

Tabela 12. Modelo Estatístico Formal de Mediação Múltipla Serial

| | |
|--|---|
| Modelos [Variáveis consequentes M_1, M_2 e Y] | $M_1 = i_{M1} + a_1 X + e_{M1}$ $M_2 = i_{M2} + a_2 X + d_{21} M_1 + e_{M2}$ $Y = i_Y + c' X + b_1 M_1 + b_2 M_2 + e_Y$ |
| Siglas | $i_{M1} / i_{M2} / i_Y$ = interceptos da regressão a_1 = coeficiente preditor do impacto de X em M_1 a_2 = coeficiente preditor do impacto de X em M_2 b_1 = coeficiente preditor do impacto de M_1 em Y b_2 = coeficiente preditor do impacto de M_2 em Y d_{21} = coeficiente preditor do impacto de M_1 em M_2 c' = coeficiente preditor do impacto de X em Y $e_{M1} / e_{M2} / e_Y$ = erros ao estimar M_1, M_2 e Y |
| Interpretações | O efeito total de X em Y pode ser dividido em componentes diretos e indiretos, sendo três efeitos indiretos específicos e um efeito direto O efeito indireto total de X é calculado por $(a_1 b_1) + (a_2 b_2) + (a_1 d_{21} b_2)$ c' representa o efeito causal direto de X sobre Y |
| Efeito indireto de X em Y por meio de M_1 | $a_1 b_1$ |
| Efeito indireto de X em Y por meio de M_2 | $a_2 b_2$ |
| Efeito indireto de X em Y por meio de M_1 e M_2 em série | $a_1 d_{21} b_2$ |
| Efeito direto de X em Y | c' |
| Efeito total (c) | $c = c' + (a_1 b_1) + (a_2 b_2) + (a_1 d_{21} b_2)$ |

Fonte: Hayes (2009; 2018).

Para a análise de tal modelo via *Macro PROCESS* (HAYES, 2018), os testes inferenciais de efeitos diretos e indiretos são análogos aos já descritos para o modelo de mediação simples. Para Hayes (2018), não é aconselhável a utilização da abordagem da teoria normal pelos mesmos motivos detalhados no tópico anterior. Com isso, foi utilizada a abordagem baseada em *OLS regression routine* por meio do *Bootstrapping* com os cálculos de *IC* para a estimativa do valor dos efeitos do modelo. Assim como no modelo de mediação simples, o processo de repetição do *Bootstrapping* contará também com 10.000 observações (HAYES, 2018).

A partir do entendimento mais aprofundado dos modelos a serem analisados via *Macro PROCESS* (HAYES, 2018), pode-se, enfim, partir para a explicação final deste tópico, qual seja: associação dos modelos supracitados dos *templates* da *Macro PROCESS* (Modelos 4 e 6) (HAYES, 2018) com os construtos investigados nesta pesquisa.

4.2.4.3 Modelos Macro PROCESS e Construtos Investigados

A partir das figuras e das explicações sobre os diagramas conceituais e estatísticos a serem utilizados, o Quadro 6 evidencia os parâmetros de cada um dos modelos que foram testados (HAYES, 2018), agora associados aos construtos investigados.

Quadro 6. Modelos Process e Construtos

| Modelos Template Hayes | Modelo Pesquisa | Relação | Parâmetros |
|----------------------------------|------------------------|---------------------------|--|
| Template 4 | M1 | Mediação Simples | $X = \text{Barreiras de Carreira}$ $Y = \text{Estratégias Funcionais de Coping}$ $M_i = \text{Expectativas de Autoeficácia}$ |
| Template 4 | M2 | Mediação Simples | $X = \text{Barreiras de Carreira}$ $Y = \text{Estratégias Funcionais de Coping}$ $M_i = \text{Apoio Social Emocional}$ |
| Template 6 | M3 | Mediação Múltipla Seriada | $X = \text{Barreiras de Carreira}$ $Y = \text{Estratégias Funcionais de Coping}$ $M_i = \text{Apoio Social Emocional}$ $M_{ii} = \text{Expectativas de Autoeficácia}$ |

Fonte: Elaborado pela autora, conforme templates da MACRO Process de Hayes (2018).

4.3 RESULTADOS

4.3.1 Caracterização da Amostra

Foram obtidos na totalidade 165 participantes. Dois casos foram excluídos por apresentarem mais de 5% de *missing values* no instrumento de pesquisa, o que totalizou **163** respostas válidas, e atendendo aos critérios de amostra mínima. Ressalta-se mais uma vez que todos os participantes concordaram em participar da pesquisa de forma voluntária, e os procedimentos obedeceram aos critérios da ética em pesquisa com seres humanos. Nas tabelas a seguir estão demonstradas as características levantadas quanto ao perfil sociodemográfico dos alunos que contribuíram para este estudo.

Tabela 13. Perfil dos Discentes

(continua)

| Variável | | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|-----------------|------------------|----------------------------|--------------------------------|
| Idade | Menor idade | 19 | - |
| | Maior idade | 54 | - |
| | Média | 24,4 | - |
| | Desvio-padrão | 5,7 | - |
| Faixas de Idade | 19 a 24 anos | 113 | 69,3 |
| | 25 a 30 anos | 33 | 20,2 |
| | 31 a 39 anos | 11 | 6,8 |
| | Acima de 40 anos | 6 | 3,7 |
| Total | | 163 | 100 |

| Variável | | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|----------------------------|--------------------------|---------------------|-------------------------|
| Gênero | Masculino | 70 | 42,9 |
| | Feminino | 93 | 57,1 |
| Total | | 163 | 100 |
| Cor ou etnia | Branca | 86 | 52,8 |
| | Parda | 56 | 34,4 |
| | Negra | 21 | 12,9 |
| Total | | 163 | 100 |
| Estado civil | Solteiro | 142 | 87,1 |
| | Casado | 15 | 9,2 |
| | Divorciado | 1 | 0,6 |
| | Outro | 5 | 3,1 |
| Total | | 163 | 100 |
| Maior grau de escolaridade | Ensino médio completo | 128 | 78,5 |
| | Ensino técnico completo | 19 | 11,7 |
| | Ensino superior completo | 13 | 8,0 |
| | Pós-graduação completa | 3 | 1,8 |
| Total | | 163 | 100 |

Fonte: Dados da pesquisa (2020), conforme resultados do SPSS.

Houve predominância da população jovem, em que a média de idade foi de 24 anos. O participante com menor idade tinha 19 anos, enquanto o de maior idade tinha 54 anos. Aproximadamente 69% dos discentes apresentaram idade entre 19 e 24 anos. As mulheres foram maioria no grupo, havendo também a prevalência de pessoas que se declararam de cor branca e solteiras. A maior parte dos alunos possuía como maior grau de escolaridade o ensino médio (ou seja, estavam cursando o primeiro curso de graduação). Seguidamente, na Tabela 14 são evidenciadas as informações sobre as atividades remuneradas exercidas pelos alunos, bem como as características das IES e dos cursos.

Tabela 14. Atividade Remunerada, IES e Cursos (continua)

| Variável | | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|--|-------------------------|---------------------|-------------------------|
| Atividade remunerada | Sim * | 127 | 77,9 |
| | Não | 36 | 22,1 |
| Total | | 163 | 100 |
| * Vínculo da atividade | Estágio | 52 | 40,9 |
| | Emprego fixo particular | 38 | 29,9 |
| | Emprego fixo público | 12 | 9,5 |
| | Autônomo | 13 | 10,2 |
| | Outros | 12 | 9,5 |
| Total | | 127 | 100 |
| Tempo de experiência em estágio ou trabalho formal | Nenhum | 25 | 15,3 |
| | Até 6 meses | 23 | 14,1 |
| | 6,1 meses até 12 meses | 21 | 12,9 |
| | 12,1 meses até 24 meses | 28 | 17,2 |
| | Acima de 24 meses | 66 | 40,5 |
| Total | | 163 | 100 |

| Variável | | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|------------------------|----------------|---------------------|-------------------------|
| Natureza social da IES | Pública | 147 | 90,2 |
| | Privada | 16 | 9,8 |
| Total | | 163 | 100 |
| Localidade | Espírito Santo | 65 | 39,9 |
| | Minas Gerais | 86 | 52,8 |
| | Sem resposta | 12 | 7,3 |
| Total | | 163 | 100 |

Fonte: Dados da pesquisa (2020), conforme resultados do SPSS.

Muitos alunos revelaram que exerciam atividade remunerada no momento da pesquisa – aproximadamente 78% da amostra –, sendo que a maioria indicou o estágio como o vínculo da atividade. Como tempo total de experiência profissional em estágio ou trabalho, a maior parte dos alunos indicou possuir experiência acima de 24 meses. Finalmente, todos os discentes participantes estavam matriculados em IES localizadas nos estados do Espírito Santo e de Minas Gerais e, considerando a Categoria Administrativa da IES, destaca-se a predominância das Instituições Públicas de Ensino, que concentraram 90% dos alunos da amostra.

4.3.2 Avaliação dos Modelos Estruturais

As estruturas internas propostas nos modelos das escalas utilizadas foram avaliadas por meio da análise fatorial confirmatória, conforme índices a seguir:

Tabela 15. Índices de Ajuste (N=163)

| Escalas | X ² (gl) | X ² /gl | CFI | TLI | SRMR | RMSEA (90% IC) |
|-------------|---------------------|--------------------|------|------|------|--------------------|
| IPBC | 7,02 (19) | 0,37 | 1,00 | 1,03 | 0,04 | 0,00 (0,00 – 0,00) |
| APSE | 4,58 (20) | 0,23 | 1,00 | 1,00 | 0,03 | 0,00 (0,00 – 0,00) |
| AEFS | 421,99 (517) | 0,82 | 1,00 | 1,01 | 0,08 | 0,00 (0,00 – 0,00) |
| EMEP | 262,13 (229) | 1,14 | 0,99 | 0,98 | 0,08 | 0,03 (0,00 – 0,05) |

Fonte: Dados da pesquisa (2020), conforme resultados do JASP e método de estimação *R-DWLS*.

Nota: X² = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation.

Os indicadores de ajustes suportaram os modelos das escalas utilizadas. Destaca-se que para todos os modelos o teste do qui-quadrado (X²) não foi significativo ($p > 0,001$ em todos os casos), o que confirma bons ajustes nos modelos.

4.3.3 Descrição Estatística, Correlação e Consistência Interna

Foram verificadas estatísticas descritivas das escalas utilizadas neste estudo – em que cada uma é evidenciada detalhadamente no APÊNDICE D. A consistência interna e correlações foram também averiguadas, conforme a seguir.

Tabela 16. Consistência Interna das Escalas (N=163)

| Escala Dimensões | McDonald's (ω) |
|---|---|
| IPBC | 0,84 |
| 1. <i>Restrição de Oportunidades (RO)</i> | 0,72 |
| 2. <i>Falta de Suporte (FS)</i> | 0,78 |
| APSE | 0,96 |
| AEFS | 0,95 |
| 1. <i>Autoeficácia Acadêmica (AA)</i> | 0,89 |
| 2. <i>Autoeficácia na Regulação da Formação (ARF)</i> | 0,89 |
| 3. <i>Autoeficácia em Ações Proativas (AAP)</i> | 0,87 |
| 4. <i>Autoeficácia na Interação Social (AIS)</i> | 0,78 |
| 5. <i>Autoeficácia na Gestão Acadêmica (AGA)</i> | 0,79 |
| EMEP | 0,89 |
| 1. <i>Focalização no Problema (FP)</i> | 0,88 |
| 2. <i>Busca por Suporte Social (SS)</i> | 0,84 |

Fonte: Dados da pesquisa (2020), conforme resultados do JAMOVl.

Verificando inicialmente os índices de confiabilidade por dimensões de cada escala (RO, FS, AA, ARF, AAP, AIS, AGA, FP e SS), observa-se boa precisão dos fatores, variando entre $\omega = 0,72$ e $0,89$. Ao analisar os índices gerais de confiabilidade das escalas (IPBC, APSE, AEFS e EMEP), os valores são considerados excelentes por estarem acima de $0,80$ (NUNNALLY; BERNSTEIN, 1994), variando de $\omega = 0,84$ (IPBC) a $\omega = 0,96$ (APSE).

Na Tabela 17 evidenciam-se média, desvio-padrão e correlações.

Tabela 17. Estatística Descritiva | Escalas por Dimensões (N=163)

| Escala / Dimensão | M | DP | Coeficientes Correlação Pearson | | | | | | | | | | | |
|-------------------|------|------|---------------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|--|--|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | |
| 1. IPBC / RO | 4,67 | 1,19 | 1,00 | | | | | | | | | | | |
| 2. IPBC / FS | 4,39 | 1,36 | 0,67** | 1,00 | | | | | | | | | | |
| 3. APSE | 4,47 | 1,69 | 0,28** | 0,19* | 1,00 | | | | | | | | | |
| 4. AEFS / AA | 5,17 | 0,96 | 0,06 | -0,09 | 0,20* | 1,00 | | | | | | | | |
| 5. AEFS / AGA | 5,23 | 1,15 | 0,01 | -0,05 | 0,22** | 0,74** | 1,00 | | | | | | | |
| 6. AEFS / ARF | 5,00 | 1,17 | -0,09 | -0,15 | 0,18* | 0,65** | 0,59** | 1,00 | | | | | | |
| 7. AEFS / AIS | 5,30 | 1,07 | 0,04 | -0,08 | 0,17* | 0,54** | 0,47** | 0,56** | 1,00 | | | | | |
| 8. AEFS / AAP | 4,54 | 1,30 | 0,04 | -0,05 | 0,09 | 0,57** | 0,53** | 0,70** | 0,55** | 1,00 | | | | |
| 9. EMEP / FP | 4,95 | 0,91 | 0,05 | 0,07 | 0,33** | 0,48** | 0,42** | 0,52** | 0,41** | 0,34** | 1,00 | | | |
| 10. EMEP / SS | 4,22 | 1,55 | 0,12 | 0,08 | 0,56** | 0,15 | 0,07 | 0,15 | 0,10 | 0,06 | 0,32** | 1,00 | | |

Fonte: Dados da pesquisa (2020), conforme resultados do SPSS.

Legenda: Média (M); Desvio Padrão (DP).

Nota: **A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades); *A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

No IPBC, a maior média foi na dimensão *Restrição de Oportunidades*, e a menor em *Falta de Suporte*. Tais dimensões indicaram associação positiva, significativa e elevada ($r = 0,67$; $p < 0,01$). Ao comparar com as outras escalas, as duas dimensões apresentaram correlações significativas e positivas com a APSE (dimensão Apoio Social Emocional), com os valores de r de 0,19 ($p < 0,05$) e 0,28 ($p < 0,01$).

A APSE apresentou correlações significativas e positivas com a AEFS nas dimensões *Autoeficácia na Interação Social*, *Autoeficácia na Regulação da Formação*, *Autoeficácia Acadêmica* e *Autoeficácia na Gestão Acadêmica*. Os valores de r variaram entre 0,17 ($p < 0,05$) e 0,22 ($p < 0,01$). A APSE também apresentou associações significativas e positivas com as duas dimensões da EMEP (*Focalização no Problema* e *Busca por Suporte Social*), em que os valores r foram de 0,33 ($p < 0,01$) e 0,56 ($p < 0,01$).

Na AEFS, as maiores médias foram nas dimensões *Autoeficácia na Interação Social* e *Autoeficácia na Gestão Acadêmica*, e as menores em *Autoeficácia em Ações Proativas* e *Autoeficácia na Regulação da Formação*. Tais dimensões indicaram associações positivas e significativas entre si, com valores de r variando entre 0,47 e 0,74 ($p < 0,01$). Comparando com a escala EMEP, verifica-se também associações positivas e significativas, em que todas as dimensões da AEFS se correlacionaram positivamente com a dimensão *Focalização no Problema* (r entre 0,34 e 0,52; $p < 0,01$).

Já ao verificar as dimensões da EMEP (*Focalização no Problema* e *Busca por Suporte Social*), constata-se que a maior média se encontra na dimensão *Focalização no Problema*, e a menor em *Busca por Suporte Social*. Essas dimensões indicaram associação positiva e significativa ($r = 0,32$; $p < 0,01$).

Por fim, a Tabela 18 demonstra média, desvio-padrão e correlações únicas dos construtos analisados criados a partir da função *compute* do SPSS.

Tabela 18. Estatística Descritiva | Escalas e Construtos (N=163)

| Escala Construtos | M | DP | Coeficientes Correlação Pearson | | | |
|--|------|------|---------------------------------|--------|--------|------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. IPBC <i>Barreiras de Carreira Contextuais (BC)</i> | 4,53 | 1,17 | 1,00 | | | |
| 2. APS <i>Apoio Social Emocional (APSE)</i> | 4,47 | 1,69 | 0,25** | 1,00 | | |
| 3. AEFS <i>Expectativas de Autoeficácia (AE)</i> | 5,04 | 0,92 | -0,05 | 0,20** | 1,00 | |
| 4. EMEP <i>Estratégias Funcionais de Coping (EFCop)</i> | 4,81 | 0,86 | 0,09 | 0,46** | 0,49** | 1,00 |

Fonte: Dados da pesquisa (2020), conforme resultados do SPSS.

Legenda: Média (M); Desvio Padrão (DP).

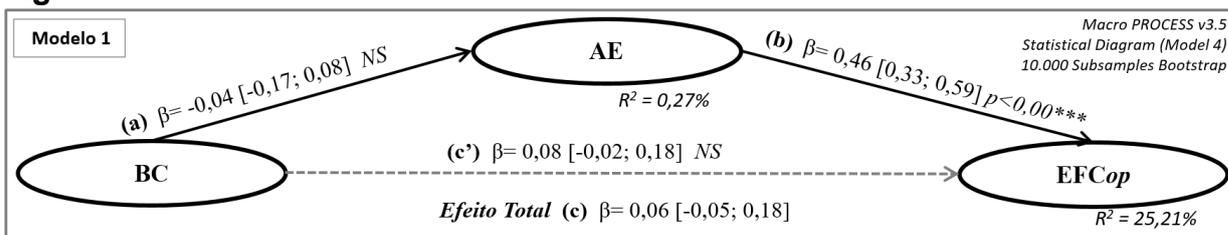
Notas: **A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades); *A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Em uma verificação geral, constatou-se que os maiores valores médios se concentraram na AEFS (construto *Expectativas de Autoeficácia*) e EMEP (construto *Estratégias Funcionais de Coping*). Já as menores médias foram em APS (construto *Apoio Social Emocional*). No tocante às correlações, foram evidenciadas correlações significativas e positivas entre: AEFS e EMEP ($r = 0,49$; $p < 0,01$), APSE e EMEP ($r = 0,46$; $p < 0,01$), IPBC e APSE ($r = 0,25$; $p < 0,01$) e APSE e AEFS ($r = 0,20$; $p < 0,01$).

4.3.4 Avaliação dos Modelos de Mediação

A partir dos dados satisfatórios obtidos com a avaliação dos modelos estruturais, procedeu-se sequencialmente com o teste dos modelos teóricos de mediação. Os resultados são demonstrados nas figuras a seguir.

Figura 11. Modelo Teórico 1



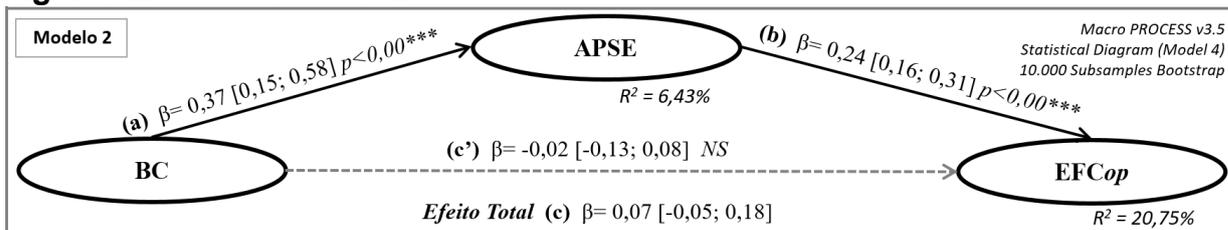
Fonte: Dados da pesquisa (2020), conforme PROCESS (SPSS) outputs.

Legenda: Barreiras de Carreira Contextuais (BC); Autoeficácia (Formação Superior) (AE); Estratégias Funcionais de Coping (EFCop).

Notas: NS é não significativo; *** $p < 0,001$; ** $p < 0,05$.

Com os resultados, inicialmente verificou-se que não houve efeito direto significativo de BC em EFCop. O Modelo 1 não apresentou efeito de mediação, pois o efeito de BC em AE (a) não foi significativo, e nem tampouco o efeito indireto de BC em EFCop por meio de AE [a . b; $\beta = -0,02$; LI-IC = -0,09; LS IC = 0,04]. Com isso, **rejeita-se H1**. Na sequência, demonstra-se o teste do Modelo Teórico 2.

Figura 12. Modelo Teórico 2



Fonte: Dados da pesquisa (2020), conforme PROCESS (SPSS) outputs.

Legenda: Barreiras de Carreira Contextuais (BC); Apoio Social Emocional (APSE); Estratégias Funcionais de Coping (EFCop).

Notas: NS é não significativo; *** $p < 0,001$; ** $p < 0,05$.

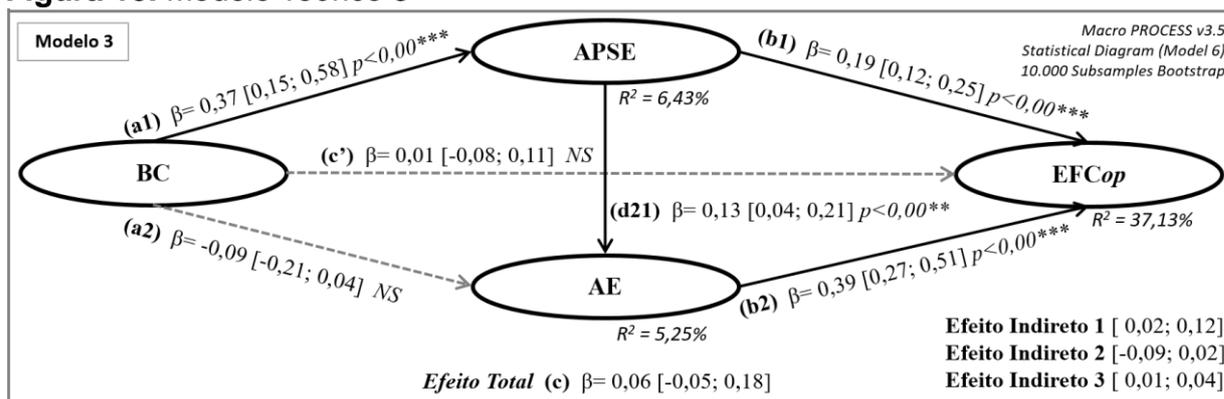
Por sua vez, o efeito indireto foi significativo para o Modelo 2 [a . b; $\beta = 0,09$; LI IC = 0,03; LS-IC = 0,16]. Este efeito indireto foi positivo, significativo e maior que o efeito direto. BC não teve efeito direto significativo em EFCop (c'), o que caracteriza uma mediação completa. Além disso, o efeito direto de BC em EFCop diminuiu com a inserção da variável APSE (variando de $\beta = 0,07$ para -0,02). Já o valor de R^2 na variável dependente EFCop aumentou após a inserção da variável interveniente, indo de 0,78% para 20,75%. Ao avaliar o efeito mediado (isto é, [1 - Efeito Direto/Efeito Total]), constatou-se que a APSE mediu aproximadamente 71,43% da relação entre BC e EFCop.

Ao considerar os resultados, verifica-se que há **falha em rejeitar H2**, e que o construto Apoio Social Emocional medeia a relação entre Barreiras de Carreira

Contextuais e Estratégias Funcionais de Coping. Em outras palavras, conclui-se que as percepções de *Barreiras de Carreira Contextuais* predizem positiva e indiretamente as *Estratégias Funcionais de Coping* por meio das percepções de *Apoio Social Emocional*.

Na sequência, demonstra-se o teste do Modelo Teórico 3.

Figura 13. Modelo Teórico 3



Fonte: Dados da pesquisa (2020), conforme *PROCESS (SPSS) outputs*.

Legenda: Barreiras de Carreira Contextuais (BC); Apoio Social Emocional (APSE); Autoeficácia Formação Superior (AE); Estratégias Funcionais de Coping (EFCop).

Notas: NS é não significativo; *** $p < 0,001$; ** $p < 0,05$.

No Modelo 3, o efeito de BC em APSE (a1), bem como de APSE em EFCop (b1), foram significativos e positivos – assim como no Modelo 2. O *Efeito Indireto 1* [a1 . b1; $\beta = 0,07$; $LI-IC = 0,02$; $LS-IC = 0,12$] foi significativo e positivo. Já o efeito de BC em AE (a2) não foi significativo, ao contrário do efeito de AE em EFCop (b2). O *Efeito Indireto 2* [a2 . b2; $\beta = -0,03$; $LI-IC = -0,09$; $LS-IC = 0,02$] não foi, portanto, significativo, devido a influência de a2. Por fim, o efeito de APSE em AE (d21) também se revelou como significativo e positivo. Considerando que os valores de a1, d21 e b2 foram todos significativos e positivos neste modelo, constata-se que o *Efeito Indireto 3* [a1 . d21 . b2; $\beta = 0,02$; $LI-IC = 0,01$; $LS-IC = 0,04$] foi também significativo e positivo. A partir de tais resultados, **há falha em rejeitar H3a e H3b**.

Novamente, BC não teve efeito direto em EFCop (c'), e o modelo pode ser compreendido como uma mediação completa. O efeito de BC em EFCop diminuiu com a inserção das variáveis APSE e AE (variando de $\beta = 0,06$ para 0,01). Já o valor de R^2 na variável EFCop aumentou de forma relevante após inserir as variáveis explicativas, indo de 0,78% para 37,13%. Avaliando o efeito mediado, constatou-se que APSE e AE mediarão aproximadamente 83,33% da relação entre BC e EFCop.

Contata-se assim que há **falha em rejeitar H3**, e que as percepções de *Barreiras de Carreira Contextuais* predizem positiva e indiretamente as *Estratégias Funcionais de Coping* por meio da mediação em série das percepções de *Apoio Social Emocional* e das *Expectativas de Autoeficácia*.

Em suma, os achados deste estudo são apresentado no Quadro 7.

Quadro 7. Avaliação das Hipóteses

| Nº | Descrição | Resultado |
|-----|---|-------------------|
| H1 | As expectativas de autoeficácia (AE) são mediadoras na relação indireta e positiva entre barreiras de carreira contextuais (BC) e estratégias funcionais de <i>coping</i> (EFCop). | Rejeita |
| H2 | O apoio social emocional (APSE) é mediador na relação indireta e positiva entre barreiras de carreira contextuais (BC) e estratégias funcionais de <i>coping</i> (EFCop). | Falha em Rejeitar |
| H3a | O apoio social emocional (APSE) prediz positivamente as expectativas de autoeficácia (AE). | Falha em Rejeitar |
| H3b | As expectativas de autoeficácia (AE) predizem positivamente as estratégias funcionais de <i>coping</i> (EFCop). | Falha em Rejeitar |
| H3 | O apoio social emocional (APSE) e as expectativas de autoeficácia (AE) são mediadores seriados na relação indireta e positiva entre barreiras de carreira contextuais (BC) e estratégias funcionais de <i>coping</i> (EFCop). | Falha em Rejeitar |

Fonte: Elaborado pela autora.

4.4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo é destinado a articular os resultados encontrados nesta pesquisa à luz da fundamentação teórica por meio dos seguintes tópicos: 1) participantes da pesquisa; 2) construtos investigados; e, 3) hipóteses e modelos teóricos.

4.4.1 Participantes da Pesquisa

Nesta pesquisa, a maior parte dos alunos se declarou pertencente ao sexo feminino, de cor branca e solteira. Considerando esses resultados, vale a comparação com os dados indicados pelo INEP nos Relatórios Sínteses de Área (BRASIL, 2019a; 2019b) a partir das informações levantadas quanto ao perfil dos estudantes que realizaram o Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (Enade) em 2018. Na área de Administração (BRASIL, 2019a), para os cursos presenciais – como é o caso dos alunos envolvidos nesta investigação –, o relatório indicou que a maior parte dos alunos (49,2%) estava no grupo etário de até 24 anos; que 56,7% eram do sexo feminino; e, que 71,8% dos homens eram solteiros e, em percentual próximo, 71,1%

das mulheres também eram solteiras. 55,5% dos discentes se declararam de cor branca, sendo 25,0% do sexo masculino e 30,5% do sexo feminino. Adicionalmente, conforme o relatório, a faixa de renda familiar mensal modal, com 28,1%, foi de 1,5 a 3 salários mínimos; isto é, de R\$ 1.431,01 a R\$ 2.862,00.

Já na área de de Ciências Contábeis (BRASIL, 2019b), também para cursos presenciais, o relatório apontou resultados parecidos com a área de Administração. A maior parte dos alunos (45,6%) também apresentou idades de até 24 anos, e as mulheres representaram 59,0% dos alunos. Em relação ao estado civil, 68,1% dos homens eram solteiros, assim como 66,6% das mulheres. 49,6% dos discentes se declararam de cor branca, sendo 20,2% do sexo masculino e 29,4% do sexo feminino. Aqueles que se declararam de cor parda constituíram o segundo maior grupo, com 37,2%. Por fim, a renda familiar mensal modal na presente pesquisa foi de 1,5 a 3 salários mínimos – assim como a área de Administração –, sendo 32,0% do total. Verifica-se, assim, que o perfil levantado neste trabalho se assemelhou aos resultados identificados nos relatórios das áreas de Administração (BRASIL, 2019a) e Ciências Contábeis (2019b).

Ristoff (2016), em suas análises embasadas em dados do INEP, verificou, em 2016, um perfil comum entre os estudantes de Administração e Ciências Contábeis, caracterizados como “estudante-trabalhador”; ou seja, estudantes que trabalham, se sustentam e sustentam suas famílias. Conforme o autor, 48,6% dos estudantes de Administração, e 55,3% dos estudantes de Ciências Contábeis, trabalham para se sustentar e sustentar a família. Ao analisar dados mais atualizados do INEP (BRASIL, 2019a; 2019b) referentes a 2018, constata-se que não houve modificações significativas nesse quadro. Em Administração, 16,4% dos alunos responderam que possuíam renda e se sustentavam; 23,5% possuíam renda e contribuía com o sustento da família; e, 7,4% eram os principais responsáveis pelo sustento familiar. Juntos, formaram 47,3%. Em Ciências Contábeis, 18,3% dos alunos responderam que possuíam renda e se sustentavam; 27,0% possuíam renda e contribuía com o sustento da família, e 9,1% eram os principais responsáveis pelo sustento familiar. Juntos, formaram 54,4% dos alunos.

Ao observar essa característica de “estudante-trabalhador” em todos os cursos de graduação ofertados nacionalmente, nota-se que ela é praticamente ausente em

alguns cursos (como Medicina, Odontologia e Medicina Veterinária), enquanto em outros ela aparece fortemente. Este último caso engloba os cursos de Ciências Contábeis e Administração, e outros como Pedagogia e Matemática (RISTOFF, 2016). Considerando que esta pesquisa envolveu estudantes dos cursos de Administração e Ciências Contábeis, era esperado que parte substancial estivesse trabalhando no momento em que a pesquisa foi aplicada. Os resultados refletiram isso, já que quase 80% amostra indicou exercer atividade remunerada.

Dentre as atividades remuneradas de trabalho, na presente amostra os alunos indicaram o estágio como vínculo principal (40,9%). Isso evidencia que os jovens inseridos no ensino superior têm a importante possibilidade de inserção no mercado de trabalho via estágio, sendo uma etapa relevante para a formação e compreensão das demandas no mundo do trabalho. Ademais, o fato de quase 80% da amostra estar vinculada a alguma atividade de trabalho pode ter influenciado para os escores mais elevados nas escalas de estratégias funcionais e de autoeficácia. Isso porque prevaleceu na amostra estudantes com idades entre 19 e 24 anos, que foram 69%. Conforme dados do IBGE (2020), as pessoas nessa faixa de idade apresentaram as maiores taxas de desocupação no país, configurando as pessoas que não possuíam trabalho na data e que tinham tomado providências efetivas para consegui-lo. Os jovens nesta referida faixa de idade apresentaram taxa de desocupação de 27,1% em 2020, valor muito superior ao valor da taxa média nacional de 12,2% (IBGE, 2020). Ou seja, como apontam Santos e Gimenez (2015), os mais jovens tendem a sofrer mais fortemente as influências da crise nos mercados de trabalho, mas na presente amostra a maior parte dos estudantes estava vinculada em alguma atividade, o que pode favorecer para percepções mais positivas sobre enfrentamento e autoeficácia.

4.4.2 Construtos Investigados

Num primeiro momento, os resultados iniciais dos construtos mensurados por cada instrumento apontaram achados que podem ser associados com a literatura. No instrumento IPBC (construto *Barreiras de Carreira Contextuais*; BC), a maior média se encontrou na dimensão *Restrição de Oportunidades*, especificamente nos itens: [*Não ter oportunidades de progressão na profissão*] e [*Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido à instabilidade na economia do país*]. Tal resultado revela certo

pessimismo em relação à profissão exercida, como também insegurança em relação ao futuro profissional dada a crise econômica no Brasil, o que vai ao encontro do que foi destacado em outros estudos nacionais recentes (MELO et al., 2021; MELO et al., 2020a; MELO; MARTINS-SILVA, 2019) e em dados divulgados pelo IBGE (2020) acerca da elevada taxa de desocupação no Brasil. Outra possibilidade é os estudantes não perceberem perspectivas de progressão no local onde estão inseridos no momento.

Nesta amostra o construto BC apresentou correlação significativa e positiva com APSE (construto *Apoio Social Emocional*). Contudo, conforme a TSCC, barreiras e apoios existentes no ambiente impactam em comportamentos adaptativos da seguinte forma: enquanto as barreiras dificultam, os apoios facilitam tal comportamento (LENT; BROWN, 2013). Ora, mas a relação entre BC e APSE foi positiva, e não negativa. Verifica-se nesse sentido que as barreiras podem não ser apenas dificultadoras/impeditivas do comportamento, mas também ocasionar desfechos positivos ao serem percebidas como desafiadoras/estimuladoras. Outras pesquisas já revelaram que as barreiras podem ser percebidas como desafios e impactar em resultados positivos inesperados (CARDOSO; FERREIRA MARQUES, 2001; CARDOSO; MOREIRA, 2009; HIRSCHI et al., 2013; LINDLEY, 2005; LUZZO, 1992; LUZZO; 1995; LUZZO; HUTCHESON, 1996).

Ademais, o instrumento de mensuração APSE apresentou suas maiores médias nos itens [*Para dar informações que ajudem*] e [*Para ouvi-lo quando precisa falar*], o que reflete relativo apoio das pessoas que formam os vínculos sociais com os participantes da pesquisa. Especificamente, o primeiro item retrata um apoio que informa e auxilia, que pode ocorrer em momentos de crise ou em situações normais do cotidiano. Reflete também confiança nas pessoas que dão as informações – já que se tratam de “informações que ajudem” –, caracterizando aspectos positivos como aconselhamento e assistência. Outros estudos já confirmaram o quanto este tipo de apoio é benéfico para a adoção de comportamentos importantes na carreira, como o delineamento de objetivos (FORT; MURARIU, 2018a), a busca por emprego (MAGALHÃES; TEIXEIRA, 2013), as tomadas de decisão (LENT et al., 2016) e, até mesmo, o empreendedorismo (CAINES; EARL; BORDIA, 2019).

Já o segundo item condiz com o apoio percebido em momentos turbulentos, haja vista a expressão “quando precisa falar”. Conforme pesquisas prévias, o apoio social é muito importante em momentos de transição, de adaptação ou de crise justamente pelo fato de os indivíduos precisarem mobilizar recursos pessoais para enfrentarem as situações (MAGALHÃES; TEIXEIRA, 2013). Assim, o apoio nas outras pessoas torna-se fundamental para aumentar níveis de confiança em si mesmo e em alcançar resultados desejados (CAINES; EARL; BORDIA, 2019; FLORES et al., 2020; FORT; MURARIU, 2018a, 2018b; OLLE; FOUAD, 2015; WRIGHT et al., 2014).

Seguidamente, o instrumento AEFS (construto *Expectativas de Autoeficácia*) apresentou maiores médias nas dimensões *Autoeficácia na Interação Social*, com maior média no item [*Estabelecer bom relacionamento com seus professores*]; e, *Autoeficácia na Gestão Acadêmica*, com maior média em [*Terminar trabalhos do curso dentro do prazo estabelecido*]. Vale lembrar que o construto retrata crenças da própria capacidade do estudante no ensino superior. Conforme explicações de Polydoro e Guerreiro-Casanova (2010), tais dimensões refletiram as crenças de desempenho frente ao relacionamento com colegas e professores para fins sociais e acadêmicos; e, frente ao envolvimento e cumprimento de prazos das atividades acadêmicas.

Com isso, ao pontuarem em maiores níveis na primeira dimensão, os participantes revelaram crenças positivas de relacionamento em suas redes de contato na educação superior. Esse resultado é importante pois, ao se sentirem confortáveis em suas redes de relações sociais durante a educação superior, maiores são as chances de obterem apoio social em diferentes formas. Assim, pertencer a um grupo e se sentir apoiado e estimado por ele é fundamental para a manutenção do bem-estar e da saúde dos indivíduos (COBB, 1976; SHERBOURNE; STEWART, 1991; ZANINI; VEROLLA-MOURA; QUEIROZ, 2009). Por sua vez, os maiores níveis verificados na segunda dimensão demonstram maior senso de responsabilidade e eficácia nos discentes – podendo ser associado à capacidade de agência e de autogerenciamento de tarefas, o que vem sendo demandado constantemente pelas organizações na contemporaneidade (BROWN; LENT, 2019a; LENT; BROWN, 2013).

Por fim, na EMEP (construto *Estratégias Funcionais de Coping*), a maior média foi na dimensão *Focalização no Problema*, especificamente nos itens [*Eu estou mudando, me tornando uma pessoa mais experiente*] e [*Eu insisto / luto pelo que eu quero*]. Os itens compõem estratégias e comportamentos funcionais (LIPSHITS-BRAZILER; GATI; TATAR, 2016) no processo de autogerenciamento de carreira (LENT; BROWN, 2013). O primeiro item pode ser associado a aspectos de adaptabilidade de carreira, principalmente em relação ao senso de orientação para o futuro profissional, à manutenção do domínio sobre a carreira e à responsabilização do indivíduo para desenvolver sua própria carreira (SAVICKAS et al., 2009; SAVICKAS; PORFELI, 2012). O segundo item, nesse mesmo sentido, exprime comportamentos de resiliência e de autodesenvolvimento pelos participantes – o que é consistente com os pressupostos de agência pessoal dos indivíduos (BANDURA, 1986) abordados pela TSCC (LENT; BROWN, 1996; LENT; BROWN; HACKETT, 1994).

No tocante às correlações entre os construtos da pesquisa, foram identificadas diversas associações significativas e positivas. O *apoio social emocional* apresentou correlação com os seguintes construtos: *barreiras de carreira contextuais*, *expectativas de autoeficácia* e *estratégias funcionais de coping*. Esse resultado ratifica os impactos positivos do apoio social emocional em dimensões diversas da vida e da carreira dos indivíduos, assim como já foi apontado em pesquisas prévias (ALI; PANATIK, 2013; CHAVES et al., 2019; HOMBRADOS-MENDIETA; COSANORIVAS, 2013; PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010).

Foi também significativa e positiva a correlação entre *estratégias funcionais de coping* e *expectativas de autoeficácia*, o que está em conformidade com a literatura tendo em vista a influência que a autoeficácia exerce sob o comportamento humano (BANDURA, 1978; BETZ; HACKETT, 2006; BIMROSE, 2019; BROWN; LENT, 2019a; LENT; BROWN, 2006b; CHEN; LIM, 2012).

4.4.3 Hipóteses e Modelos Teóricos: Barreiras, Estratégias de *Coping* e os Mecanismos de Mediação de Apoio Social e Autoeficácia

Com o objetivo de verificar o efeito das percepções de barreiras de carreira contextuais sobre as estratégias funcionais de *coping*, procedeu-se ao teste dos

modelos teóricos em que as expectativas de autoeficácia e o apoio social emocional se portaram como variáveis mediadoras.

Os primeiros resultados atestaram que não houve relação direta significativa entre barreiras externas/contextuais de carreira (SWANSON; WOITKE, 1997) e estratégias funcionais de enfrentamento (FOLKMAN; LAZARUS, 1980; LIPSHITS-BRAZILER; GATI; TATAR, 2016). Diante de barreiras, os indivíduos podem utilizar estratégias funcionais e/ou disfuncionais para enfrentá-las (MELO; MARTINS-SILVA, 2019; LIPSHITS-BRAZILER; GATI; TATAR, 2016). Se não houve relação direta entre barreiras contextuais e estratégias funcionais, vale destacar a reflexão: como os estudantes utilizam tais estratégias funcionais? O presente estudo inclui explicações sobre tal questão.

Investigações recentes demonstraram exemplos de estratégias funcionais e disfuncionais de enfrentamento que foram utilizadas no contexto da carreira. As ações funcionais englobaram a flexibilidade (MELO; MARTINS-SILVA, 2019) e a busca por apoio (LIPSHITS-BRAZILER; GATI; TATAR, 2016), enquanto as disfuncionais incluíram o apego emocional ao passado (MELO; MARTINS-SILVA, 2019), a fuga e a submissão (LIPSHITS-BRAZILER; GATI; TATAR, 2016).

Especificamente sobre estratégias funcionais, na presente pesquisa, os resultados demonstraram que as percepções de barreiras de carreira contextuais não se relacionaram diretamente com o enfrentamento funcional, e também que a relação não ocorreu indiretamente por meio das expectativas de autoeficácia (**H1 / M1 não significativo**). Ou seja, as expectativas de autoeficácia não funcionaram como mediadoras na relação entre barreiras e ações, ao contrário do que propõe a literatura (LENT; BROWN, 2013). Pode-se justificar esse resultado pelo fato de as barreiras percebidas no ambiente serem tão expressivas e generalizadas que acabam não impactando diretamente a autoeficácia na formação superior, mas indiretamente, por meio do apoio social – conforme **H3 / M3**.

Já o apoio social emocional se revelou como um mecanismo que influencia a utilização das estratégias funcionais de enfrentamento (**H2 / M2 significativo**). Neste modelo, as barreiras externas foram preditoras **positivas** do apoio social emocional, **e tal predição positiva foi inesperada**. O que pode explicar tal resultado é que as barreiras percebidas externamente são vinculadas ao mercado

de trabalho e às dificuldades da profissão em si, como a contratação em curto prazo e por tempos determinados, às poucas oportunidades de progressão e a falta de orientação profissional. Ao pensar em apoio emocional, porém, os indivíduos o buscam em pessoas mais próximas, em vínculos afetivos mais fortes, e compartilham medos, escutam conselhos e relatam seus problemas. Assim, podem perceber barreiras externas em intensidade e acabam procurando pessoas confiáveis em seus vínculos sociais para obterem o apoio emocional que precisam para lidarem com tais barreiras. Essa relação pode gerar efeitos positivos a partir da percepção de barreira.

Por sua vez, o apoio social emocional revelou-se como preditor das estratégias funcionais de enfrentamento. Reforça-se que este tipo de apoio reflete zelo e atenção que são obtidos com fonte em outras pessoas/grupos, encadeando o incremento da autoeficácia a partir da percepção de apoio/cuidado da rede social. Neste ínterim incluem-se atributos de motivação que impactam o comportamento (BAKKER; DEMEROUTI; SCHAUFELI, 2003; COBB, 1976; CHAVES et al., 2019). Destaca-se, com isso, o papel fundamental que o apoio social emocional pode exercer para o enfrentamento funcional de barreiras na carreira. Nesse sentido, verificou-se que em situações de crise contextual e, por consequência, com a existência de inúmeras barreiras que dificultam (ou possam dificultar) o progresso e desenvolvimento da carreira, o apoio social ganha ainda maior importância para o enfrentamento individual de adversidades e desenvolvimento profissional de universitários.

É possível corroborar, a partir disso, achados de pesquisas anteriores que identificaram que o indivíduo, ao apoiar-se emocionalmente em outras pessoas, conta com efeitos positivos diversos no trabalho e em outros aspectos da vida (PASCHOAL; TORRES; PORTO, 2010; ZANINI; VEROLLA-MOURA; QUEIROZ, 2009). Esse resultado também condiz com o pressuposto de Lent e Brown (2013), que afirmam que quando os indivíduos contam com suportes contextuais, ficam mais propensos a se engajarem em comportamentos adaptativos de carreira. Logo, os achados deste estudo sugerem que o apoio social emocional atua como um poderoso mecanismo para o enfrentamento funcional diante problemas contextuais.

Vale retomar que nesta pesquisa não foi significativa a relação direta entre estratégias funcionais de enfrentamento frente às barreiras percebidas. Ao relacionar com os resultados favoráveis ao **M2**, é possível sugerir que o enfrentamento individual de problemas contextuais, para ser funcional e obter maiores chances de resultados positivos, precisa contar com “o outro” – seja em alguma pessoa unicamente, seja em redes mais estruturadas de apoio. Assim, em tempos de crise e intensa instabilidade como se vive atualmente (HIRSCHI, 2018), o processo de autogerenciamento da carreira tem sua importância (LENT; BROWN, 2013; HIRSCHI, 2018), mas deve ser analisado para além do indivíduo, para além da agência individual isolada, e sim considerando interrelações entre indivíduo, carreira, organizações e o meio social em que se vive. A carreira é do indivíduo, do profissional; mas, durante a trajetória (DUARTE; SILVA, 2013), o apoio social obtido em outras pessoas ou grupos é fundamental para dar segurança, proteção e esperança.

Sequencialmente, **H3 / M3** adicionou as expectativas de autoeficácia sendo preditas pelo apoio social emocional, e sendo preditivas do enfrentamento funcional. Os resultados foram consistentes ao modelo. Assim, verificou-se que as percepções de apoio social emocional impactam positivamente a autoeficácia, o que é consistente com achados de estudos prévios que verificaram a importância do apoio social em diversas esferas da vida individual (FLORES et al., 2020; FORT; MURARIU, 2018a; LENT et al., 2016). Lent et al. (2003) explicam que a autoeficácia tende a aumentar à medida que os indivíduos percebem como apoiadoras as outras pessoas com as quais mantêm vínculos sociais. Este resultado também vai ao encontro da literatura sobre autogerenciamento de carreira, que assume que a presença de suportes contextuais pode fortalecer a autoeficácia (LENT; BROWN, 2013).

Ademais, neste último modelo, os resultados indicaram que as estratégias funcionais de enfrentamento são preditas positivamente por tais expectativas de autoeficácia, evidenciando a importância destas para o comportamento humano – o que já foi demonstrado na literatura (BANDURA, 1978; BROWN; LENT, 2019a; CHEN; LIM, 2012). Vale neste ponto retomar **M1 / H1**, em que se constatou que a autoeficácia não atuou como mediadora na relação entre barreiras e enfrentamento funcional, ao contrário do esperado. Ou seja, a autoeficácia irá impactar o enfrentamento funcional quando inserido o apoio social.

Nesse sentido, identificou-se por meio de **M3** uma novidade: em tempos de crise e de diversas barreiras contextuais que dificultam a carreira, o apoio social emocional prediz as expectativas de autoeficácia, e estas então predizem as estratégias funcionais de enfrentamento destas barreiras – caracterizando o modelo de mediação múltipla seriada. Assim, o apoio social permite que a autoeficácia seja percebida pelos alunos para atuarem de forma produtiva. Ao perceberem barreiras contextuais na carreira, o enfrentamento funcional destas poderá ocorrer por meio do apoio social emocional, o qual impactará positivamente as expectativas de autoeficácia. É possível assumir que em situações de crise no contexto e de alta instabilidade para os trabalhadores, o “individual” precisa do “coletivo/contexto/social” para apresentar resultados mais positivos e favoráveis ao autogerenciamento de carreira.

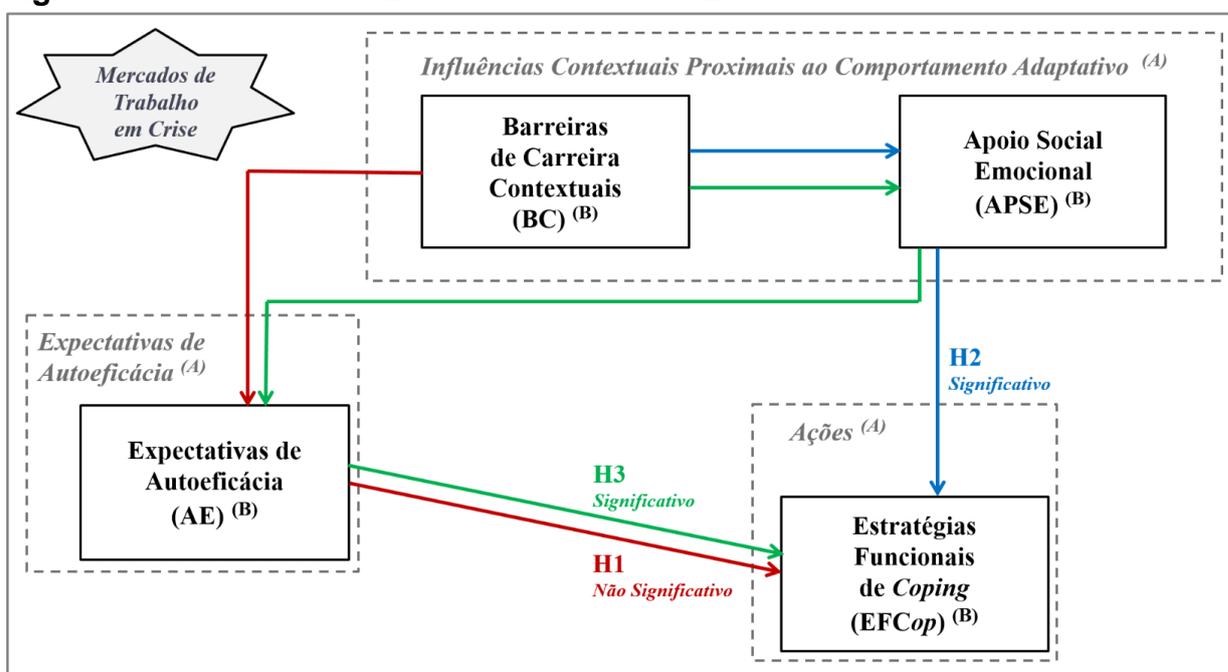
Em síntese, os resultados evidenciam que o apoio social emocional é um importante mecanismo para que o enfrentamento funcional das barreiras ocorra. Ou seja, ele permite e favorece a adoção de estratégias funcionais para enfrentar barreiras percebidas na carreira, incluindo o impacto positivo que exerce nas expectativas de autoeficácia. É possível inferir que em um contexto de intensificação das barreiras contextuais – forte crise e instabilidade (HIRSCHI, 2018), aumento do desemprego (IBGE, 2020) e dos trabalhos informais e temporários (PERERA; ATHANASOU, 2019), e maior vulnerabilidade e insegurança dos trabalhadores (KREIN, 2018; RIBEIRO, 2020) –, o apoio social torna-se fundamental para o enfrentamento de dificuldades percebidas na carreira. Ao perceber que existe “o(s) outro(s)” para ouvir, falar, confiar, compreender, opinar e apoiar, o indivíduo terá maior chance de articular e aplicar estratégias assertivas e facilitadoras para enfrentar as barreiras de carreira.

Finalmente, ao comparar com o MAC (LENT; BROWN, 2013), os achados desta pesquisa sugerem que as influências contextuais analisadas – barreiras e apoio – impactam distintivamente as ações que contribuem para o autogerenciamento de carreira. Sugere-se, com isso, que em mercados de trabalho em crise, as influências contextuais do MAC devem ser analisadas de forma independente.

Pelo MAC, tanto barreiras quanto suportes (influências contextuais proximais) impactam as ações de autogerenciamento direta e indiretamente (pelas expectativas

de autoeficácia). Porém, os resultados obtidos evidenciam que: i) as barreiras contextuais não impactaram as ações de enfrentamento por meio da autoeficácia (**M1 / H1**), ao contrário do pressuposto teórico do MAC; ii) as barreiras contextuais podem impactar as ações de enfrentamento de forma indireta, por meio do apoio social emocional (**M2 / H2**), o que amplia e detalha ainda mais a abstração teórica do MAC; e, iii) as barreiras contextuais podem impactar as ações de enfrentamento de forma indireta por meio de outra variável contextual (apoio social emocional) e por meio da autoeficácia (**M3 / H3**), o que também amplia e detalha ainda mais a abstração teórica do modelo. A Figura 14 representa os resultados.

Figura 14. Resultados à luz do MAC da TSCC – **Estudo 1**



Fonte: Elaborado pela autora (2022), embasada em Lent e Brown (2013).

Notas: (A) Variáveis do MAC da TSCC; e, (B) Construtos testados nesta pesquisa. Setas na cor vermelha indicam **H1**; na cor azul indicam **H2**; na cor verde indicam **H3**.

Os achados refletem que estabelecer condições favoráveis para o autogerenciamento da carreira (LENT; BROWN, 2013) inclui pilares que possam estar integrados – como o pilar econômico, por meio do trabalho, e integrado ao pilar social, por meio de redes de apoio. Logo, o apoio social, sendo uma variável contextual de cunho positivo, se torna fundamental para o enfrentamento de barreiras contextuais, de cunho negativo. Portanto, no que remete aos achados centrais deste estudo, destaca-se a importância do apoio social no autogerenciamento de carreiras. O apoio social emocional se configurou como o principal mecanismo para o enfrentamento de barreiras contextuais pelos estudantes

universitários. Além da sua influência direta para o enfrentamento, este mecanismo contribui também positivamente para que as expectativas de autoeficácia (aspectos individuais) sejam mobilizadas para a aplicação do enfrentamento funcional de barreiras contextuais percebidas na carreira.

4.4.4 Motivações para o Estudo 2

Com a finalização das análises deste primeiro estudo, surgiram diversas motivações para novas pesquisas serem realizadas. A principal motivação incluiu a investigação mais detalhada do apoio social em fenômenos de carreira dada a relevância evidenciada nos modelos teóricos. Como exemplos: *será que diferentes apoios atuam de forma diferente em fenômenos diversos? Possuem impactos diferentes em autoeficácia, enfrentamento e desfechos positivos em carreira? Como se dá a relação entre tais variáveis? No que toca a diferentes ambientes em que o apoio é obtido: o apoio obtido na família atua de maneira semelhante ou distinta quando comparado ao apoio obtido no trabalho? E como diferentes tipos e níveis de apoios interagem com barreiras percebidas na carreira?*

E, ainda, outra motivação que deve ser destacada é a análise conjunta entre diversas variáveis que compõem o MAC com o intuito de testar a sua aplicabilidade para um público mais geral de universitários brasileiros. Tais motivações foram as principais que surgiram após todas as análises do Estudo 1, e considerando as lacunas de pesquisa já evidenciadas na parte inicial desta tese.

Em relação aos instrumentos de pesquisa, objetivou-se após o Estudo 1 incluir novos instrumentos para serem investigados mais construtos pelo MAC. Foram incluídos os diferentes tipos de apoio social, além do emocional, e em diferentes ambientes (família e trabalho). A autoeficácia ocupacional foi incluída em substituição a autoeficácia na formação superior do primeiro estudo, a fim de avaliar a autoeficácia relacionada a ambientes de trabalho. Foram adicionados os construtos referentes a desfechos positivos em carreira: autogerenciamento, empregabilidade, satisfação com a carreira, satisfação com a vida. Por fim, o construto da volição no trabalho e da classe social subjetiva foram as adições finais para serem testadas no segundo estudo. Com isso, apresenta-se na sequência o **Estudo 2**, que incluiu as motivações supracitadas.

5 ESTUDO 2

5.1 DESENVOLVIMENTO DAS HIPÓTESES E MODELOS TEÓRICOS

5.1.1 Hipóteses de Mediação: Apoio Social e Desfechos Positivos | **Etapa i**

Lent e Brown (2013) mencionam diversos exemplos de comportamentos adaptativos frente ao período em que se vive na vida ou de acordo com o principal papel exercido. Quando se é estudante, há muito ao que se adaptar, como desenvolver habilidades para o trabalho e empregabilidade, estabelecer metas e planos, explorar possíveis caminhos de carreira, adquirir experiências, tomar decisões relevantes como fazer estágios e voluntariado, treinar e praticar, gerenciar transições como da escola para o trabalho. Quando se é trabalhador, outros comportamentos adaptativos são necessários. Como exemplos, buscar e manter o emprego, gerenciar o estresse e as demandas no trabalho, adaptar-se aos requisitos do trabalho, socializar no ambiente de trabalho, lidar com eventos negativos como assédio ou demissão, gerenciar identidade pessoal, revisar metas e planos de carreira. Nesse sentido, enquanto estudantes e, simultaneamente, trabalhadores, há muito o que fazer para lidar e enfrentar em termos de comportamentos adaptativos de carreira.

Conforme a teoria que embasa o MAC (LENT; BROWN, 2013), o *coping* é considerado um dos tipos de comportamentos adaptativos de carreira. Neste caso, falar em *coping* refere-se especificamente ao enfrentamento pelos indivíduos de eventos difíceis, imprevisíveis, adversos. O comportamento envolve tentativas de contornar obstáculos e promover razoavelmente a adaptação de carreira (LENT; BROWN, 2013; LENT, 2013a). É possível, pois, pensar em como esse processo pode ser facilitado? Ou como os indivíduos, estudantes-trabalhadores, podem obter desfechos mais positivos na carreira por meio do comportamento de enfrentamento?

É nesse sentido que a predição do apoio social se destaca – existente no contexto e influenciador do processo adaptativo. Em outras palavras, as influências contextuais podem afetar os desfechos/resultados que promovem comportamentos adaptativos de carreira. Direta ou indiretamente, assim como preconiza o MAC, o **apoio social** pode ser um importante preditor para **desfechos positivos em carreira**. E, de forma

indireta, ele pode ser preditor por meio da autoeficácia e do *coping*/ações de enfrentamento (LENT; BROWN, 2013).

Vale retomar que no **Estudo 1** desta tese, constatou-se que o apoio social do tipo emocional foi um preditor do enfrentamento funcional e da autoeficácia. Nas análises de mediação, o apoio social emocional se revelou um mecanismo que impacta a autoeficácia, que, por sua vez, impacta o enfrentamento funcional. Analisou-se a relação entre tais variáveis no MAC (LENT; BROWN, 2013) considerando os efeitos em ações, isto é, no enfrentamento funcional. Busca-se, pois, uma ampliação das análises neste segundo estudo, envolvendo a investigação do impacto de **diferentes apoios sociais** em autoeficácia, enfrentamento (**ações**) e **desfechos** (*outputs*) positivos em carreira.

O apoio social é caracterizado, de forma geral, como a sustentação proporcionada pelas variadas redes de relações das quais o indivíduo participa, podendo ser obtido em diferentes vínculos sociais (SHERBOURNE; STEWART, 1991). Nesse sentido, é possível destacar **família e trabalho** dentre os grupos dos quais a maior parte dos indivíduos faz parte – o que se relaciona com o que apontam Caines, Earl e Bordia (2019) em um estudo empírico com profissionais. No estudo são destacados os principais grupos de rede social dos indivíduos: cônjuge, família, amigos e colegas de trabalho. Logo, família e trabalho estão dentre os principais vínculos. E nesses vínculos sociais as reações das pessoas consideradas importantes exercem influência importante em comportamentos adaptativos de carreira.

Pelo MAC (LENT; BROWN, 2013), o apoio social existente no contexto reflete positivamente na autoeficácia, que exerce impacto na dimensão comportamental e poderá aumentar as chances do enfrentamento funcional. Por sua vez, mais ações de enfrentamento levam a maior tendência a autonomia, responsabilidade, independência, satisfação, dentre outras características. Ou seja, impactam resultados que promovem o autogerenciamento de carreira. Assume-se, com isso, que apoios obtidos em diferentes ambientes, **família ou trabalho**, irão impactar em resultados de carreira por meio da autoeficácia e das ações de enfrentamento.

Os resultados do **Estudo 1** desta tese revelaram a predição positiva do apoio social emocional em expectativas de autoeficácia e em ações de enfrentamento funcional. Ainda, pesquisas prévias já discutiram que a presença do apoio social está

relacionada ao aumento da autoeficácia (FLORES et al., 2020; FORT; MURARIU, 2018a; LENT et al., 2016) e que a autoeficácia prediz o comportamento dos indivíduos (BROWN; LENT, 2019a; 2019b; CHEN; LIM, 2012; LENT; BROWN, 2013). A partir do comportamento, diferentes desfechos, positivos ou não, podem ser obtidos na carreira. Assim, com a ênfase em desfechos positivos que possam auxiliar os processos adaptativos de carreira, a presente pesquisa destaca o autogerenciamento, a satisfação com a carreira e com a vida, e a empregabilidade.

O autogerenciamento promove maior senso de agência, responsabilidade e eficácia na carreira, sendo fundamental para o gerenciamento de eventos e tarefas (BROWN; LENT, 2019a; LENT et al., 2016; LENT; BROWN, 2013). Pesquisas recentes explicam que o autogerenciamento pode ser vinculado com flexibilidade, gestão da vida (WIERNIK; KOSTAL, 2019), trabalho autônomo (HIRSCHI, 2018), enfrentamento frente às crises contextuais (MELO et al., 2022) e diversificação de habilidades e experiências ao longo da vida (DE ANDRADE et al., 2022). Assim, por seu caráter de resultado na carreira, é possível assumir que o autogerenciamento tem como preditor direto o comportamento, a ação, o que nesta pesquisa está sendo denominado como estratégias funcionais de *coping*.

Outros desfechos positivos são satisfação com a carreira e satisfação com a vida. Estudos anteriores evidenciaram que ambas são fenômenos psicológicos inter-relacionadas, sendo a primeira uma avaliação sobre vida-trabalho, e a segunda uma avaliação de vida não trabalho (BOWLING et al., 2010; SILVA; DE ANDRADE, 2016; SILVA; DE ANDRADE, 2019). Logo, assim como no estudo de Kim, Fouad e Lee (2018), a satisfação é considerada um construto consequente de ações adaptativas de carreira. Ainda, vale destacar que Brown e Lent (2019b) afirmam que o MAC também é útil para prever desfechos dos processos adaptativos, como por exemplo a satisfação.

Por fim, a empregabilidade percebida é considerada também como desfecho a partir da predição pelas ações de enfrentamento (*coping*). Considerada uma avaliação sobre habilidades desenvolvidas para o trabalho (SILVA; DE ANDRADE, 2019), a empregabilidade favorece percepções dos indivíduos quanto ao sucesso com a carreira (MELO et al., 2021; SILVA; DE ANDRADE, 2019) e quanto ao valor para o mercado de trabalho (SILVA; DE ANDRADE, 2019). Estudos vêm demonstrando a

importância da empregabilidade para os profissionais, como recurso pessoal, frente às características atuais do mundo do trabalho (LADEIRA et al., 2019; LO PRESTI; PLUVIANO, 2016; MELO et al., 2020b) e, com isso assume-se que comportamentos adaptativos de carreira (ações de enfrentamento) irão favorecer a empregabilidade.

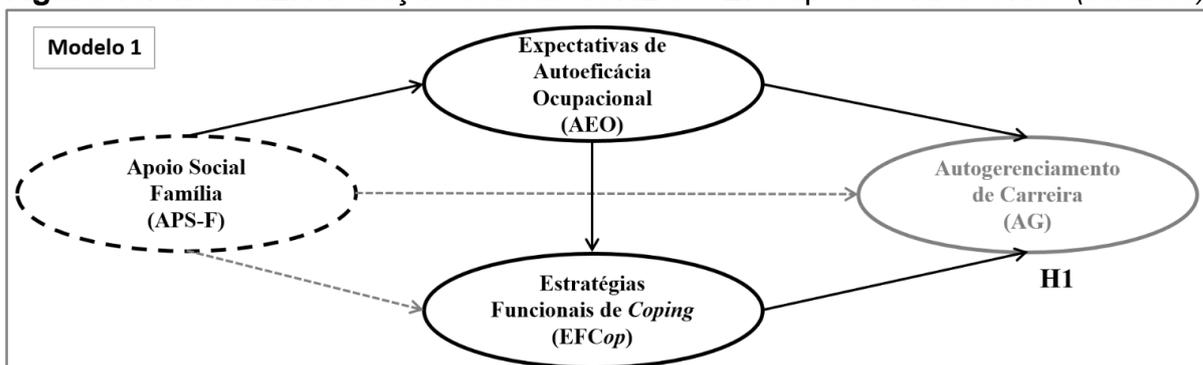
Dada a exposição de tais estudos prévios para a definição das hipóteses, parte-se para a apresentação dos modelos de mediação. No MAC testa-se a relação teórica **[Influências Contextuais Proximais ao Comportamento Adaptativo → Expectativas de Autoeficácia → Ações → Desfechos]** (LENT; BROWN, 2013). Em síntese, parte-se da predição de dois ambientes de apoio social (família e trabalho) e variando os desfechos positivos, a saber: autogerenciamento de carreira (M1 e M2), satisfação com a carreira (M3 e M4), satisfação com a vida (M5 e M6) e empregabilidade (M7 e M8). Os mecanismos explicativos (mediadores seriados) não se alteram, sendo eles: expectativas de autoeficácia ocupacional e estratégias funcionais de *coping*.

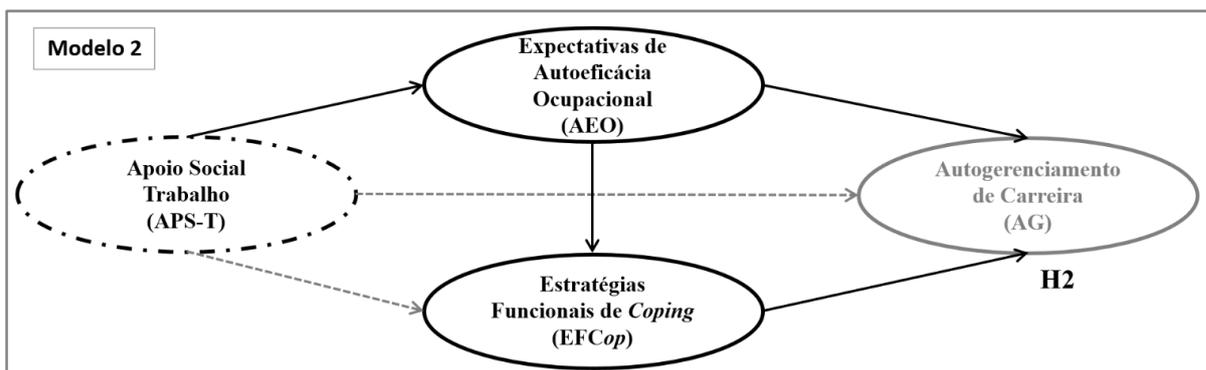
5.1.1.1 Hipóteses 1 e 2

Modelo 1 / H1: As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de *coping* (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social na família (APS-F) e autogerenciamento de carreira (AG).

Modelo 2 / H2: As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de *coping* (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social no trabalho (APS-T) e autogerenciamento de carreira (AG).

Figura 15. M1 e M2: Mediação Seriada de AEO e EFCop entre APS e AG (continua)





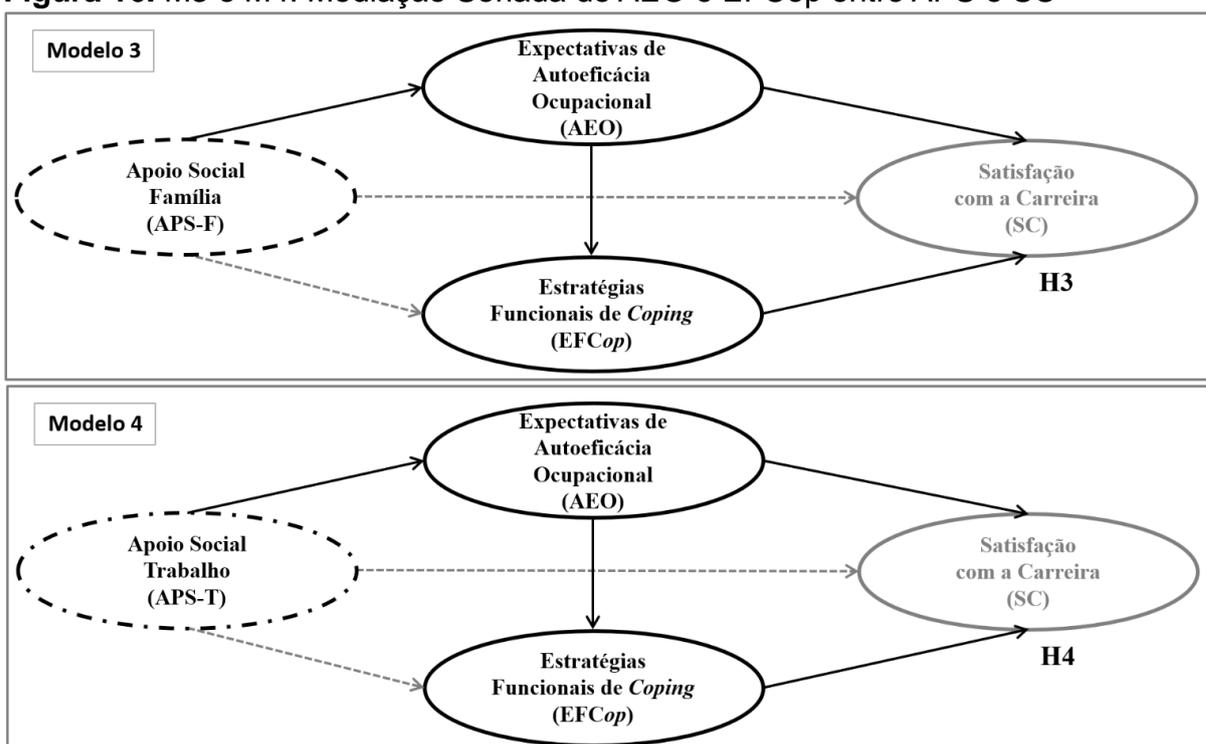
Fonte: Elaborada pela autora.

5.1.1.2 Hipóteses 3 e 4

Modelo 3 / H3: As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de *coping* (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social na família (APS-F) e satisfação com a carreira (SC).

Modelo 4 / H4: As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de *coping* (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social no trabalho (APS-T) e satisfação com a carreira (SC).

Figura 16. M3 e M4: Mediação Seriada de AEO e EFCop entre APS e SC



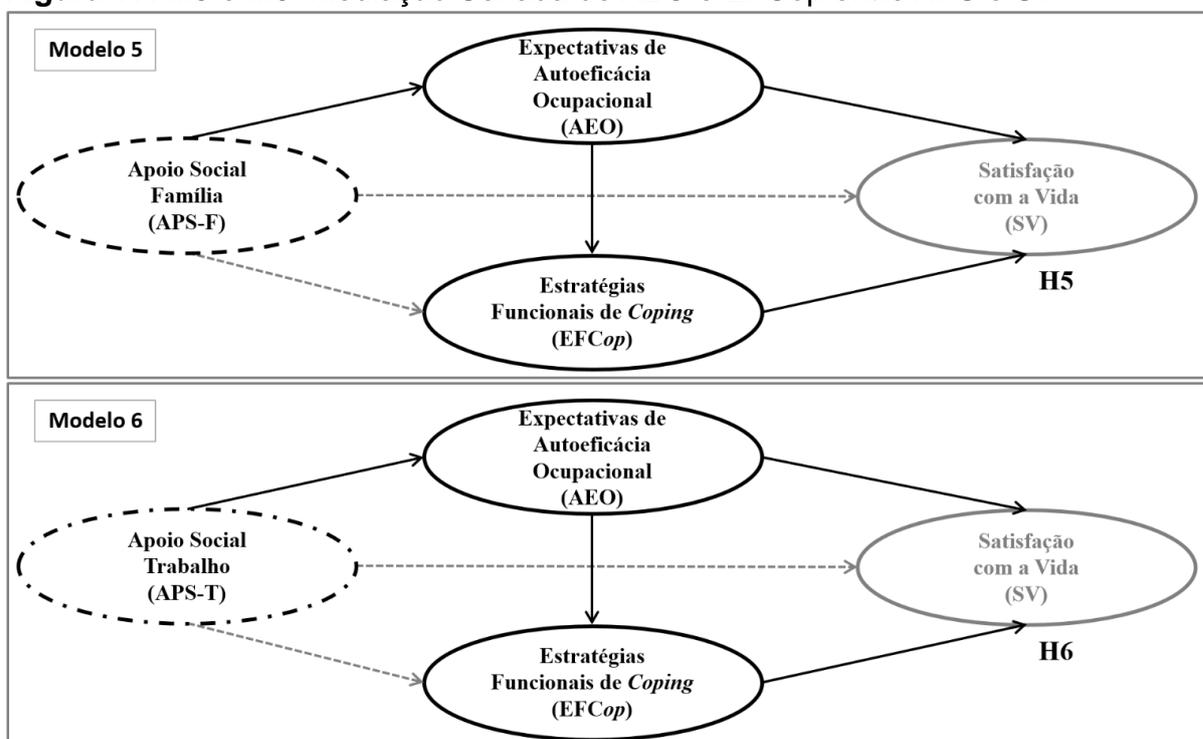
Fonte: Elaborada pela autora.

5.1.1.3 Hipóteses 5 e 6

Modelo 5 / H5: As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de *coping* (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social na família (APS-F) e satisfação com a vida (SV).

Modelo 6 / H6: As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de *coping* (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social no trabalho (APS-T) e satisfação com a vida (SV).

Figura 17. M5 e M6: Mediação Seriada de AEO e EFCop entre APS e SV



Fonte: Elaborada pela autora.

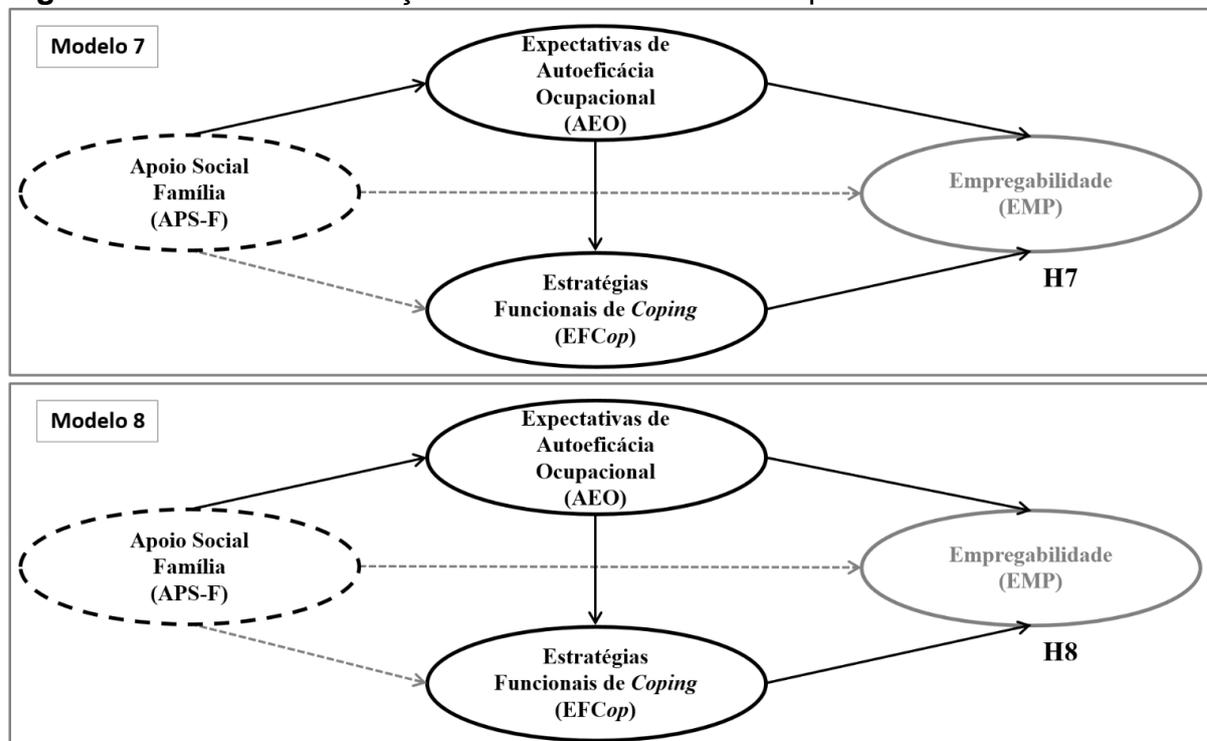
5.1.1.4 Hipóteses 7 e 8

Modelo 7 / H7: As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de *coping* (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social na família (APS-F) e empregabilidade (EMP).

Modelo 8 / H8: As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de *coping* (EFCop) são mediadoras seriadas na relação

indireta e positiva entre apoio social no trabalho (APS-T) e empregabilidade (EMP).

Figura 18. M7 e M8: Mediação Seriada de AEO e EFCop entre APS e EMP



Fonte: Elaborada pela autora.

5.1.2 Hipóteses de Moderação: Apoio Social, Barreiras e Volição | **Etapa i**

Barreiras de carreira e volição no trabalho são construtos relacionados, conforme estudos prévios já apontaram (DUFFY; DIEMER; JADIDIAN, 2012; DUFFY et al., 2012). As barreiras são originalmente definidas como empecilhos percebidos que atrapalham ou podem atrapalhar o desenvolvimento na carreira (SWANSON; WOITKE, 1997), enquanto a volição refere-se às crenças no poder de fazer escolhas apesar das barreiras/restrições existentes (DUFFY; DIEMER; JADIDIAN, 2012; DUFFY et al., 2012). Com isso, as barreiras podem ser consideradas precursoras da volição, em que maiores níveis de barreiras percebidas levam a menores níveis de volição (DUFFY et al., 2012). Já para a dimensão *Restrições* da escala de volição, assume-se a predição de barreiras mas de forma positiva, em que maiores níveis de barreiras percebidas levam a maiores níveis de restrições no trabalho.

Pela TSCC, barreiras e apoios são influências do contexto e se mantêm em interação, de modo que suportes/apoios facilitam comportamentos adaptativos individuais e o alcance de desfechos positivos, enquanto barreiras os dificultam. Os

ambientes mais favoráveis ao comportamento adaptativo são aqueles em que existem mais apoios e menos barreiras (BROWN; LENT, 2019a, 2019b; LENT; BROWN, 2013). Com isso, é possível assumir que percepções de apoios podem interagir com percepções de barreiras de carreira, funcionando como condicionais da relação, e de modo a impactar a relação de barreiras com outros construtos.

Considerando que, pelo MAC é possível compreender processos adaptativos mais detalhados, as próximas hipóteses foram definidas a partir das dimensões estudadas de apoio social na família e no trabalho, as quais, interagindo com barreiras de carreira, impactam em volição e restrições. No MAC testa-se (i) a vinculação entre barreiras e apoios, ambos na dimensão teórica **[Influências Contextuais Proximas ao Comportamento Adaptativo]** (LENT; BROWN, 2013) e (ii) adiciona-se ao modelo a Volição no Trabalho (dimensões: *Restrições* e *Volição*) a partir da relação com barreiras de carreira. As percepções de barreiras predizem restrições e volição, e interagem com as percepções de apoio social na família e no trabalho, de modo a modificar tais relações.

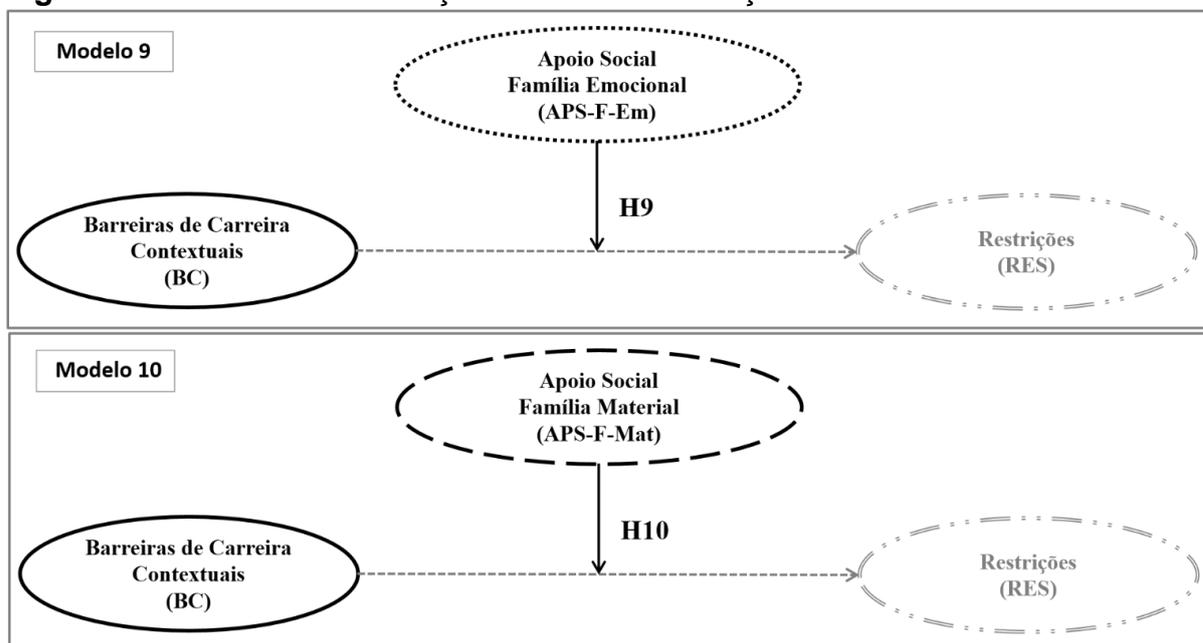
Vale destacar que, considerando os resultados do **Estudo 1** – em que foi constatada a importância do apoio social do tipo emocional para a carreira –, e seguindo também a proposta de análise detalhada nos modelos nesta etapa, parte-se para a investigação do **apoio social na família** por meio do maior detalhamento a partir de suas dimensões: **emocional** e **material** (ZANINI; VEROLLA-MOURA; QUEIROZ, 2009). Justifica-se esse maior detalhamento para os **modelos de moderação** porque também envolvem **barreiras de carreira** e **apoio social emocional**, assim como foram investigados, **mas por mediação**, no Estudo 1. Tal estudo revelou associações positivas de barreiras e apoio social emocional, o que motivou a investigar as interações de barreiras não apenas com o **apoio social emocional** (especificamente na **família**), mas também com o **apoio social do tipo material**, e como tais **interações** impactam em **volição no trabalho**. Parte-se, portanto, para a apresentação dos modelos de moderação.

5.1.2.1 Hipóteses 9 e 10

Modelos 9 e 10: O apoio social na família (emocional, H9; material, H10) modera a relação entre barreiras de carreira contextuais (BC) e restrições

(RES), de modo que o efeito será mais forte em menores níveis de apoio percebido.

Figura 19. M9 e M10: Moderação de ASP-F na relação BC e RES

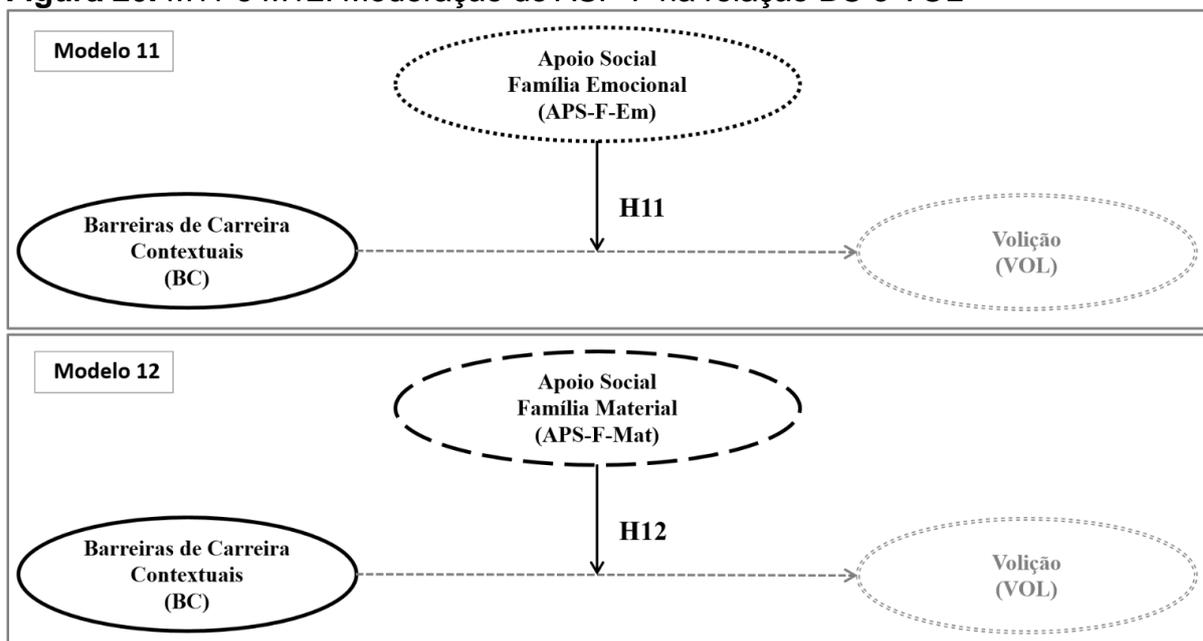


Fonte: Elaborada pela autora.

5.1.2.2 Hipóteses 11 e 12

Modelos 11 e 12: O apoio social na família (emocional, H11; material, H12) modera a relação entre barreiras de carreira contextuais (BC) e volição (VOL), de modo que o efeito será mais forte em maiores níveis de apoio percebido.

Figura 20. M11 e M12: Moderação de ASP-F na relação BC e VOL



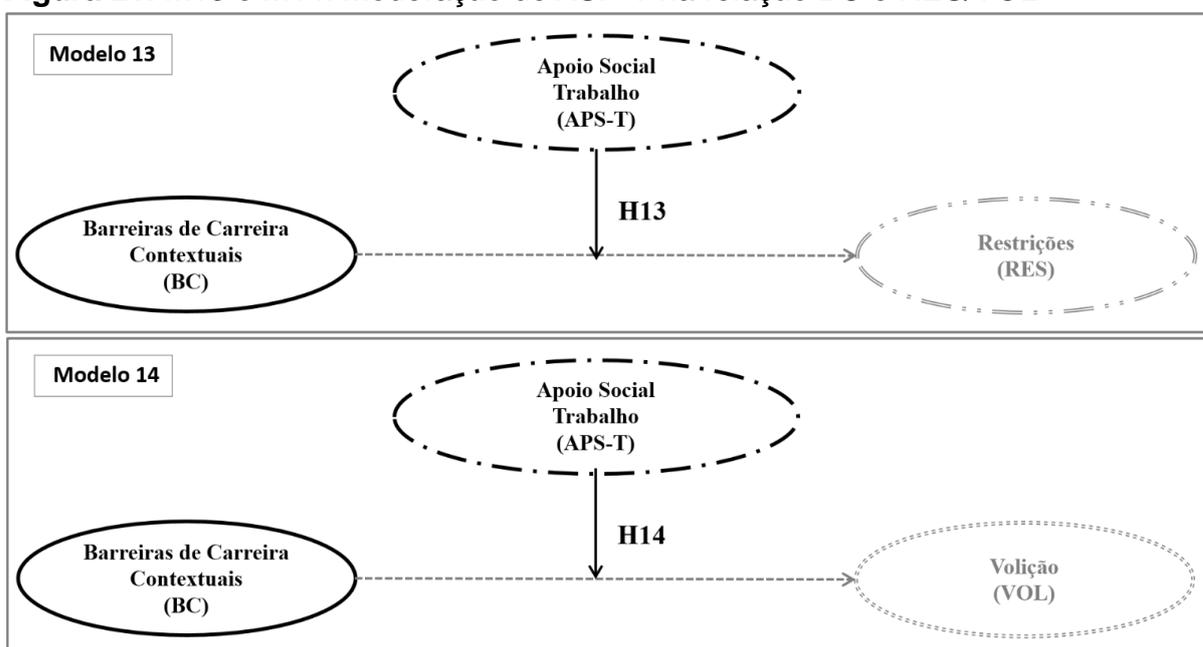
Fonte: Elaborada pela autora.

5.1.2.3 Hipóteses 13 e 14

Modelo 13 / H13: O apoio social no trabalho modera a relação entre barreiras de carreira contextuais (BC) e restrições (RES), de modo que o efeito será mais forte em menores níveis de apoio percebido.

Modelo 14 / H14: O apoio social no trabalho modera a relação entre barreiras de carreira contextuais (BC) e volição (VOL), de modo que o efeito será mais forte em maiores níveis de apoio percebido.

Figura 21. M13 e M14: Moderação de ASP-T na relação BC e RES/VOL



Fonte: Elaborada pela autora.

5.1.3 Hipóteses MAC: Teste Geral das Relações | **Etapa ii**

O MAC foi proposto por Lent e Brown (2013) e esta última hipótese é destinada a testar as relações diretas existentes no modelo a partir do público geral de universitários. Para tanto, define-se a hipótese, bem como suas derivações:

H15: As relações existentes no Modelo de Autogerenciamento de Carreira, a partir das variáveis contextuais Barreiras e Apoios Sociais, são estatisticamente significativas, de modo que:

H15a: Há uma predição significativa negativa de Barreiras de Carreira Contextuais (BC) sobre Autoeficácia Ocupacional (AEO) (H15a-i), Estratégias

Funcionais de *Coping* (EFCop) (H15a-ii) e Desfechos: AG (H15a-iii), SC (H15a-iv), SV (H15a-v) e EMP (H15a-vi).

H15b: Há uma predição significativa positiva de Apoio Social (APS) sobre Autoeficácia Ocupacional (AEO) (H15b-i), Estratégias Funcionais de *Coping* (EFCop) (H15b-ii) e Desfechos: AG (H15b-iii), SC (H15b-iv), SV (H15b-v) e EMP (H15b-vi).

H15c: Há uma predição significativa positiva de Autoeficácia Ocupacional (AEO) sobre Estratégias Funcionais de *Coping* (EFCop).

H15d: Há uma predição significativa positiva de Estratégias Funcionais de *Coping* (EFCop) sobre Desfechos: AG (H15d-i), SC (H15d-ii), SV (H15d-iii), EMP (H15d-iv).

Além destas hipóteses, a pesquisa busca incluir uma novidade: testar, juntamente com o MAC (LENT; BROWN, 2013), e partindo também das influências de barreiras e apoios contextuais, o construto da **volição no trabalho**. O construto está embasado na perspectiva da *Psychology of Working Theory* (BLUSTEIN, 2001) – ou Teoria da Psicologia do Trabalho (PIRES et al., 2020). O intuito é examinar possíveis papéis de predição das variáveis contextuais (apoios e barreiras) em volição. Tal motivação é justificada considerando o que estudos mais recentes vêm discutindo em suas análises.

No que toca às influências do contexto, investigações vêm considerando que **barreiras** percebidas podem ser precursoras da **volição**, existindo um impacto negativo, ao contrário de **restrições**, com impacto positivo (DUFFY; DIEMER; JADIDIAN, 2012; DUFFY et al., 2012). Defendem também que a volição pode ser suscetível às influências relacionadas ao suporte social (BROWN; LENT, 2019b). Com isso, assume-se que o **apoio social** prediz positivamente **volição**, enquanto para **restrições** a predição é negativa. Formula-se, portanto, as últimas hipóteses que relacionam a volição no trabalho com o MAC.

H15e: Há uma predição significativa positiva de Barreiras de Carreira Contextuais (BC) sobre Restrições (RES).

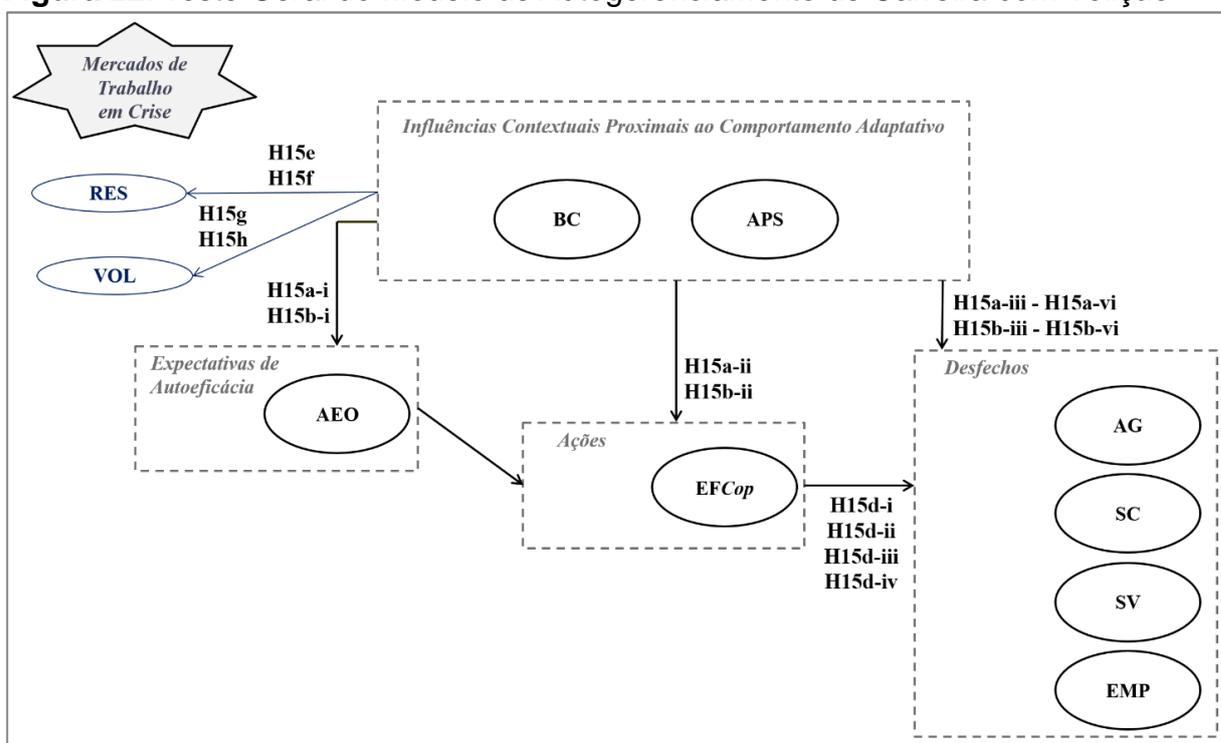
H15f: Há uma predição significativa negativa de Apoio Social (APS) sobre Restrições (RES).

H15g: Há uma predição significativa negativa de Barreiras de Carreira Contextuais (BC) sobre Volição no Trabalho (VOL).

H15h: Há uma predição significativa positiva de Apoio Social (APS) sobre Volição no Trabalho (VOL).

Parte-se para a apresentação da figura com a síntese de **H15**. Vale destacar mais uma vez que, para facilitar a leitura, todas as hipóteses desta tese estão disponíveis, em conjunto, no APÊNDICE J.

Figura 22. Teste Geral do Modelo de Autogerenciamento de Carreira com Volição



Fonte: Elaborada pela autora em base no MAC (LENT; BROWN, 2013).

Legenda: Barreiras de Carreira Contextuais (BC); Apoio Social (APS); Autoeficácia Ocupacional (AEO); Estratégias Funcionais de *Coping* (EFCop); Autogerenciamento (AG); Satisfação com a Carreira (SC); Satisfação com a Vida (SV); Empregabilidade (EMP); Restrições (RES); Volição (VOL).

5.2 MÉTODO

Assim como o **Estudo 1**, este estudo é caracterizado como uma pesquisa de levantamento (*survey*) de técnica quantitativa e descritiva (COZBY, 2003). Foram também utilizados questionários para a coleta de dados sobre os diferentes construtos que estão sendo investigados.

Este estudo será apresentado em duas etapas a partir do público de análise: **Etapa i**, com participantes universitários da área de Negócios e Administração; e, **Etapa ii**,

com participantes universitários de diferentes cursos da educação superior brasileira. O tópico seguinte apresentará tal detalhamento.

5.2.1 Participantes

Na **Etapa i**, o público foi de estudantes universitários matriculados em cursos de graduação pertencentes da área do conhecimento de **Negócios e Administração** (INEP, 2019), assim como foi delimitado no **Estudo 1** desta Tese.

Na **Etapa ii** de análise, o público considerado foi de universitários matriculados em diferentes cursos de graduação pertencentes a diversas áreas do conhecimento, com o objetivo de avaliar a aplicabilidade do MAC em relação ao enfrentamento (ações) e desfechos (*outputs*) em carreira (AG, SC, SV, EMP). Nesse sentido, foram englobados estudantes com perfis variados, em cursos variados, em momentos diferentes no curso e em áreas de atuação diversas. Isto é, universitários brasileiros diversos, a fim de testar as relações gerais preditivas assumidas pela teoria do MAC para o público de universitários. Esta segunda etapa engloba o público da Etapa i e adiciona os outros cursos de graduação, **ampliando a amostra**.

Diferentes Instituições de Educação Superior (IES) de naturezas pública e privada, e localizadas em diversas regiões do Brasil, foram contempladas. O cálculo amostral mínimo foi feito por meio do *software G*Power* (FAUL et al., 2009), que tem como base o poder estatístico do teste. Utilizou-se como parâmetros um poder estatístico de 0,80, um valor de efeito (f^2) de 0,15 e uma significância de 0,05 (COHEN, 1988; RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Além disso, considerou-se o maior número de preditores dos construtos dos modelos, neste caso, 8 (oito) (Escala de Volição, dimensão RES ou VOL). As convenções utilizadas estão demonstradas no Quadro 8 e sua interface APÊNDICE E.

Quadro 8. Convenções Software G*Power

(continua)

| TEST PARAMETERS | | References / Interpretations |
|-------------------------------------|---|--|
| <i>Test Family</i> | <i>F tests</i> | <i>Faul et al. (2009)</i> |
| <i>Statistical test</i> | <i>Linear multiple regression</i> | |
| <i>Type of power analysis</i> | <i>A priori: compute required sample size</i> | |
| INPUT PARAMETERS | | |
| <i>Effect size f^2</i> | <i>0.15</i> | <i>Median effect - Cohen (1988)</i> |
| <i>α err prob</i> | <i>0.05</i> | <i>Faul et al. (2009) / Cohen (1988)</i> |

| | | |
|---|------------|---|
| <i>Power (1- β err prob)</i> | 0.80 | <i>Minimum power 80% - Cohen (1988)</i> |
| Number of predictors | 9 | <i>Maximum number of indicators from the biggest construct of structural model: Volition / Dimension: Restrictions</i> |
| OUTPUT PARAMETERS | | |
| <i>Noncentrality parameter</i> | 17.10 | <i>Minimum sample: 114 respondents</i> |
| <i>Critical F</i> | 1.97 | |
| <i>Numerator df</i> | 9 | |
| <i>Denominator df</i> | 104 | |
| Total sample size | 114 | |
| <i>Actual power</i> | 0.80 | |

Fonte: Elaborado pela autora, conforme software *G*Power* (versão 3.1.9.4).

Os resultados do *G*Power* indicam uma amostra mínima de 114 respondentes neste **Estudo 2**, tanto para a Etapa i quanto para a Etapa ii. Ou seja, este número foi utilizado como parâmetro mínimo para desenvolver análises multivariadas por meio da *Structural Equation Modeling* (SEM) (HAIR et al., 2009).

5.2.2 Instrumentos de Coleta de Dados

Assim como o Estudo 1, o instrumento utilizado para a coleta de dados caracterizou-se como um questionário com diferentes escalas psicológicas e questões sociodemográficas. Por ter sido aplicado um maior número de instrumentos e maior variedade neste segundo estudo, houve maior variação nos tipos/pontos das escalas. Optou-se com isso por manter os pontos das escalas conforme foram originalmente validadas. O detalhamento de cada escala utilizada está apresentado abaixo.

a) Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira – Modificado e Adaptado (IPBC) (índices de consistência interna *Ômega McDonald* (ω)⁸ na validação = 0,81 a 0,86): Idem Estudo 1. Porém, neste segundo estudo foi aplicada a versão mais reduzida do instrumento: Falta de Suporte (FS) com 3 itens (exemplo de item: *Ter contratos de trabalho precários, por exemplo: trabalhar sem contrato, com contratos temporários sem carreira definida*); e, Restrição de Oportunidades (RO) com 3 itens (exemplo de item: *Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido à instabilidade*

⁸ Coeficiente *Ômega de McDonald* (ω) é um indicador que averigua a consistência interna do instrumento (DUNN; BAGULEY; BRUNSDEN, 2014; TRIZANO-HERMOSILLA; ALVARADO, 2016).

na economia do país.). Escala do tipo *Likert* de sete pontos. Vide instrumento completo no ANEXO C.

b) Escala de Apoio Social Percebido - Família (APS-F) (índices de consistência interna *Alfas de Cronbach* (α) na validação = 0,76 a 0,95): Idem Estudo 1 (mesma escala aplicada). Porém, neste estudo, duas observações são necessárias. Primeiro, a pergunta foi delimitada para o âmbito familiar por meio do seguinte direcionamento: *Ao pensar na sua família: Se você precisar, com que frequência conta com alguém...?*. E, ainda, conforme detalhado no desenvolvimento das hipóteses de moderação, foi **incluída**, além da dimensão Apoio Social Emocional, a dimensão de **Apoio Social Material**. Com isso, obteve-se duas dimensões consideradas na escala: Apoio Social Família **Material** (APS-F-Mat) com 3 itens (exemplo de item: *Se você precisar, com que frequência conta com alguém para ajudá-lo diariamente se ficar doente?*); e, Apoio Social Família **Emocional** (APS-F-Em) com 5 itens (exemplo de item: *Se você precisar, com que frequência conta com alguém em quem confiar ou falar de suas coisas?*). Escala do tipo *Likert* de cinco pontos. Vide ANEXO G.

c) Escala de Apoio Social Percebido - Trabalho (APS-T) (índices de consistência interna *Alfas de Cronbach* (α) na validação = 0,84 a 0,86): desenvolvida por Cousins et al. (2004), traduzida e adaptada para o Brasil por Prata-Ferreira et al. (2020), as dimensões de Apoio Social do Supervisor e Apoio Social dos Colegas estão inseridas na escala Indicadores das Características do Ambiente Organizacional (ICAO) dos referidos autores. Tal escala mensura diferentes fatores psicossociais no ambiente de trabalho. Neste estudo, utilizou-se a versão reduzida com apenas as dimensões de apoio social: Apoio Social Supervisor (APS-S) com 4 itens (exemplo de item: *Meu chefe/supervisor me incentiva no trabalho*); e, Apoio Social Colegas (APS-C) com 3 itens (exemplo de item: *Eu recebo a ajuda e o apoio que preciso dos meus colegas*). Escala do tipo *Likert* de cinco pontos. Orientação: *Ao pensar no seu trabalho nos últimos seis meses, indique a sua situação utilizando a escala*. Vide ANEXO H.

d) Escala de Expectativas de Autoeficácia (Ocupacional, AEO) (índice de consistência interna *Alfa de Cronbach* (α) na validação = 0,78): desenvolvida por Rigotti, Schyns e Mohr (2008) e adaptada para o Brasil por Damásio, De Freitas e

Koller (2014), a escala avalia um recurso pessoal, sendo as crenças do indivíduo sobre suas próprias habilidades para desenvolver e executar tarefas no ambiente de trabalho. É composta por uma dimensão única e 6 itens (exemplo de item: *Quando eu sou confrontado com um problema em meu trabalho, eu geralmente posso encontrar várias soluções*). Escala do tipo *Likert* de cinco pontos. Vide ANEXO I.

e) Escala de Modos de Enfrentamento de Problemas (EMEP) (índices de consistência interna *Alfas de Cronbach* (α) na validação = 0,70 a 0,84): Idem Estudo 1. Porém, foi também utilizada a versão reduzida das suas dimensões: Focalização no Problema (FP) com 5 itens (exemplo: *Mudo alguma coisa para que as coisas acabem dando certo*) e Busca por Suporte Social (SS) com 3 itens (exemplo: *Peço conselho a um parente ou a um amigo que eu respeite*). As dimensões são denominadas neste estudo como Estratégias Funcionais de *Coping* (EFCoping). Ainda, neste estudo optou-se pela aplicação da escala do tipo *Likert* de cinco pontos, conforme versão original. Vide instrumento completo no ANEXO F.

f) Escala Reduzida de Orientação Proteana de Carreira (Autogerenciamento): desenvolvida por Baruch (2014) e adaptada para o Brasil por De Andrade, Teixeira e De Oliveira (2022). A escala avalia habilidades de gerenciamento desenvolvidas na carreira, em que foi aplicada a versão reduzida de com 5 itens (exemplo de item: *Eu gerencio minha própria carreira*). Escala do tipo *Likert* de sete pontos. Orientação: *Abaixo você encontrará questões a respeito de crenças desenvolvidas na carreira. Responda o quanto você acredita em cada uma delas*. Vide ANEXO J.

g) Escala de Empregabilidade Geral Percebida (EMP) (índice de consistência interna *Alfa de Cronbach* (α) na validação = 0,79): desenvolvida por Silva (2016), avalia percepções gerais sobre o desenvolvimento de habilidades para o trabalho e o alcance das metas de carreira do indivíduo. Para este estudo aplicou-se a versão reduzida com 5 itens em dimensão única (exemplo de item: *Você acredita que detém habilidades de trabalho que são valorizadas no mercado de trabalho?*). Escala do tipo *Likert* de cinco pontos. Orientação: *Abaixo você encontrará uma série de questões a respeito de suas habilidades desenvolvidas para o trabalho em sua área de formação. Responda o quanto você acredita em cada uma delas de acordo com a escala abaixo*. Vide ANEXO K.

h) Escala de Satisfação com a Carreira (ESC) (índice de consistência interna *Alfa de Cronbach* (α) na validação = 0,80): desenvolvida por Greenhaus, Parasuraman e Wormley (1990) e adaptada por Silva e De Andrade (2016), avalia níveis de satisfação com a carreira (variando de *muito insatisfeito a muito satisfeito*). Aplicou-se a versão reduzida da escala considerando 4 itens (exemplo de item: *Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de carreira como um todo*). Escala do tipo *Likert* de cinco pontos. Vide instrumento completo no ANEXO K.

i) Escala de Satisfação com a Vida (ESV) (índice de consistência interna *Alfa de Cronbach* (α) na validação = 0,88): desenvolvida originalmente por Diener et al. (1985) e adaptada para a versão brasileira por Giacomoni e Hutz (1997), composta por 5 itens em dimensão única que mensuram afirmações sobre pensamentos em relação à vida (exemplo de item: *Se pudesse viver uma segunda vez, não mudaria quase nada na minha vida*). Escala do tipo *Likert* de cinco pontos. Vide ANEXO L.

j) Escala de Volição no Trabalho (EVOL): desenvolvida por Duffy, Diemer e Jadidian (2012) e em processo de adaptação para o Brasil pelo LABAMP⁹/UFES. O instrumento avalia duas dimensões diferentes da volição no trabalho, ambas referindo-se a crenças sobre o poder de fazer escolhas em relação ao mundo do trabalho apesar das restrições, são elas: Restrições, com 9 itens (exemplo de item: *Devido à minha situação financeira, terei de aceitar qualquer trabalho que encontrar*); e Volição, com 7 itens (exemplo de item: *Serei capaz de escolher os trabalhos que desejo*). Escala do tipo *Likert* com sete pontos. Vide ANEXO N.

k) Escala de Classe Social Subjetiva Adaptada (ECSS): adaptada para o Brasil a *MacArthur Scale of Subjective Social Status* por Giatti et al. (2012). A escala mensura a classe social subjetiva por meio da imagem de uma escada numerada de 1 a 10 por meio da orientação: *‘Considere que a escada que estou lhe mostrando representa o lugar que as pessoas ocupam na sociedade. No topo desta escada estão as pessoas que possuem mais dinheiro, maior escolaridade e os melhores empregos. Na parte mais baixa da escada, estão as pessoas que possuem menos dinheiro, menor escolaridade e piores empregos (empregos com menor*

⁹ Laboratório de Avaliação e Mensuração Psicológica da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), o qual é coordenado pelo professor Doutor Alessandro de Andrade, coorientador desta tese de Doutorado. Disponível em: <https://labamp.ufes.br/>.

reconhecimento) ou estão desempregadas. Quanto mais alto você se considerar nesta escada, mais próximo estará das pessoas que estão no topo da escada, e quanto mais baixo, mais próximo das pessoas que se encontram na parte mais baixa. Onde você se colocaria nesta escada?'. Vide ANEXO O.

I) Questionário Sociodemográfico: as perguntas foram desenvolvidas para este estudo com o objetivo de caracterizar os participantes de forma sociodemográfica. Exemplos de itens: *Qual a sua idade?*; *Você possui mais de uma atividade remunerada?*; *Qual é o curso de graduação que você está matriculado(a) no momento?*; *Quanto tempo falta para você concluir este curso de graduação?* Vide questionário completo no APÊNDICE F.

5.2.3 Procedimentos de Coleta de Dados

Os alunos participantes desta pesquisa foram frequentadores de IES de naturezas sociais diferenciadas localizadas em diferentes locais do Brasil. Assim como no Estudo 1, procurou-se alcançar maior amplitude nas respostas com a inclusão de diferentes IES e de localidades variadas. As IES também foram selecionadas pelo critério da conveniência (COZBY, 2003), sendo selecionadas aquelas que demonstraram abertura para a aplicação pesquisa. Os critérios de inclusão para a participação na pesquisa foram:

- 1) estar matriculado em um curso da educação superior brasileira;
- 2) já ter exercido alguma atividade de trabalho; e,
- 3) concordar com a participação voluntária e ser maior de 18 anos.

A coleta de dados foi realizada em parceria com o Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP) da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), com pesquisadores parceiros do LABAMP/UFES e sob a coordenação do professor Doutor Alexandro de Andrade – coorientador desta tese. A coleta foi executada no 2º semestre de 2021 e 1º semestre de 2022, iniciando em outubro/2021 e finalizando em maio/2022. O tempo médio de preenchimento do instrumento foi de 30 minutos. Para todos os participantes houve a emissão de um certificado de participação na pesquisa (vide APÊNDICE G). Para isso, todos indicaram um *e-mail* para receber um *link* de emissão automática do certificado de participação. Tal procedimento foi feito assim que a coleta de dados foi encerrada, ao final do 1º semestre de 2022.

Houve combinação da coleta presencial com a coleta *on-line* conforme a abertura das IES e dos participantes. Inicialmente, a preferência foi pela coleta *on-line* a fim de obter maior abrangência nas respostas e incluir IES de diferentes estados no país. A coleta foi realizada pelo *software* de serviço para pesquisas *SurveyMonkey*. Para acesso ao público-alvo, as seguintes etapas foram seguidas:

- a) Contato pela pesquisadora (e/ou pelos pesquisadores parceiros do LABAMP) junto a coordenadores de curso e/ou professores de IES que se demonstraram acessíveis;
- b) Após aceite do coordenador e/ou professor, envio da pesquisa *on-line* pela pesquisadora para a divulgação entre os alunos, seguindo os critérios de inclusão para a participação; e,
- c) Dado o interesse em participar da pesquisa de forma voluntária, o possível participante teve acesso ao TCLE para leitura e *download*, antes de iniciar sua participação. No TCLE foram apresentados os objetivos e usos da pesquisa; a garantia de anonimato e da participação voluntária, a informação sobre devolutiva com os resultados identificados¹⁰ e todos os outros pontos fundamentais da pesquisa – conforme diretrizes éticas do CEPESH

A coleta de forma *on-line* foi priorizada durante o 2º semestre de 2021. Porém, ao final do ano de 2021 foi feita uma reavaliação em relação ao número de participantes, e para obter maior número, a coleta presencial foi utilizada como estratégia. Com isso, no 1º semestre de 2022, foram utilizadas as duas formas de coleta, com destaque para a presencial, por meio da qual foi possível aumentar de forma significativa a adesão das pessoas à pesquisa.

A coleta realizada de forma presencial foi conduzida de forma coletiva e em salas de aula. Os seguintes procedimentos foram adotados:

¹⁰ Ressalta-se que a devolutiva dos estudos ocorrerá após a aprovação desta tese, por meio do envio da página específica do programa de pós-graduação em que este trabalho estará publicado – de forma *on-line* e pública. O envio será realizado via *e-mail* para as partes que tiveram envolvimento com a pesquisa: IES participantes, coordenadores, professores e participantes que informaram voluntariamente o *e-mail*.

Para fins informativos, o acesso para a página principal do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Espírito Santo é por meio do *Link*: <https://administracao.ufes.br/pt-br/pos-graduacao/PPGAdm>.

- a) Após aceite da IES e do coordenador e professor responsável, agendamento do horário para a coleta;
- b) Na IES e em sala de aula, foi realizada a apresentação de aspectos fundamentais do estudo (objetivos e usos, garantia de anonimato, convite para a participação voluntária, informação sobre devolutiva com os resultados identificados, dentre outros);
- c) Fornecimento do TCLE para leitura e assinatura daqueles que concordaram em participar voluntariamente, e os participantes que não desejaram participar da pesquisa comunicaram aos responsáveis e ficaram com o tempo livre; e,
- d) Aplicação do instrumento de pesquisa. Em alguns casos, o próprio professor da aula aplicou o instrumento, mas também seguindo todas as etapas supracitadas. Essa estratégia foi utilizada principalmente em IES que se localizavam em outras cidades ou estados.

Por fim, cabe ressaltar que o avanço da pandemia da Covid-19 e a consequente suspensão de aulas impactou de forma significativa a coleta de dados em ambas as formas. No *on-line*, muitos participantes acabavam por não responder a pesquisa ou por não terminar, ressaltando a fadiga acumulada decorrente do “excesso de telas” (aulas, cursos, exercícios, provas, dentre outros, que passaram em muitos casos do presencial para o virtual). No presencial, o agendamento para a aplicação do instrumento em aula, bem como a comunicação com coordenadores e professores, se tornaram dificultadas em decorrência dos imprevistos gerados pela pandemia. Por exemplo, alguns agendamentos para a coleta no presencial tiveram de ser cancelados em função do avanço de uma nova variante da Covid-19. Logo, a grande incerteza e a necessidade de suspensão das aulas presenciais tornaram o processo de coleta mais moroso e ainda mais desafiador.

5.2.4 Procedimentos de Análise dos Dados

Os dados primários foram coletados por meio da pesquisa de levantamento com a aplicação de questionários que incluíram construtos diversos. Os programas e pacotes estatísticos utilizados na análise estão listados no Quadro 9.

Quadro 9. Softwares Estatísticos

| Software | Versão |
|---|--------------------------------|
| <i>Microsoft Office Excel</i> | 15.0 |
| <i>Statistical Package for Social Sciences (SPSS)</i> | 22 |
| <i>JAMOVI</i> | 1.6.15 |
| <i>JASP</i> | 0.16.4.0 |
| <i>Macro PROCESS</i> | 3.5 (Extensão do <i>SPSS</i>) |

Fonte: Elaborado pela autora.

A análise dos dados seguiu os procedimentos descritos no Estudo 1 para os programas *Microsoft Office Excel*, *SPSS*, *JAMOVI*, *JASP* e *Macro PROCESS* – neste último, para as análises de mediação.

Especificamente neste Estudo 2, houve também a análise de moderação realizada na *Macro PROCESS*. As análises de moderação devem ser utilizadas para testar hipóteses sobre condicionais na relação entre duas variáveis (questões do tipo “quando”) (HAYES, 2018). Os coeficientes de determinação (R^2) das variáveis observadas foram também analisados, e seguiram os mesmos padrões do Estudo 1: efeito médio para valores no intervalo de 13% a 25%; e, efeito grande para valores de 26% ou acima (COHEN, 1988).

Por fim, destaca-se que este estudo foi dividido em duas etapas de análise a partir do público, conforme demonstrado abaixo:

Etapa i) Análises específicas de mediação e moderação para o público universitário da área de Negócios e Administração (INEP, 2019). Os procedimentos e diagramas conceituais e estatísticos (HAYES, 2018) utilizados estão demonstrados nos tópicos a seguir.

Etapa ii) Análises ampliadas com o teste do MAC para o público universitário de áreas diversas do conhecimento. Para tanto, foi realizada uma Modelagem por Equações Estruturais (*Structural Equation Modeling*; SEM) com o objetivo de testar as relações preditivas do MAC a partir das variáveis de contexto: Barreiras Contextuais de Carreira (BC) e Apoios Sociais na Família (APS-F) e no Trabalho (APS-T). A análise foi realizada pelo *software* gratuito *JASP* e implementada por meio do método de estimação *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (R-DWLS) (DISTEFANO; MORGAN, 2014; LI, 2016). Os índices de ajuste utilizados para avaliar o modelo global foram os mesmos já

descritos no Estudo 1 (χ^2 , χ^2 / gl , *CFI*, *TLI*, *SRMR*, *RMSEA*) (HAIR et al., 2009; BROWN, 2015).

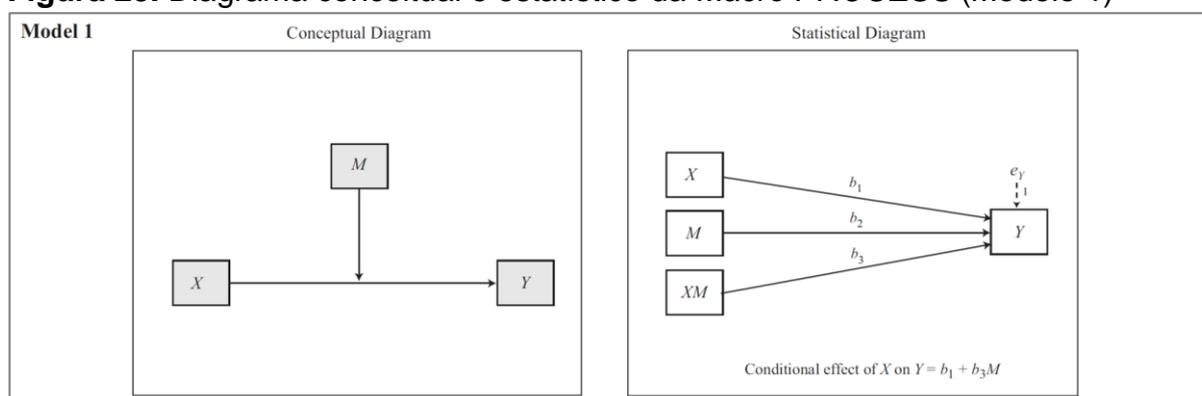
5.2.4.1 Mediação Múltipla em Série

Idem Estudo 1.

5.2.4.2 Moderação Simples

Inicialmente, apresenta-se o Modelo 1 (HAYES, 2018) com uma moderação simples.

Figura 23. Diagrama conceitual e estatístico da *Macro PROCESS* (Modelo 1)



Fonte: Adaptado de Hayes (2018).

Conforme explicam Baron e Kenny (1986), uma variável moderadora é aquela que afeta direção e/ou intensidade de uma relação entre duas outras variáveis – uma independente (preditora), e outra dependente (resposta). A moderadora pode ser representada como uma interação entre uma variável independente e um fator que especifica condições apropriadas para a sua ocorrência (BARON; KENNY, 1986); tratando-se de um efeito de interacional, situacional, condicional. Assim, a análise de moderação é utilizada quando se almeja descobrir as condições de fronteira de um determinado fenômeno (HERNANDEZ; BASSO; BRANDÃO, 2014).

No diagrama conceitual do Modelo 1 (HAYES, 2018), a variável M modera a relação entre X e Y . Tal relação pode ser alterada em direção ou sinal (por exemplo, na presença de M , a relação entre X e Y se inverte) e/ou em intensidade ou grandeza (quando, por exemplo, na presença de M , a relação entre X e Y se intensifica ou enfraquece) (BARON; KENNY, 1986; PRADO; KORELO; SILVA, 2014). Com isso, ratifica-se que o efeito da variável moderadora em uma relação entre variável independente (X) e dependente (Y) pode ser caracterizado como um efeito

condicional, ou como uma condição existente na relação entre X e Y (PRADO; KORELO; SILVA, 2014; HERNANDEZ; BASSO; BRANDÃO, 2014).

A partir do diagrama apresentado, é possível estabelecer o modelo estatístico formal da moderação, conforme Tabela 19.

Tabela 19. Modelo Estatístico Formal de Moderação

| Modelo | $Y = i + b_1X + b_2M + b_3XM + e_y$ |
|----------------------------------|---|
| Siglas | i = intercepto da regressão b_1 = efeito principal da variável independente X sobre Y b_2 = efeito principal de M sobre Y b_3 = efeito da interação entre X e M sobre Y e_y = erro ao estimar Y |
| Efeito moderação | b_3 representa o efeito da moderação de M sobre a relação entre X e Y |
| Interpretação | Se b_3 for significativo, a hipótese de moderação é suportada |
| Efeito condicional de X em Y | $b_1 + b_3M$ |

Fonte: Baron e Kenny (1986); Hayes (2018); Prado, Korelo e Silva (2014).

A avaliação da moderação, por meio do *script PROCESS no SPSS* (HAYES, 2018), foi realizada pela técnica de reamostragens *Bootstrapping* – a qual é sugerida para fazer inferências sobre um valor em que a distribuição é desconhecida (HAYES, 2018; HERNANDEZ; BASSO; BRANDÃO, 2014). Essa técnica trata o tamanho da amostra como uma pequena representação da população original, gerando uma representação empírica da distribuição amostral (HAYES, 2009; PRADO; KORELO; SILVA, 2014). Assim, pela reamostragem (com reposição), as observações da amostra são repetidas um grande número de vezes, o que permite o cálculo da estatística de interesse para cada uma das reamostras (HAYES, 2009; HERNANDEZ; BASSO; BRANDÃO, 2014; PRADO; KORELO; SILVA, 2014).

Nesse processo de repetição do *Bootstrapping*, Hayes (2009; 2018) recomenda ao menos 5.000 observações. Tal procedimento gera o intervalo de confiança (*IC*) com o limite inferior (*LI-IC*) e o limite superior (*LS-IC*) (*CI 95%*), e para que o efeito seja significativo, não poderá ocorrer troca de sinal entre os dois limites. Em outras palavras, se o zero estiver fora do *IC*, então o efeito declarado é diferente de zero com 95% de confiança, e elimina-se a possibilidade de não significância (HAYES, 2018; PRADO; KORELO; SILVA, 2014).

Além disso, para a análise da moderação, considerou-se a centralização das variáveis (*script PROCESS 'all variables that define products'*) com o objetivo de reduzir o valor da variável pela sua própria média (HAYES, 2018). Conforme Hayes (2018), isso deve ser considerado pois ao inserir $X*M$ na equação (b_3), o coeficiente b_1 é condicional quando $M = 0$, e M é condicional quando $X = 0$. Com isso, para que o 0 (zero) seja um número significativo, deve-se então reduzir o valor da variável pela média.

Sequencialmente, a partir da identificação do efeito de interação na moderação, foi conduzida a análise *probing* (no português, provar as interações) com a finalidade de verificar qual o efeito de X sobre Y para os valores de M (*script PROCESS 'if $p < 0,05$ '*). Em outras palavras, avaliou-se a natureza da moderação (HAYES, 2018; HERNANDEZ; BASSO; BRANDÃO, 2014). Pela *Macro PROCESS* foi possível vislumbrar a centralização pela média dos valores escalares da variável moderadora M . E para a melhor compreensão do efeito, a variável moderadora foi dividida em três partes, adotando os pontos de corte: 16% inferior, 64% mediano e 16% superior (16th, 50th, 84th). Tais relações serão avaliadas, a nível de significância, pelo *Bootstrapping* (HAYES, 2018).

5.2.4.3 Modelos Macro PROCESS e Construtos Investigados

O Quadro 10 evidencia os parâmetros dos modelos testados seguindo os *templates* de Hayes (2018) e associando-os aos construtos investigados neste estudo.

Quadro 10. Modelos *Process* e Construtos

(continua)

| Modelos Template Hayes | Modelo Pesquisa | Relação | Parâmetros |
|---------------------------|--------------------|---------------------------------|--|
| Template 6 | M1 | Mediação Múltipla Seriada | $X =$ Apoio Social Família (APS-F) $Y =$ Autogerenciamento de Carreira (AG) $M_i =$ Expectativas de Autoeficácia (AEO) $M_{ij} =$ Estratégias Funcionais de Coping (EFCop) |
| Template 6 | M2 | Mediação Múltipla Seriada | $X =$ Apoio Social Trabalho (APS-T) $Y =$ Autogerenciamento de Carreira (AG) $M_i =$ Expectativas de Autoeficácia (AEO) $M_{ij} =$ Estratégias Funcionais de Coping (EFCop) |
| Template 6 | M3 | Mediação Múltipla Seriada | $X =$ Apoio Social Família (APS-F) $Y =$ Satisfação com a Carreira (SC) $M_i =$ Expectativas de Autoeficácia (AEO) $M_{ij} =$ Estratégias Funcionais de Coping (EFCop) |
| Template 6 | M4 | Mediação Múltipla Seriada | $X =$ Apoio Social Trabalho (APS-T) $Y =$ Satisfação com a Carreira (SC) $M_i =$ Expectativas de Autoeficácia (AEO) $M_{ij} =$ Estratégias Funcionais de Coping (EFCop) |

| Modelos Template Hayes | Modelo Pesquisa | Relação | Parâmetros |
|----------------------------------|------------------------|---------------------------------|--|
| Template 6 | M5 | Mediação Múltipla Seriada | X = Apoio Social Família (APS-F) Y = Satisfação com a Vida (SV) <i>M_i = Expectativas de Autoeficácia (AEO)</i> <i>M_{ij} = Estratégias Funcionais de Coping (EFCop)</i> |
| Template 6 | M6 | Mediação Múltipla Seriada | X = Apoio Social Trabalho (APS-T) Y = Satisfação com a Vida (SV) <i>M_i = Expectativas de Autoeficácia (AEO)</i> <i>M_{ij} = Estratégias Funcionais de Coping (EFCop)</i> |
| Template 6 | M7 | Mediação Múltipla Seriada | X = Apoio Social Família (APS-F) Y = Empregabilidade <i>M_i = Expectativas de Autoeficácia (AEO)</i> <i>M_{ij} = Estratégias Funcionais de Coping (EFCop)</i> |
| Template 6 | M8 | Mediação Múltipla Seriada | X = Apoio Social Trabalho (APS-T) Y = Empregabilidade <i>M_i = Expectativas de Autoeficácia (AEO)</i> <i>M_{ij} = Estratégias Funcionais de Coping (EFCop)</i> |
| Template 1 | M9 | Moderação Simples | <i>X = Barreiras de Carreira Contextuais (BC)</i> <i>Y = Restrições (RES)</i> M = Apoio Social Família Emocional (APS-F-Em) |
| Template 1 | M10 | Moderação Simples | <i>X = Barreiras de Carreira Contextuais (BC)</i> <i>Y = Restrições (RES)</i> M = Apoio Social Família Material (APS-F-Mat) |
| Template 1 | M11 | Moderação Simples | <i>X = Barreiras de Carreira Contextuais (BC)</i> <i>Y = Volição (VOL)</i> M = Apoio Social Família Emocional (APS-F-Em) |
| Template 1 | M12 | Moderação Simples | <i>X = Barreiras de Carreira Contextuais (BC)</i> <i>Y = Volição (VOL)</i> M = Apoio Social Família Material (APS-F-Mat) |
| Template 1 | M13 | Moderação Simples | <i>X = Barreiras de Carreira Contextuais (BC)</i> <i>Y = Restrições (RES)</i> M = Apoio Social Trabalho (APS-T) |
| Template 1 | M14 | Moderação Simples | <i>X = Barreiras de Carreira Contextuais (BC)</i> <i>Y = Volição (VOL)</i> M = Apoio Social Trabalho (APS-T) |

Fonte: Elaborado pela autora, conforme *templates* da MACRO Process de Hayes (2018).

5.3 RESULTADOS: ETAPA I

5.3.1 Amostra: Universitários da Área de Negócios e Administração

Foram obtidos na totalidade 269 participantes. Desse número foram excluídos 8 casos após a análise de *missing values* porque representavam mais de 5% de dados faltantes no instrumento de pesquisa, totalizando **261** respostas válidas, e atendendo aos critérios de amostra mínima. Todos excluídos foram da coleta presencial, uma vez que na coleta *on-line* foi considerado apenas aqueles participantes que terminaram de preencher o instrumento por completo – os campos de

preenchimento constavam como itens obrigatórios. Os demais casos de dados faltantes representaram menos de 5% e foram substituídos pelas médias.

Todos os participantes concordaram em participar da pesquisa de forma voluntária e os procedimentos obedeceram aos critérios da ética em pesquisa com seres humanos. Nas tabelas a seguir estão demonstradas as características levantadas quanto ao perfil sociodemográfico dos participantes.

Tabela 20. Perfil dos Discentes

(continua)

| Variável | | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|--------------------------------|---|---------------------|-------------------------|
| Idade | Menor idade | 18 | - |
| | Maior idade | 55 | - |
| | Média | 25,1 | - |
| | Desvio-padrão | 6,2 | - |
| Faixas de Idade | 18 a 24 anos | 169 | 64,8 |
| | 25 a 30 anos | 57 | 21,8 |
| | 31 a 39 anos | 20 | 7,7 |
| | Acima de 40 anos | 15 | 5,7 |
| Total | | 261 | 100 |
| Gênero | Masculino | 118 | 45,2 |
| | Feminino | 143 | 54,8 |
| Total | | 261 | 100 |
| Cor ou etnia | Branca | 118 | 45,2 |
| | Parda | 101 | 38,7 |
| | Negra | 42 | 16,1 |
| Total | | 261 | 100 |
| Estado civil | Solteiro | 212 | 81,2 |
| | Casado | 37 | 14,2 |
| | União estável | 10 | 3,8 |
| | Divorciado | 2 | 0,8 |
| Total | | 261 | 100 |
| Maior grau de escolaridade | Ensino superior cursando | 260 | 99,6 |
| | Ensino superior completo (2ª graduação) | 1 | 0,4 |
| Total | | 261 | 100 |
| Curso matriculado na graduação | Administração | 177 | 67,8 |
| | Ciências Contábeis | 72 | 27,6 |
| | Economia | 4 | 1,5 |
| | Sem resposta | 8 | 3,1 |
| Total | | 261 | 100 |
| Tempo para concluir o curso | <= 6 meses | 47 | 18,0 |
| | > 6 meses e < 1 ano | 40 | 15,3 |
| | >= 1 ano e < 2 anos | 86 | 33,0 |
| | >= 2 anos | 84 | 32,2 |
| | Sem resposta | 4 | 1,5 |
| Total | | 261 | 100 |
| Aluno cotista | Sim | 100 | 38,3 |
| | Não | 161 | 61,7 |
| Total | | 261 | 100 |
| Natureza social da IES | Pública | 98 | 37,5 |
| | Privada | 163 | 62,5 |
| Total | | 261 | 100 |

| Variável | | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|--------------|---|---------------------|-------------------------|
| Localidade | Espírito Santo | 168 | 64,4 |
| | Piauí | 33 | 12,6 |
| | Rio de Janeiro | 16 | 6,1 |
| | São Paulo | 13 | 5,0 |
| | Minas Gerais | 7 | 2,7 |
| | Pernambuco | 6 | 2,3 |
| | Paraíba | 5 | 1,9 |
| | Outros (Bahia, Ceará, Distrito Federal, Goiás, Maranhão, Rio Grande do Sul, Paraná) | 12 | 4,6 |
| | Sem resposta | 1 | 0,4 |
| Total | | 261 | 100 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme resultados do SPSS.

A média de idade foi de 25 anos, 86,6% dos participantes apresentaram idade até 30 anos e quase 65% com idade entre 18 e 24 anos. Prevaleram mulheres, pessoas que se declararam de cor branca e solteiras. Praticamente toda a amostra estava cursando a primeira graduação, a maior parte estava no curso de Administração, não era cotista e aproximadamente 66% estava a menos de dois anos da conclusão do curso de graduação. Em relação as IES, prevaleceram as de natureza social do tipo privada. Os participantes se localizaram em diferentes estados no Brasil. Porém, a maior parte se concentrou no estado do Espírito Santo.

Tabela 21. Mercado de Trabalho

(continua)

| Variável | | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|---------------------------------------|-------------------------------------|---------------------|-------------------------|
| Situação atual no mercado de trabalho | Trabalhador com carteira assinada | 117 | 44,8 |
| | Estagiário(a) | 70 | 26,8 |
| | Desempregado | 28 | 10,7 |
| | Autônomo/Trabalha por conta própria | 15 | 5,8 |
| | Trabalhador sem carteira assinada | 13 | 5,0 |
| | Servidor público | 10 | 3,8 |
| | Dono de negócio/Empregador | 6 | 2,3 |
| | Sem resposta | 2 | 0,8 |
| Total | | 261 | 100 |
| Tempo na atividade de trabalho | <= 1 ano | 158 | 60,5 |
| | > 1 ano e <= 2 anos | 37 | 14,2 |
| | > 2 anos e <= 3 anos | 9 | 3,4 |
| | > 3 anos e <= 4 anos | 10 | 3,8 |
| | > 4 anos | 33 | 12,6 |
| | Sem resposta ¹¹ | 14 | 5,4 |
| Total | | 261 | 100 |
| Tipo de empresa que trabalha | Privada | 190 | 72,8 |
| | Pública | 50 | 19,2 |
| | ONG/Terceiro Setor | 3 | 1,1 |
| | Cooperativa | 6 | 2,3 |
| | Sem resposta ¹² | 12 | 4,6 |

¹¹ Em *Sem resposta* constam também as pessoas que estavam desempregadas no momento da pesquisa.

| Variável | | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|--|----------------------------|---------------------|-------------------------|
| Total | | 261 | 100 |
| Receio de perder a atividade de trabalho nos próximos 6 meses? | Sim | 103 | 39,5 |
| | Não | 155 | 59,4 |
| | Sem resposta ¹³ | 3 | 1,1 |
| Total | | 261 | 100 |
| Possui mais de uma atividade de trabalho? | Sim | 40 | 15,3 |
| | Não | 221 | 84,7 |
| Total | | 261 | 100 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme resultados do SPSS.

Os participantes apresentaram como vínculo principal no mercado de trabalho a contratação por carteira assinada, representando quase 45% da amostra, sendo a maioria em empresas privadas. O vínculo pelo estágio representou aproximadamente 27%. O tempo na atividade de trabalho foi, em sua maior parte, menor de 1 ano. Quase 40% indicou ter receio de perder o trabalho nos próximos meses. Ainda, aproximadamente 85% possuíam uma única atividade de trabalho.

Tabela 22. Renda e Situação Financeira

(continua)

| Variável | | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|-------------------------|---|---------------------|-------------------------|
| Renda individual mensal | Até 1,5 salários mínimos (até R\$ 1.567,50) | 138 | 52,9 |
| | De 1,5 a 3 salários mínimos (R\$ 1.567,51 a R\$ 3.135,00) | 94 | 36,0 |
| | De 3 salários mínimos a 4,5 salários mínimos (R\$ 3.135,01 a R\$ 4.702,50) | 15 | 5,7 |
| | De 4,5 a 6 salários mínimos (R\$ 4.702,51 a R\$ 6.270,00) | 7 | 2,7 |
| | De 6 a 10 salários mínimos (R\$ 6.270,01 a R\$ 10.450,00) | 2 | 0,8 |
| | De 10 a 15 salários mínimos (R\$ 10.450,01 a R\$ 15.675,00) | - | - |
| | De 15 a 20 salários mínimos (R\$ 15.675,01 a R\$ 20.900,00) | - | - |
| | Acima de 20 salários mínimos (acima de R\$ 20.900,01) | 1 | 0,4 |
| Sem resposta | 4 | 1,5 | |
| Total | | 261 | 100 |

¹² Idem acima.

¹³ Idem acima.

| Variável | | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|---|--|---------------------|-------------------------|
| Renda familiar total ¹⁴ | Até 1,5 salários mínimos (até R\$ 1.567,50) | 35 | 13,4 |
| | De 1,5 a 3 salários mínimos (R\$ 1.567,51 a R\$ 3.135,00) | 89 | 34,1 |
| | De 3 salários mínimos a 4,5 salários mínimos (R\$ 3.135,01 a R\$ 4.702,50) | 93 | 35,6 |
| | De 4,5 a 6 salários mínimos (R\$ 4.702,51 a R\$ 6.270,00) | - | - |
| | De 6 a 10 salários mínimos (R\$ 6.270,01 a R\$ 10.450,00) | 20 | 7,7 |
| | De 10 a 15 salários mínimos (R\$ 10.450,01 a R\$ 15.675,00) | 13 | 5,0 |
| | De 15 a 20 salários mínimos (R\$ 15.675,01 a R\$ 20.900,00) | 4 | 1,5 |
| | Acima de 20 salários mínimos (acima de R\$ 20.900,01) | 6 | 2,3 |
| Sem resposta | 1 | 0,4 | |
| Total | | 261 | 100 |
| Em relação a sua renda e seu sustento, qual é a sua situação atual? | Possui renda e é o principal responsável pelo sustento da família | 44 | 16,9 |
| | Possui renda e contribui com o sustento da família | 120 | 46,0 |
| | Possui renda, mas não contribui com o sustento da família | 52 | 19,9 |
| | Possui renda, mas recebe também ajuda financeira da família (ou de outras pessoas) para financiar os seus gastos | 25 | 9,6 |
| | Não possui renda no momento | 16 | 6,1 |
| | Sem resposta | 4 | 1,5 |
| Total | | 261 | 100 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme resultados do SPSS.

Os participantes, em sua maioria, tinham remuneração de até 1,5 salários mínimos no momento da pesquisa, e além da própria renda para os gastos pessoais, uma parcela expressiva de 46% indicou contribuir com o sustento da família. Por fim, em relação à renda familiar mensal, prevaleceu o intervalo de 3 a 4,5 salários, representando quase 36% da amostra.

5.3.2 Avaliação dos Modelos Estruturais

As estruturas internas propostas nos modelos das escalas utilizadas foram avaliadas por meio da análise fatorial confirmatória, conforme índices a seguir:

¹⁴ A renda familiar total refere-se ao somatório de todas as rendas das pessoas que moram com o participante da pesquisa.

Tabela 23. Índices de Ajuste (N=261)

| Escalas | X ² (gl) | X ² /gl | CFI | TLI | SRMR | RMSEA (90% IC) |
|----------|---------------------|--------------------|------|------|------|--------------------|
| IPBC | 2,72 (8) | 0,34 | 1,00 | 1,02 | 0,02 | 0,00 (0,00 – 0,00) |
| APS-F | 12,28 (19) | 0,65 | 1,00 | 1,01 | 0,04 | 0,00 (0,00 – 0,03) |
| APS-T | 10,94 (13) | 0,84 | 1,00 | 1,00 | 0,04 | 0,00 (0,00 – 0,05) |
| AEO | 12,19 (9) | 1,35 | 0,99 | 0,98 | 0,05 | 0,04 (0,00 – 0,08) |
| EMEP | 20,59 (19) | 1,08 | 0,99 | 0,99 | 0,05 | 0,01 (0,00 – 0,06) |
| AG (EOP) | 3,88 (2) | 1,94 | 0,99 | 0,97 | 0,04 | 0,06 (0,00 – 0,15) |
| EMP | 7,23 (5) | 1,44 | 0,99 | 0,99 | 0,05 | 0,04 (0,00 – 0,10) |
| ESC | 0,65 (2) | 0,33 | 1,00 | 1,01 | 0,02 | 0,00 (0,00 – 0,09) |
| ESV | 1,73 (5) | 0,35 | 1,00 | 1,01 | 0,02 | 0,00 (0,00 – 0,04) |
| EVOL | 141,41 * (103) | 1,37 | 0,98 | 0,97 | 0,07 | 0,04 (0,02 – 0,05) |

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme resultados do *JASP* e método de estimação *R-DWLS*.

Nota: X² = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; ** $p < 0,001$; * $p < 0,05$.

Os valores de X²/gl foram abaixo de 3,10 para todos os modelos. Apenas em EVOL os valores de qui-quadrado foram significativos, mas mesmo tendo sido significativo o modelo pode ser aceitável ao avaliar os demais indicadores. Os índices de CFI, TLI e SRMR suportaram todos os modelos (BROWN, 2015).

Entretanto, ao verificar os índices de RMSEA, em AG o valores foram acima do aceitável (intervalo de confiança para limite superior ficou acima de 0,10). Foram avaliados os índices de modificação para melhor inspecionar os resultados, que apresentaram elevada covariância residual entre dois pares de itens: itens 2 e 4 (IM = 3.521) e itens 3 e 5 (IM = 3.521). Foi necessário inserir a covariância residual no modelo para os dois pares de itens, conforme demonstrado abaixo. Com isso houve uma melhoria em todos os índices de ajuste, incluindo o RMSEA, que passou a ser aceitável.

Tabela 24. Índices de Ajuste do Modelo Unifatorial da AG (EOP)

| Escala | X ² (gl) | X ² /gl | CFI | TLI | SRMR | RMSEA (90% IC) |
|-------------------------------|---------------------|--------------------|------|------|------|--------------------|
| AG (EOP) Re-especificado 1 | 0,34 (1) | 0,34 | 1,00 | 1,02 | 0,01 | 0,00 (0,00 – 0,14) |
| AG (EOP) Re-especificado 2 | 0,34 (0) | 0 | 0,99 | 1,00 | 0,01 | 0,00 (0,00 – 0,10) |

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme resultados do *JASP* e método de estimação *R-DWLS*.

Nota: X² = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; ** $p < 0,001$; * $p < 0,05$.

A partir do resultado satisfatório para as estruturas internas testadas dos modelos, parte-se para as análises consequentes.

5.3.3 Descrição Estatística, Correlação e Consistência Interna

As estatísticas descritivas das escalas utilizadas neste estudo foram detalhadas no APÊNDICE H. Abaixo seguem os resultados referentes a consistência interna e correlação.

Tabela 25. Consistência Interna das Escalas (N=261)

| Escola Dimensões | McDonald's (ω) |
|-----------------------------------|---|
| IPBC | 0,81 |
| APS-F | 0,87 |
| 1. <i>Material (Mat)</i> | 0,85 |
| 2. <i>Emocional (Em)</i> | 0,90 |
| APS-T | 0,86 |
| AEO | 0,74 |
| EMEP (EFCop) | 0,73 |
| AG (EOP) | 0,69 |
| EMP | 0,75 |
| ESC | 0,85 |
| ESV | 0,84 |
| EVOL | |
| 1. <i>Restrições (RES)</i> | 0,81 |
| 2. <i>Volição (VOL)</i> | 0,77 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme resultados do JAMOVI.

Excetuando AG (EOP), verifica-se boa precisão dos fatores ao avaliar os índices por dimensões e por cada escala. Os valores são considerados aceitáveis e excelentes, pois estão acima de 0,70 (EMEP, AEO, EMP, VOL) ou acima de 0,80 (IPBC, RES, ESV, ESC, APS-T, APS-F) (NUNNALLY; BERNSTEIN, 1994).

Em AG (EOP) o valor é considerado abaixo dos parâmetros aceitáveis – acima de 0,70 (NUNNALLY; BERNSTEIN, 1994). Ao verificar os itens da escala, percebe-se a inadequação no item n.1 (*Para mim, sucesso na carreira é o quão bem estou me saindo, independente de isso significar ir contra meus objetivos e valores*). Excluindo-o, obtém-se o indicador adequado de consistência interna. Logo, o coeficiente ômega reespecificado se torna aceitável com o valor de 0,74.

A Tabela 26 evidencia média, desvio-padrão e correlações.

Tabela 26. Estatística Descritiva | Escalas por Dimensões (N=261)

| Escala / Dimensão | M | DP | Coeficientes Correlação Pearson | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-------------------|------|---------------------------------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|----|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1. IPBC / RO | 4,69 ^A | 1,43 | 1 | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. IPBC / FS | 4,54 ^A | 1,55 | ,64** | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 3. APS-F-Mat | 4,05 ^B | 1,06 | ,02 | -,05 | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 4. APS-F-Em | 3,36 ^B | 1,11 | -,02 | -,02 | ,38** | 1 | | | | | | | | | | | |
| 5. APS-T | 3,64 ^B | 0,90 | -,03 | -,02 | ,17** | ,21** | 1 | | | | | | | | | | |
| 6. AEO | 3,89 ^B | 0,67 | -,17** | -,11 | -,07 | ,15* | ,33** | 1 | | | | | | | | | |
| 7. EMEP / FP | 4,02 ^B | 0,68 | -,13* | -,08 | ,06 | ,19** | ,15* | ,49** | 1 | | | | | | | | |
| 8. EMEP / SS | 3,34 ^B | 1,00 | -,01 | ,02 | ,14* | ,41** | ,01 | ,01 | ,19** | 1 | | | | | | | |
| 9. AG | 4,83 ^A | 1,26 | -,09 | -,07 | -,09 | ,02 | ,08 | ,43** | ,39** | ,04 | 1 | | | | | | |
| 10. EMP | 3,96 ^B | 0,64 | -,14* | -,12 | -,05 | ,15* | ,22** | ,44** | ,50** | ,06 | ,32** | 1 | | | | | |
| 11. SC | 3,40 ^B | 0,80 | -,21** | -,16** | ,05 | ,22** | ,39** | ,34** | ,37** | ,18** | ,28** | ,34** | 1 | | | | |
| 12. SV | 3,22 ^B | 0,97 | -,11 | -,09 | ,12 | ,38** | ,30** | ,24** | ,25** | ,18** | ,31** | ,20** | ,54** | 1 | | | |
| 13. VOL / RES | 3,28 ^A | 1,11 | ,29** | ,33** | -,12 | -,14* | -,24** | -,23** | -,31** | -,02 | -,24** | -,30** | -,33** | -,27** | 1 | | |
| 14. VOL / VOL | 4,49 ^A | 1,05 | -,14* | -,05 | ,02 | ,16* | ,22** | ,38** | ,34** | ,08 | ,58** | ,29** | ,30** | ,30** | -,32** | 1 | |
| 15. ECSS | 5,23 ^C | 1,86 | -,11 | -,16* | ,04 | ,22** | ,19** | ,16* | ,23** | ,18** | ,15* | ,24** | ,36** | ,38** | -,32** | ,19** | 1 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme resultados do SPSS.

Legenda: Média (M); Desvio Padrão (DP).

Notas: **A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades); *A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades). ^A Respostas em escalas do tipo *Likert* de sete pontos; ^B Respostas em escalas do tipo *Likert* de cinco pontos; ^C Resposta em escala de dez pontos.

No IPBC, a maior média foi na dimensão *Restrição de Oportunidades*. As duas dimensões do instrumento (RO e FS) indicaram associação positiva e significativa ($r = 0,64$; $p < 0,01$), e correlações significativas positivas com *Restrições* da escala de Volição ($r = 0,33$; $p < 0,01$ para FS e $r = 0,29$; $p < 0,01$ para RO). Destacam-se ainda as correlações significativas, mas negativas entre RO e SC ($r = -0,21$; $p < 0,01$), RO e AEO ($r = -0,17$; $p < 0,01$), FS e SC ($r = -0,16$; $p < 0,01$), e FS e ECSS ($r = -0,16$; $p < 0,01$).

A escala de APS-F apresentou diversas correlações significativas com suas duas dimensões (*Material* e *Emocional*). Primeiramente, a dimensão APS-F-Mat obteve correlação significativa positiva com APS-T ($r = 0,17$; $p < 0,01$) e EMEP/SS ($r = 0,14$; $p < 0,01$). Já a dimensão APS-F-Em obteve correlação significativa positiva com diversos outros construtos (EMEP/SS, SV, SC, ECSS, APS-T, EMEP/FP, EMP, AEO, VOL), com valores no intervalo entre $r = 0,41$ ($p < 0,01$) e $r = 0,15$ ($p < 0,05$). A única correlação negativa significativa de APS-F-Em foi com a dimensão *Restrições* (RES, escala Volição) com $r = -0,15$ ($p < 0,05$).

APS-T correlacionou de forma significativa e positiva com diversos outros construtos (SC, AEO, SV, VOL, ECSS, EMEP/FP) com valores no intervalo entre $r = 0,39$ ($p < 0,01$) e $r = 0,15$ ($p < 0,05$). A única correlação negativa significativa foi também com RES da escala Volição ($r = -0,24$; $p < 0,01$).

Além das já mencionadas, AEO obteve correlações significativas, positivas e elevadas com EMEP/FP ($r = 0,49$; $p < 0,01$), EMP ($r = 0,44$; $p < 0,01$) e AG ($r = 0,43$; $p < 0,01$). Correlacionou-se também de forma significativa e positiva com VOL, SC, SV e ECSS, valores de r entre $0,38$ ($p < 0,01$) e $0,16$ ($p < 0,05$). Mais uma vez, houve correlação negativa com a dimensão RES da escala Volição ($r = -0,23$; $p < 0,01$).

Nos demais resultados, destacam-se ainda as correlações significativas positivas e elevadas entre SC e SV ($r = 0,54$; $p < 0,01$), AG e VOL ($r = 0,58$; $p < 0,01$), EMEP/FP e EMP ($r = 0,50$; $p < 0,01$), EMEP/FP e AG ($r = 0,39$; $p < 0,01$), e SV e ECSS ($r = 0,38$; $p < 0,01$). E também as correlações negativas significativas e elevadas entre SC e RES da escala Volição ($r = -0,33$; $p < 0,01$), RES e VOL, ambas da mesma escala, Volição ($r = -0,32$; $p < 0,01$), e EMP e RES ($r = -0,30$; $p < 0,01$).

De forma mais sintética, sequencialmente, são demonstradas média, desvio-padrão e correlações únicas dos construtos analisados, criados a partir da função *compute* do SPSS.

Tabela 27. Estatística Descritiva | Escalas e Construtos (N=261)

| Escala Construtos | M | DP | Coeficientes Correlação Pearson | | | | | | | | | | | |
|---|------|------|---------------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|----|--|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | |
| 1. IPBC ^A <i>Barreiras de Carreira Contextuais (BC)</i> | 4,61 | 1,35 | 1 | | | | | | | | | | | |
| 2. APS-F ^B <i>Apoio Social Família (APS-F)</i> | 3,62 | 0,92 | -,03 | 1 | | | | | | | | | | |
| 3. APS-T ^B <i>Apoio Social Trabalho (APS-T)</i> | 3,64 | 0,90 | -,03 | ,23** | 1 | | | | | | | | | |
| 4. AE ^B <i>Expectativas de Autoeficácia Ocupacional (AEO)</i> | 3,89 | 0,67 | -,15* | ,08 | ,33** | 1 | | | | | | | | |
| 5. EMEP ^B <i>Estratégias Funcionais de Coping (EFCop)</i> | 3,77 | 0,62 | -,07 | ,34** | ,11 | ,35** | 1 | | | | | | | |
| 6. EOP ^A <i>Autogerenciamento (AG)</i> | 4,83 | 1,26 | -,09 | -,02 | ,08 | ,43** | ,29** | 1 | | | | | | |
| 7. EMP ^B <i>Empregabilidade (EMP)</i> | 3,96 | 0,64 | -,14* | ,09 | ,22** | ,44** | ,38** | ,32** | 1 | | | | | |
| 8. ESC ^B <i>Satisfação com a Carreira (SC)</i> | 3,40 | 0,80 | -,20** | ,19** | ,39** | ,34** | ,36** | ,28** | ,34** | 1 | | | | |
| 9. ESV ^B <i>Satisfação com a Vida (SV)</i> | 3,22 | 0,97 | -,11 | ,34** | ,30** | ,24** | ,28** | ,30** | ,20** | ,54** | 1 | | | |
| 10. VOL ^A <i>Restrições (RES)</i> | 3,28 | 1,11 | ,35** | -,16* | -,24** | -,23** | -,23** | -,24** | -,30** | -,33** | -,27* | 1 | | |
| 11. VOL ^A <i>Volição (VOL)</i> | 4,49 | 1,05 | -,10 | ,13* | ,22** | ,38** | ,28** | ,58** | ,30** | ,30** | ,30* | -,32** | 1 | |

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme resultados do SPSS.

Legenda: Média (M); Desvio Padrão (DP).

Notas: **A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades); *A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades). ^A Respostas em escalas do tipo *Likert* de sete pontos; ^B Respostas em escalas do tipo *Likert* de cinco pontos.

Os maiores valores médios se concentraram em EMP (cinco pontos) e BC (sete pontos). Já as menores médias foram em SV e SC. Nas correlações, destacam-se as correlações significativas positivas e elevadas entre SC e SV ($r = 0,54$; $p < 0,01$), AG e VOL ($r = 0,58$; $p < 0,01$), AEO e EMP ($r = 0,44$; $p < 0,01$), AEO e AG ($r = 0,43$; $p < 0,01$) e APS-T e SC ($r = 0,39$; $p < 0,01$). Já dentre as correlações significativas

negativas destacam-se SC e RES ($r = -0,33$; $p < 0,01$), RES e VOL ($r = -0,32$; $p < 0,01$) e RES e EMP ($r = -0,30$; $p < 0,01$).

Para finalizar este tópico, e com o intuito de detalhar ainda mais o perfil dos participantes, na sequência são demonstrados os resultados de correlação da ECSS a partir dos indicativos de renda individual e familiar dos participantes. Esta análise foi feita a fim de avaliar se um indicador objetivo, como a renda, se relacionou com com a percepção sobre a classe social subjetiva.

Tabela 28. Geral: ECSS e Renda (N=261)

| Item | M | DP | ECSS | Renda Individual | Renda Familiar |
|------------------|------|------|-------|------------------|----------------|
| ECSS | 5,23 | 1,86 | 1 | | |
| Renda Individual | 1,74 | 1,26 | ,09 | 1 | |
| Renda Familiar | 2,89 | 1,61 | ,26** | ,35** | 1 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme resultados do SPSS.

Notas: **A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

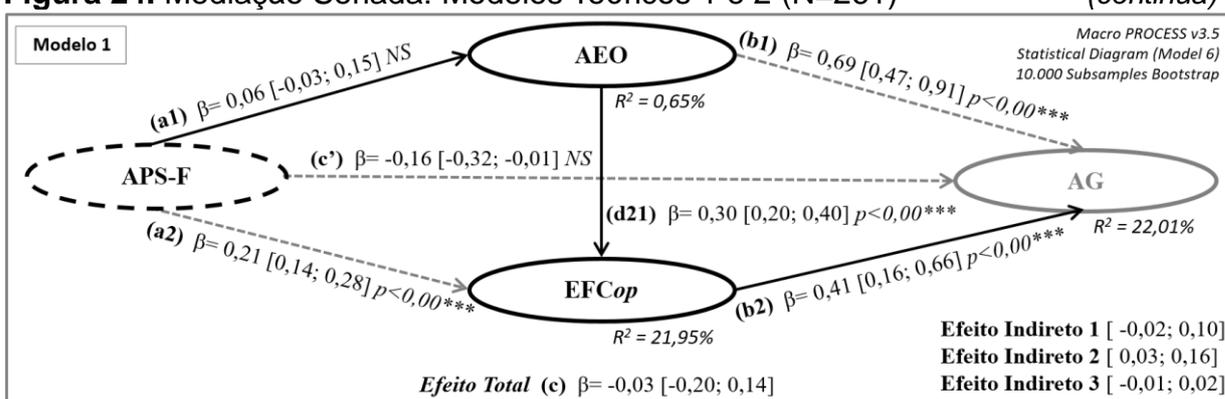
Ao avaliar os resultados dos participantes de forma geral, em uma escala que variou de 1 a 10, o valor médio indicado na ECSS foi de 5,23. A Renda Individual média ficou entre 1,5 salários mínimos (R\$1.567,50) e 3 salários mínimos (R\$3.135,00). Já a Renda Familiar média ficou no intervalo entre 1,5 salários mínimos (R\$1.567,51) e 4,5 salários mínimos (R\$4.702,50). A ECSS correlacionou de forma positiva e significativa apenas com **renda familiar**, enquanto para a renda individual o resultado não foi significativo.

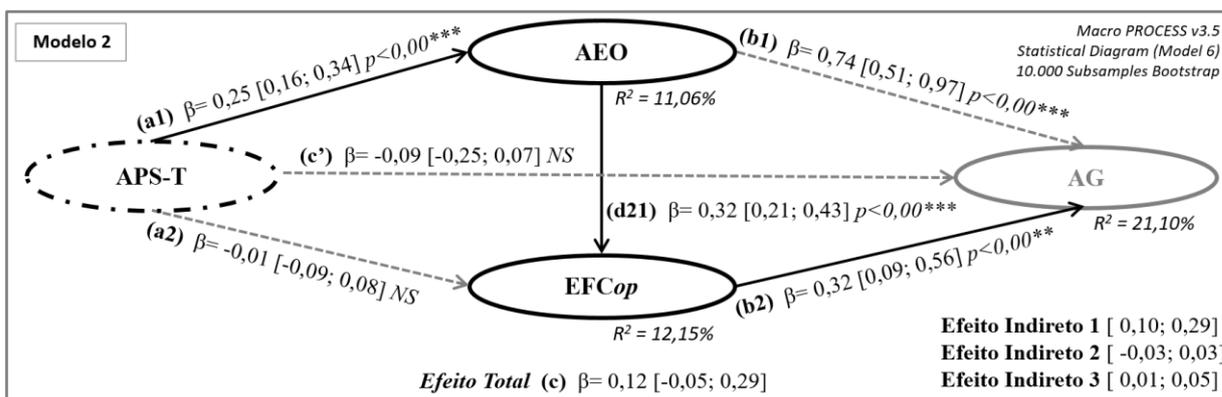
5.3.4 Avaliação dos Modelos de Mediação

A Figura 24 evidencia os resultados dos Modelos Teóricos 1 e 2.

Figura 24. Mediação Seriada: Modelos Teóricos 1 e 2 (N=261)

(continua)





Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme *PROCESS (SPSS) outputs*.

Legenda: Apoio Social Família (APS-F); Apoio Social Trabalho (APS-T); Autoeficácia Ocupacional (AEO); Estratégias Funcionais de *Coping* (EFCop); Autogerenciamento (AG).

Notas: NS é não significativo; *** $p < 0,001$; ** $p < 0,05$.

Em **M1**, o efeito de APS-F em AEO (**a1**) não foi significativo. Já o efeito de AEO em AG (**b1**) foi significativo e positivo. O *Efeito Indireto 1* [**a1. b1**; $\beta=0,04$; $LI-IC=-0,02$; $LS-IC=0,10$] não foi significativo pela influência de **a1**. Já o efeito de APS-F em EFCop (**a2**), e de EFCop em AG (**b2**), foram significativos e positivos, tornando o *Efeito Indireto 2* significativo e positivo [**a2. b2**; $\beta=0,09$; $LI-IC=0,03$; $LS-IC=0,16$]. Por fim, o efeito de AEO em EFCop (**d21**) também foi significativo e positivo. Considerando que **a1 não foi significativo**, constata-se que o *Efeito Indireto 3* [**a1 . d21 . b2**; $\beta=0,01$; $LI-IC=-0,01$; $LS-IC=0,02$] não é significativo. APS-F não teve efeito direto significativo em AG (**c'**). Já o valor de R^2 na variável AG aumentou de forma relevante após inserir as variáveis explicativas, indo de 0,05% para 22,01%. A partir de tais resultados, **rejeita-se H1**, embora o **Efeito Indireto 2** tenha sido significativo.

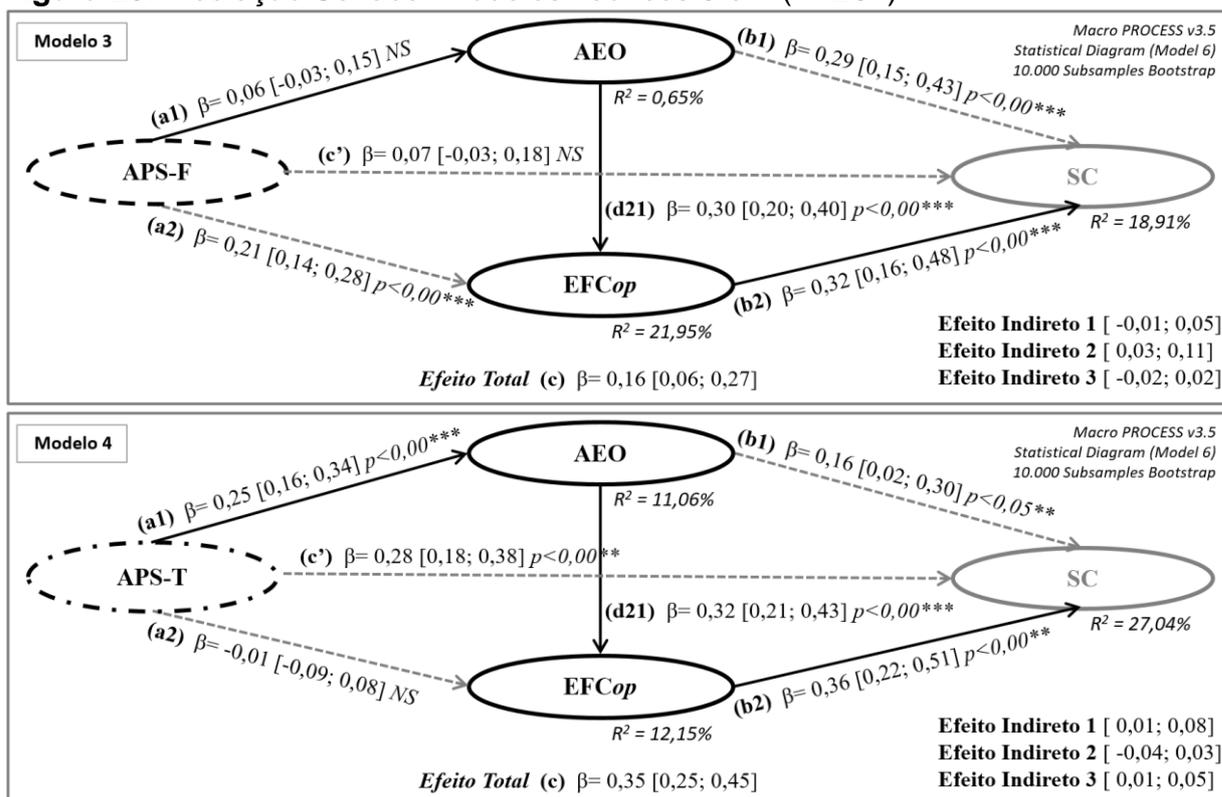
Já em **M2**, a partir de APS-T como variável preditora, o efeito de APS-T em AEO (**a1**) e de AEO em AG (**b1**) foram significativos e positivos, logo, o *Efeito Indireto 1* [**a1. b1**; $\beta=0,19$; $LI-IC=0,10$; $LS-IC=0,29$] foi significativo e positivo. Em contrapartida, o efeito de APS-T em EFCop (**a2**) não foi significativo, ao contrário do efeito de EFCop em AG (**b2**). Com isso, o *Efeito Indireto 2* [**a2. b2**; $\beta=-0,01$; $LI-IC=-0,03$; $LS-IC=0,03$] não foi significativo devido a influência de **a2**. O efeito de AEO em EFCop (**d21**) foi significativo e positivo. Considerando que os valores de **a1**, **d21** e **b2** foram todos significativos e positivos, constata-se que o *Efeito Indireto 3* [**a1 . d21 . b2**; $\beta=0,03$; $LI-IC=0,01$; $LS-IC=0,05$] foi significativo e positivo. Logo, **há falha em rejeitar H2**.

O efeito direto (**c'**) de APS-T em AG não foi significativo, e o modelo pode ser compreendido como mediação completa. O efeito de APS-T em AG diminuiu com a

inserção das variáveis mediadoras (variando de $\beta=0,12$ para $-0,09$). Já o valor de R^2 em AG aumentou de forma relevante após inserir as variáveis explicativas, indo de 0,72% para 21,10%. Avaliando o efeito mediado, constatou-se que AEO e EFCop mediaram aproximadamente 25,00% da relação entre APS-T e AG.

Na sequência, a Figura 25 evidencia os resultados dos Modelos Teóricos 3 e 4.

Figura 25. Mediação Seriada: Modelos Teóricos 3 e 4 (N=261)



Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme PROCESS (SPSS) outputs.

Legenda: Apoio Social Família (APS-F); Apoio Social Trabalho (APS-T); Autoeficácia Ocupacional (AEO); Estratégias Funcionais de Coping (EFCop); Satisfação com a Carreira (SC).

Notas: NS é não significativo; *** $p < 0,001$; ** $p < 0,05$.

Em **M3**, os resultados são os mesmos de M1 para **a1** (não significativo), **a2** (significativo e positivo) e **d21** (significativo e positivo). O efeito de AEO em SC (**b1**) e de EFCop em SC (**b2**) foram significativos e positivos. Com isso, o *Efeito Indireto 1* [**a1** . **b1**; $\beta=0,02$; $LI-IC=-0,01$; $LS-IC=0,05$] não foi significativo, o *Efeito Indireto 2* foi significativo e positivo [**a2** . **b2**; $\beta=0,07$; $LI-IC=0,03$; $LS-IC=0,11$], e o *Efeito Indireto 3* [**a1** . **d21** . **b2**; $\beta=0,01$; $LI-IC=-0,02$; $LS-IC=0,02$] não foi significativo. APS-F não teve efeito direto significativo em SC (**c'**). Já o valor de R^2 na variável dependente SC aumentou de forma relevante após inserir as variáveis explicativas, indo de 3,55%

para 18,91%. A partir de tais resultados, **rejeita-se H3**, embora o **Efeito Indireto 2** tenha sido significativo.

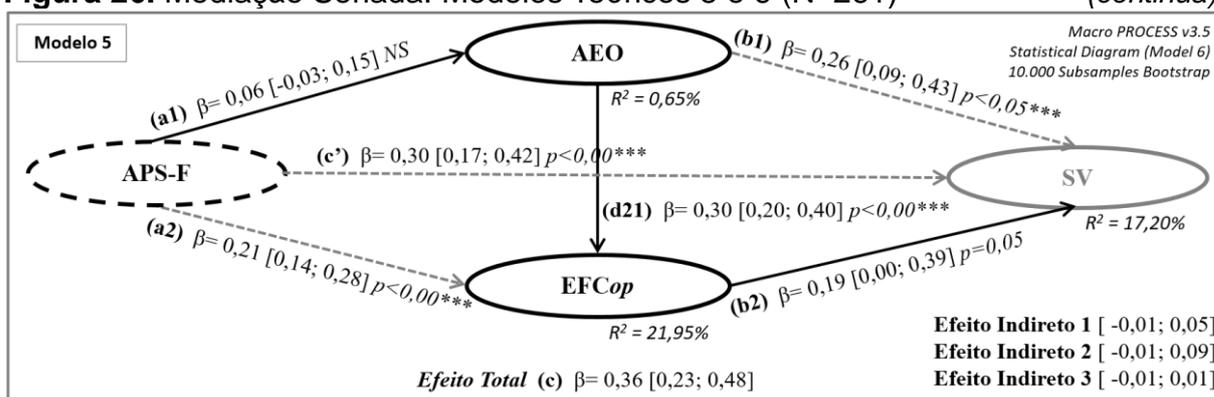
Partindo para os resultados do **M4** com APS-T como variável independente no modelo, os resultados são os mesmos do M2 para **a1** (significativo e positivo), **a2** (não significativo) e **d21** (significativo e positivo). O efeito de AEO em SC (**b1**) foi significativo e positivo, assim como o efeito de EFCop em SC (**b2**). Com isso, o *Efeito Indireto 1* [**a1**. **b1**; $\beta=0,04$; $LI-IC=0,01$; $LS-IC=0,08$] foi significativo e positivo, o *Efeito Indireto 2* [**a2**. **b2**; $\beta=-0,01$; $LI-IC=-0,04$; $LS-IC=0,03$] não foi significativo, e o *Efeito Indireto 3* [**a1** . **d21** . **b2**; $\beta=0,03$; $LI-IC=0,01$; $LS-IC=0,05$] foi significativo e positivo. A partir de tais resultados, **há falha em rejeitar H4**.

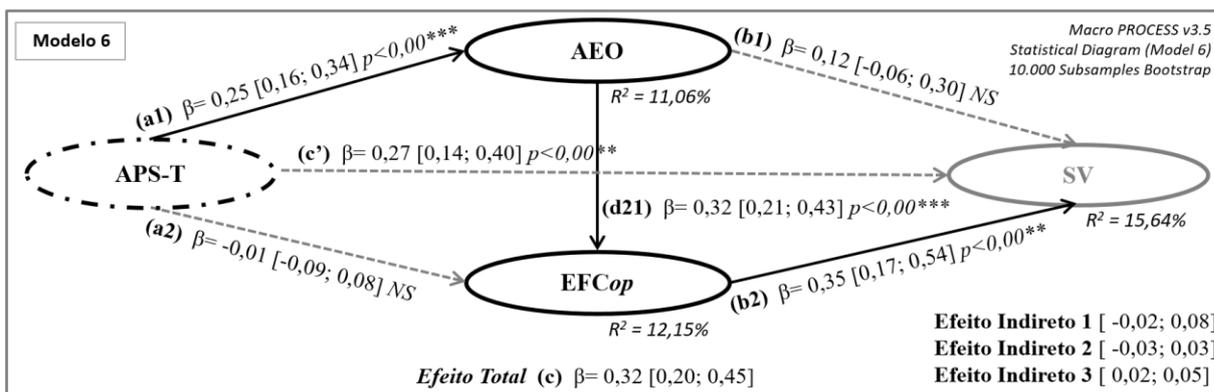
O efeito direto (**c'**) de APS-T em SC foi significativo e positivo, caracterizando uma mediação parcial. O efeito de APS-T em SC diminuiu com a inserção das variáveis mediadoras (variando de $\beta=0,35$ para 0,28). O valor de R^2 em SC aumentou após inserir as variáveis explicativas, indo de 15,17% para 27,04%. Avaliando o efeito mediado, constatou-se que AEO e EFCop mediarão aproximadamente 20,00% da relação entre APS-T e SC.

Na sequência, a Figura 26 evidencia os resultados dos Modelos Teóricos 5 e 6.

Figura 26. Mediação Seriada: Modelos Teóricos 5 e 6 (N=261)

(continua)





Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme *PROCESS (SPSS) outputs*.

Legenda: Apoio Social Família (APS-F); Apoio Social Trabalho (APS-T); Autoeficácia Ocupacional (AEO); Estratégias Funcionais de *Coping* (EFCop); Satisfação com a Vida (SV).

Notas: NS é não significativo; *** $p < 0,001$; ** $p < 0,05$.

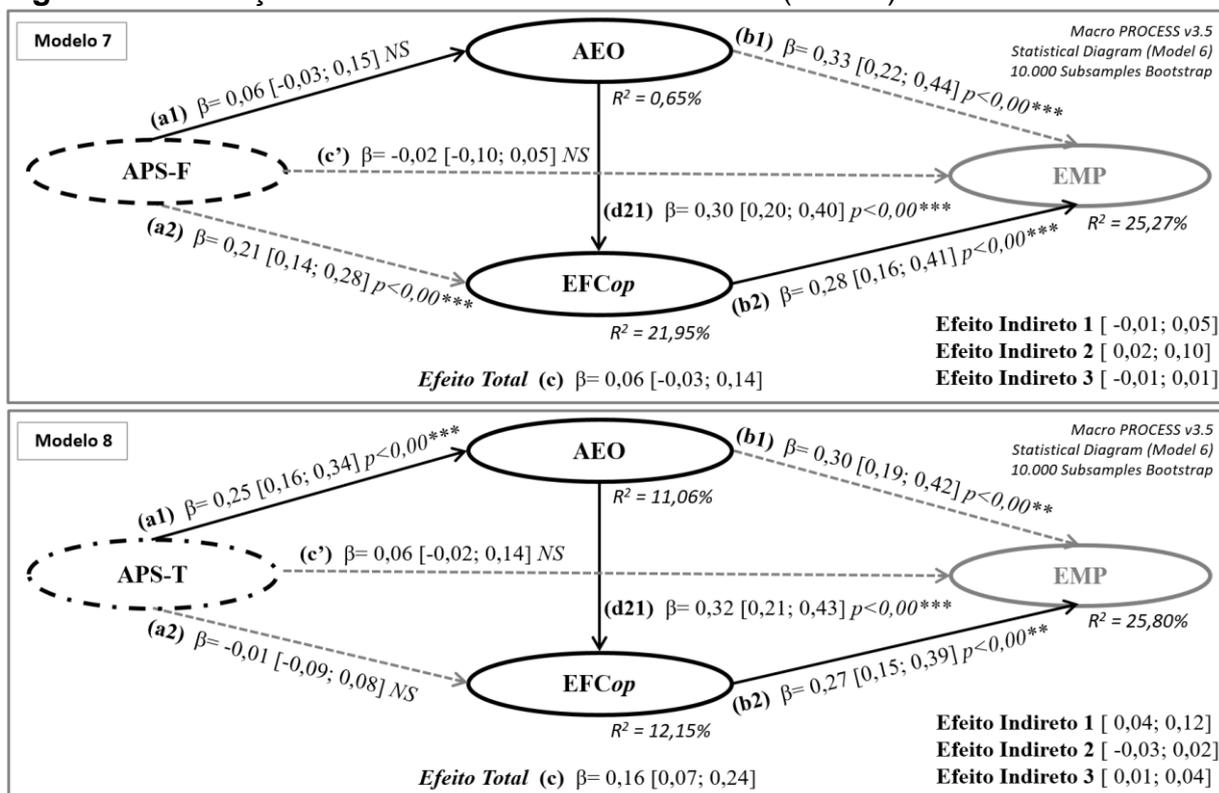
Os resultados em **M5** são os mesmos de M1 e M3 para **a1** (não significativo), **a2** (significativo e positivo) e **d21** (significativo e positivo). O efeito de AEO em SV (**b1**) foi significativo e positivo. Já o efeito de EFCop em SV (**b2**) não foi significativo. Logo, não foram significativos o *Efeito Indireto 1* [**a1. b1**; $\beta=0,02$; $LI-IC=-0,01$; $LS-IC=0,05$], nem o *Efeito Indireto 2* [**a2. b2**; $\beta=0,04$; $LI-IC=-0,01$; $LS-IC=0,09$] e nem o *Efeito Indireto 3* [**a1 . d21 . b2**; $\beta=0,00$; $LI-IC=-0,01$; $LS-IC=0,01$]. Com isso **rejeita-se H5**. APS-F teve efeito direto significativo e positivo em SV (**c'**), e o valor de R^2 na variável dependente SV aumentou após inserir as variáveis explicativas, indo de 11,32% para 17,20%.

Em **M6**, os resultados são os mesmos do M2 e M4 para **a1** (significativo e positivo), **a2** (não significativo) e **d21** (significativo e positivo). O efeito de AEO em SV (**b1**) não foi significativo, ao contrário do efeito de EFCop em SV (**b2**) que foi significativo e positivo. Logo, não foram significativos o *Efeito Indireto 1* [**a1. b1**; $\beta=0,03$; $LI-IC=-0,02$; $LS-IC=0,08$] e o *Efeito Indireto 2* [**a2. b2**; $\beta=-0,01$; $LI-IC=-0,04$; $LS-IC=0,03$]. Já o *Efeito Indireto 3* [**a1. d21. b2**; $\beta=0,03$; $LI-IC=0,02$; $LS-IC=0,05$] foi significativo e positivo. A partir de tais resultados, **há falha em rejeitar H6**.

O efeito direto (**c'**) de APS-T em SV foi significativo e positivo, caracterizando uma mediação parcial. O efeito de APS-T em SV diminuiu com a inserção das variáveis mediadoras (variando de $\beta=0,32$ para 0,27). O valor de R^2 em SV aumentou de 8,84% para 15,64% após inserir as variáveis explicativas. O efeito mediado de AEO e EFCop na relação entre APS-T e SV foi de aproximadamente 15,63%.

A seguir na Figura 27 os resultados dos Modelos Teóricos 7 e 8, os últimos de mediação propostos nesta pesquisa.

Figura 27. Mediação Seriada: Modelos Teóricos 7 e 8 (N=261)



Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme PROCESS (SPSS) outputs.

Legenda: Apoio Social Família (APS-F); Apoio Social Trabalho (APS-T); Autoeficácia Ocupacional (AEO); Estratégias Funcionais de Coping (EFCop); Empregabilidade (EMP).

Notas: NS é não significativo; *** $p < 0,001$; ** $p < 0,05$.

Em **M7** os resultados são os mesmos de M1, M3 e M5 para **a1** (não significativo), **a2** (significativo e positivo) e **d21** (significativo e positivo). Os efeitos de AEO em EMP (**b1**) e de EFCop em EMP (**b2**) foram significativos e positivos. Com isso, não são significativos o *Efeito Indireto 1* [**a1. b1**; $\beta=0,02$; $LI-IC=-0,01$; $LS-IC=0,05$] e o *Efeito Indireto 3* [**a1. d21. b2**; $\beta=0,00$; $LI-IC=-0,01$; $LS-IC=0,01$], ao contrário do *Efeito Indireto 2* [**a2. b2**; $\beta=0,06$; $LI-IC=0,02$; $LS-IC=0,10$] que é significativo e positivo. APS-F não teve efeito direto significativo em EMP (**c'**). O valor de R² na variável dependente EMP aumentou após inserir as variáveis explicativas, indo de 0,73% para 25,27%. Com os resultados **rejeita-se H7** por não existir a mediação seriada, mas destaca-se que o **Efeito Indireto 2** foi significativo.

Por fim, **M8** apresenta os mesmos resultados de M2, M4 e M6 para os valores de **a1** (significativo e positivo), **a2** (não significativo) e **d21** (significativo e positivo). Os

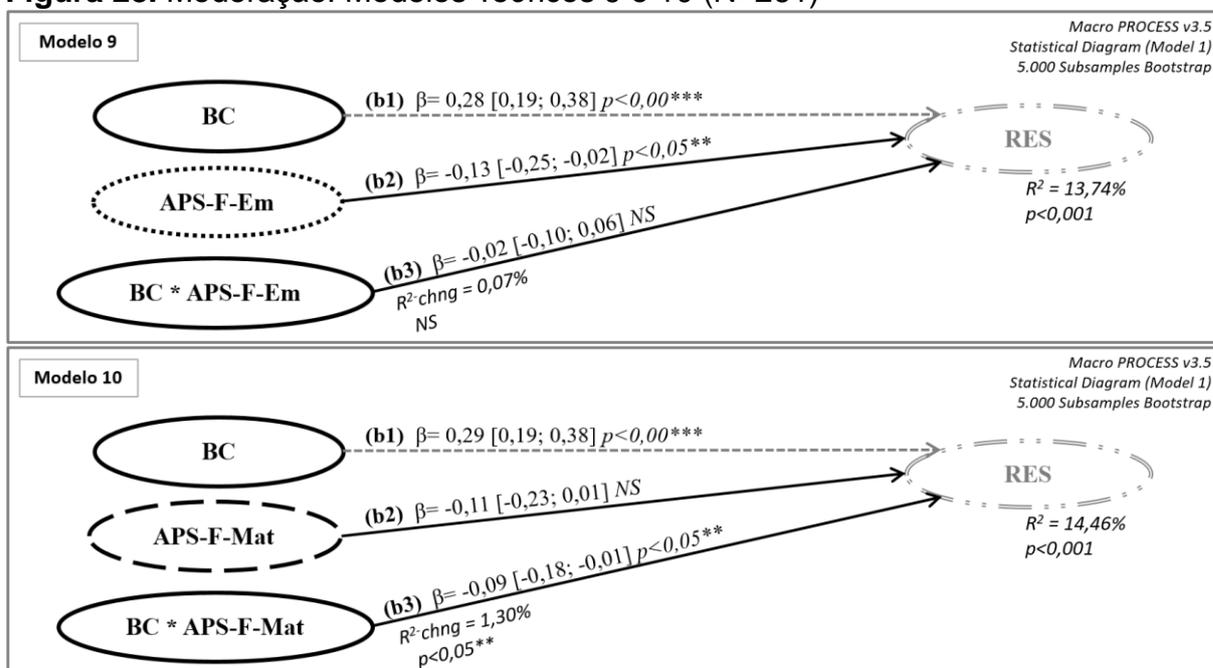
efeitos de AEO em EMP (**b1**) e de EFCop em EMP (**b2**) foram significativos e positivos. Logo, foram significativos o *Efeito Indireto 1* [**a1. b1**; $\beta=0,08$; $LI-IC=-0,04$; $LS-IC=0,12$] e o *Efeito Indireto 3* [**a1. d21. b2**; $\beta=0,03$; $LI-IC=0,01$; $LS-IC=0,06$]. O *Efeito Indireto 2* [**a2. b2**; $\beta=-0,01$; $LI-IC=-0,03$; $LS-IC=0,02$] não foi significativo. A partir dos, **há falha em rejeitar H8**.

O efeito direto (**c'**) de APS-T em EMP não foi significativo, caracterizando uma mediação completa. O efeito de APS-T em EMP diminuiu com a inserção das variáveis mediadoras (variando de $\beta=0,16$ para $0,06$). O valor de R^2 em EMP aumentou de forma significativa após inserir as variáveis explicativas, indo de $4,82\%$ para $25,80\%$. O efeito mediado de AEO e EFCop na relação entre APS-T e EMP foi de aproximadamente $62,50\%$.

5.3.5 Avaliação dos Modelos de Moderação

A Figura 28 mostra os resultados dos Modelos Teóricos 9 e 10 em que foram realizadas as análises de moderação com o objetivo de investigar em que medida os níveis de APS-F (material e emocional) moderavam a relação entre BC e RES.

Figura 28. Moderação: Modelos Teóricos 9 e 10 (N=261)



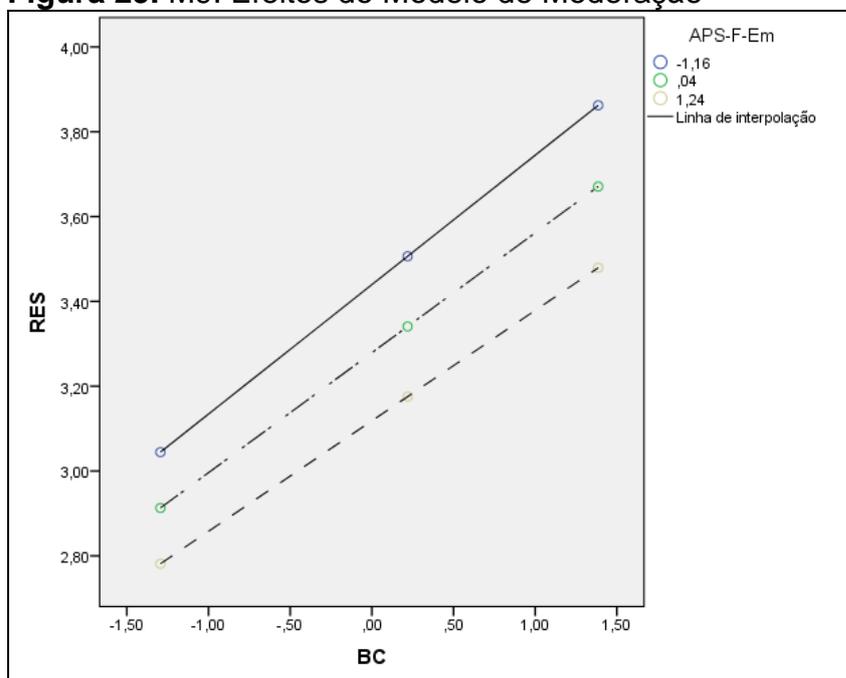
Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme PROCESS (SPSS) outputs.

Legenda: Barreiras de Carreira Contextuais (BC); Apoio Social Família Emocional (APS-F-Em); Apoio Social Família Material (APS-F-Mat); Restrições (RES).

Notas: NS é não significativo; *** $p < 0,001$; ** $p < 0,05$.

Em **M9** verifica-se que o efeito moderador não foi significativo (b_3), ou seja, o efeito da interação entre BC (X) e APS-F-Em (M) sobre RES (Y) não foi significativo. A Figura 29 evidencia graficamente os resultados.

Figura 29. M9: Efeitos do Modelo de Moderação



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Pelo gráfico é possível perceber que para os três diferentes níveis de APS-F-Em (16th, 50th, 84th) não houve modificações na relação positiva de BC em RES – a angulação da reta, que é a força da predição de X em Y , permanece praticamente a mesma para os diferentes valores de M . Logo, **rejeita-se H9**.

Já em **M10** o efeito moderador foi significativo e negativo (b_3), apresentando R^2 de 1,30% ($p < 0,05$) e 14,46% ($p < 0,001$) no modelo total, também significativo. A Tabela 29 evidencia que a interação entre BC e APS-F-Mat foi estatisticamente significativa, o que indica a presença de moderação e **falhando em rejeitar H10**.

Seguindo as diretrizes de Hayes (2018), a variável moderadora foi dividida em três partes para melhor compreender o efeito, adotando os pontos de corte de 16% inferior, 64% mediano e 16% superior, conforme a seguir.

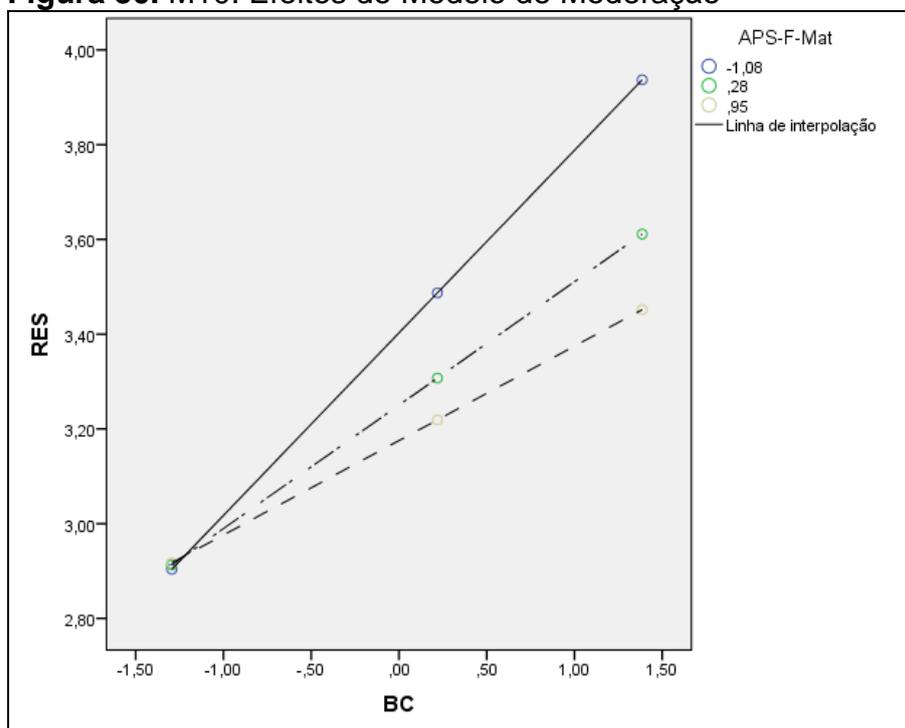
Tabela 29. Efeitos do Modelo de Moderação: M10

| | Coefficiente (b) | Erro- Padrão | t | p | LI-IC | LS-IC |
|---|-----------------------------|-------------------------|----------|----------|--------------|--------------|
| Constant | 3,28 | 0,06 | 51,34 | 0,00 | 3,16 | 3,40 |
| BC (X) | 0,29 | 0,05 | 6,03 | 0,00 | 0,19 | 0,38 |
| APS-F-Mat (M) | -0,11 | 0,06 | -1,86 | 0,06 | -0,23 | 0,01 |
| BC * APS-F-Mat (X*M) | -0,09 | 0,05 | -1,98 | 0,04 | -0,18 | -0,01 |
| Efeitos Condicionais (APS-F-Mat) | | | | | | |
| - 1,08 (16% Inferior) | 0,39 | 0,07 | 5,45 | 0,00 | 0,25 | 0,52 |
| 0,28 (64% mediano) | 0,26 | 0,05 | 5,36 | 0,00 | 0,16 | 0,36 |
| 0,95 (16% superior) | 0,19 | 0,06 | 3,16 | 0,00 | 0,08 | 0,32 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme *PROCESS (SPSS) outputs*.

Quando os níveis de APS-F-Mat eram muito baixos, a relação entre BC e RES foi significativa e positiva ($B = 0,39$; $p < 0,001$). Para níveis intermediários de APS-F-Mat, a relação permanece significativa e positiva ($B = 0,26$; $p < 0,001$) porém mais fraca, e torna-se ainda menor para os maiores níveis de APS-F-Mat ($B = 0,19$; $p < 0,001$).

A Figura 30 apresenta graficamente os efeitos obtidos com o M10.

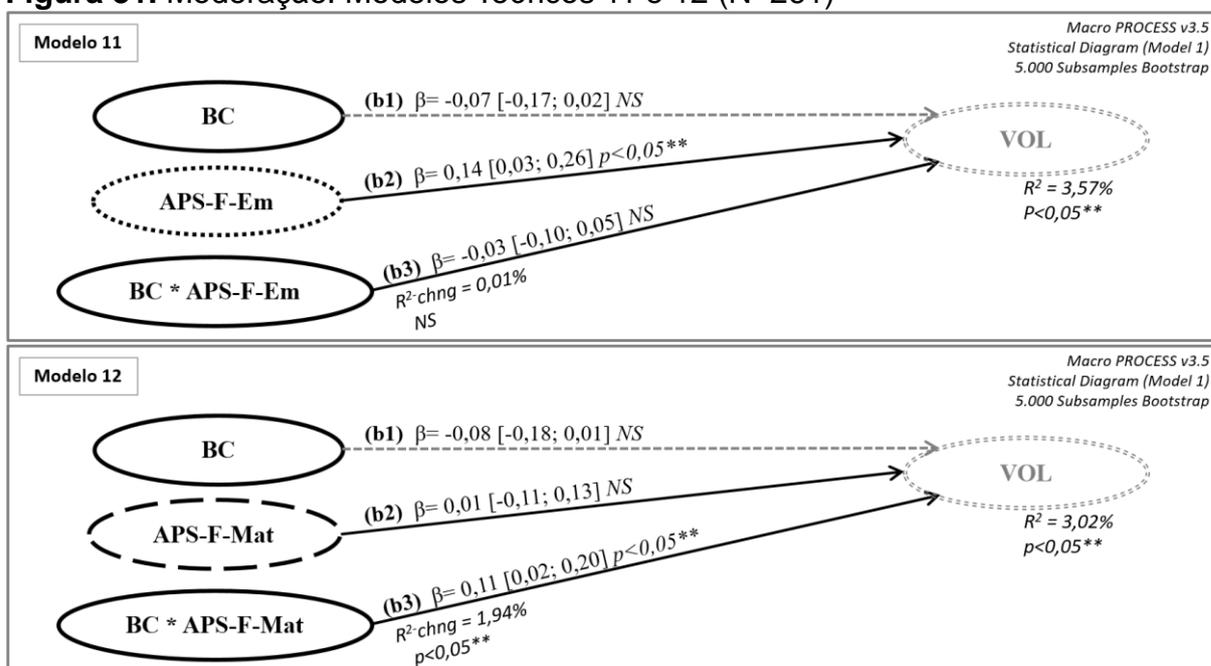
Figura 30. M10: Efeitos do Modelo de Moderação

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Verifica-se pelo gráfico que quanto maior é o valor de APS-F-Mat, mais fraca é a relação de BC com RES, ratificando, portanto, os resultados e a moderação existente no modelo.

Na sequência, a Figura 31 evidencia os resultados dos Modelos Teóricos 11 e 12 também com as análises de moderação com os níveis de APS-F (material e emocional), mas agora na relação entre BC e VOL.

Figura 31. Moderação: Modelos Teóricos 11 e 12 (N=261)

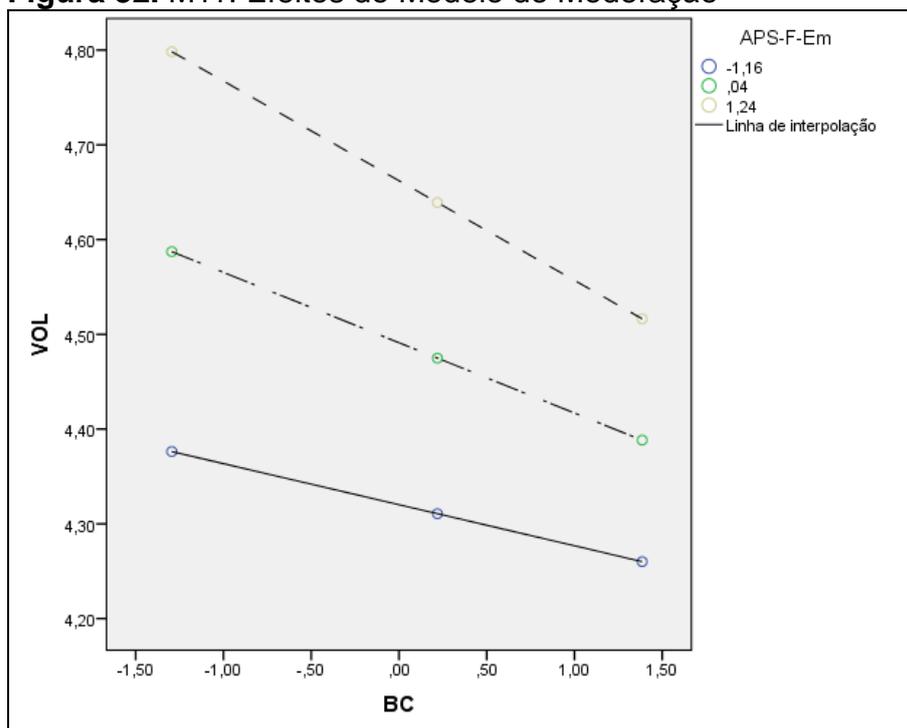


Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme *PROCESS (SPSS) outputs*.

Legenda: Barreiras de Carreira Contextuais (BC); Apoio Social Família Emocional (APS-F-Em); Apoio Social Família Material (APS-F-Mat); Volição (VOL).

Notas: NS é não significativo; *** $p < 0,001$; ** $p < 0,05$.

Em **M11**, o efeito moderador não foi significativo (**b3**). Como este efeito da interação entre BC (X) e APS-F-Em (M) sobre VOL (Y) não foi significativo, **rejeita-se H11**. A Figura 32 evidencia graficamente os resultados.

Figura 32. M11: Efeitos do Modelo de Moderação

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

É possível concluir pela análise do gráfico que para os três diferentes níveis de APS-F-Em (16th, 50th, 84th) não houve modificações significativas na relação negativa de BC em VOL.

Partindo para os resultados em **M12**, o efeito moderador foi significativo e positivo (b_3), apresentando R^2 de 1,94% ($p < 0,05$) e 3,02% ($p < 0,05$) no modelo total, também significativo. A Tabela 30 evidencia que a interação entre BC e APS-F-Mat foi estatisticamente significativa, o que indica a presença de moderação e **falhando em rejeitar H12**.

Novamente a variável moderadora foi dividida em três partes para melhor compreender o efeito, adotando os pontos de corte de 16% inferior, 64% mediano e 16% superior (HAYES, 2018), conforme a seguir.

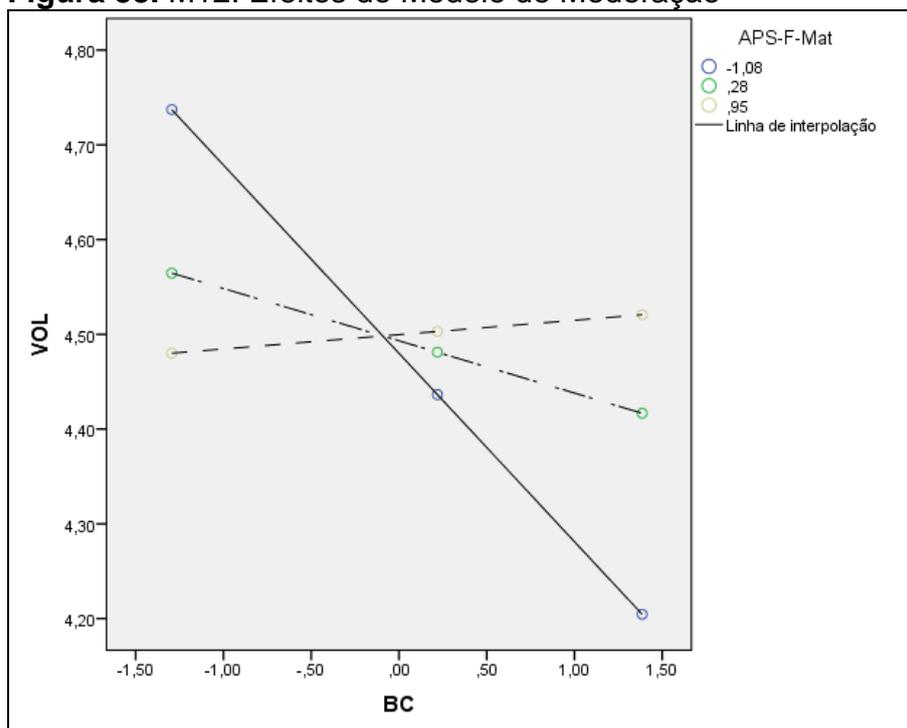
Tabela 30. Efeitos do Modelo de Moderação: M12 (continua)

| | Coefficiente (b) | Erro- Padrão | t | p | LI-IC | LS-IC |
|---|-----------------------------|-------------------------|----------|----------|--------------|--------------|
| Constant | 4,49 | 0,06 | 70,03 | 0,00 | 4,36 | 4,62 |
| BC (X) | -0,08 | 0,05 | -1,78 | 0,08 | -0,18 | 0,01 |
| APS-F-Mat (M) | 0,01 | 0,06 | 0,16 | 0,87 | -0,11 | 0,13 |
| BC * APS-F-Mat (X*M) | 0,11 | 0,05 | 2,27 | 0,02 | 0,02 | 0,20 |
| Efeitos Condicionais (APS-F-Mat) | | | | | | |
| - 1,08 (16% Inferior) | -0,20 | 0,07 | -2,80 | 0,00 | -0,34 | -0,06 |
| 0,28 (64% mediano) | -0,06 | 0,05 | -1,13 | 0,26 | -0,15 | 0,04 |

| | | | | | | |
|---------------------|------|------|------|------|-------|------|
| 0,95 (16% superior) | 0,02 | 0,06 | 0,24 | 0,81 | -0,11 | 0,14 |
|---------------------|------|------|------|------|-------|------|

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme *PROCESS (SPSS) outputs*.

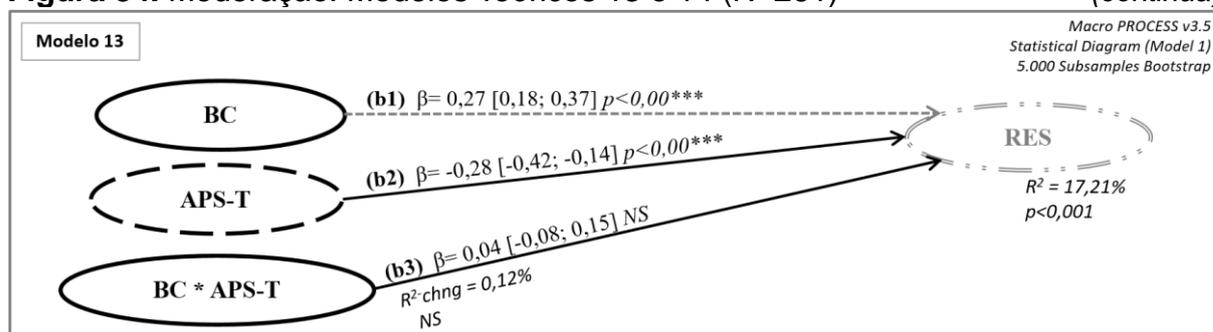
Quando os níveis de APS-F-Mat eram muito baixos, a relação entre BC e VOL foi significativa e negativa ($B = -0,20$; $p < 0,001$). Entretanto, para níveis intermediários e elevados de APS-F-Mat, a relação entre BC e VOL não é mais significativa, apresentando respectivamente coeficientes $B = -0,06$ ($p = 0,26$; NS) e $B = 0,02$ ($p = 0,81$; NS). Finalmente, a Figura 33 apresenta graficamente os efeitos obtidos com o M12.

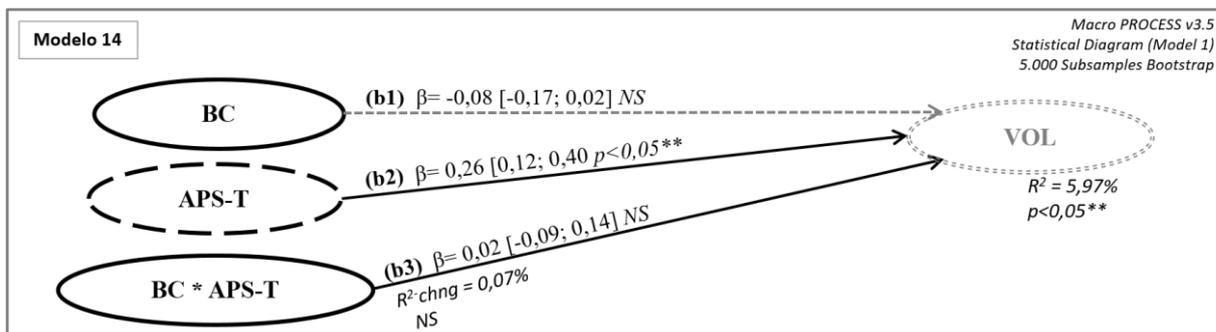
Figura 33. M12: Efeitos do Modelo de Moderação

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Conclui-se a partir do gráfico que valores muito baixos de APS-F-Mat levam a um maior efeito de BC em VOL (maior angulação na reta de regressão). Isto é, fortalece a relação negativa entre BC e VOL. Ratifica-se, portanto, o caráter mediador de APS-F-Mat.

Por fim, a Figura 34 evidencia os resultados dos Modelos Teóricos 13 e 14.

Figura 34. Moderação: Modelos Teóricos 13 e 14 (N=261)*(continua)*



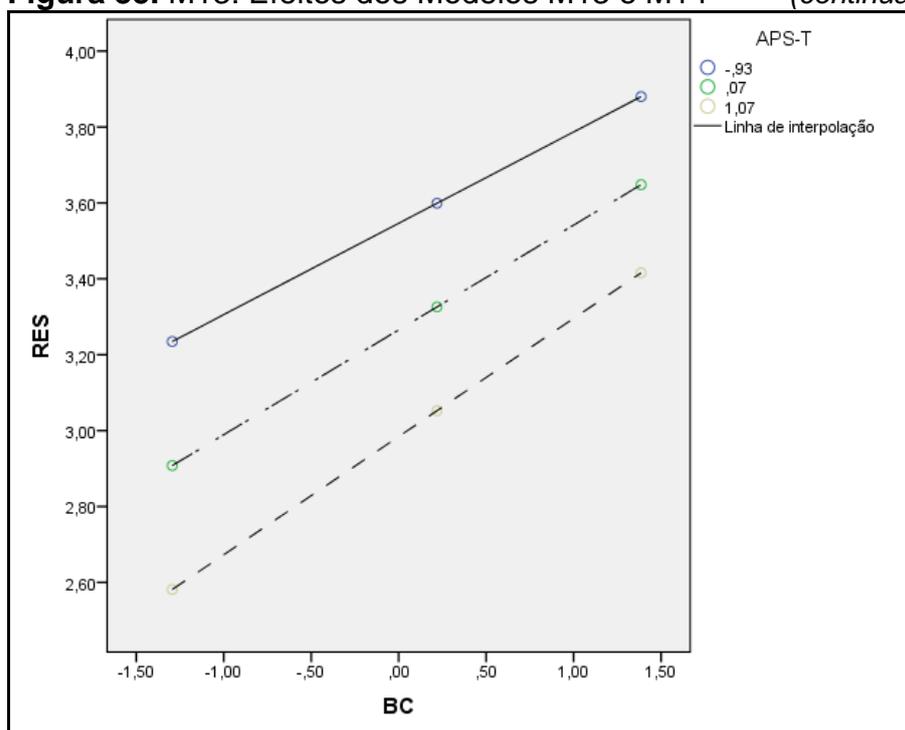
Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme *PROCESS (SPSS) outputs*.

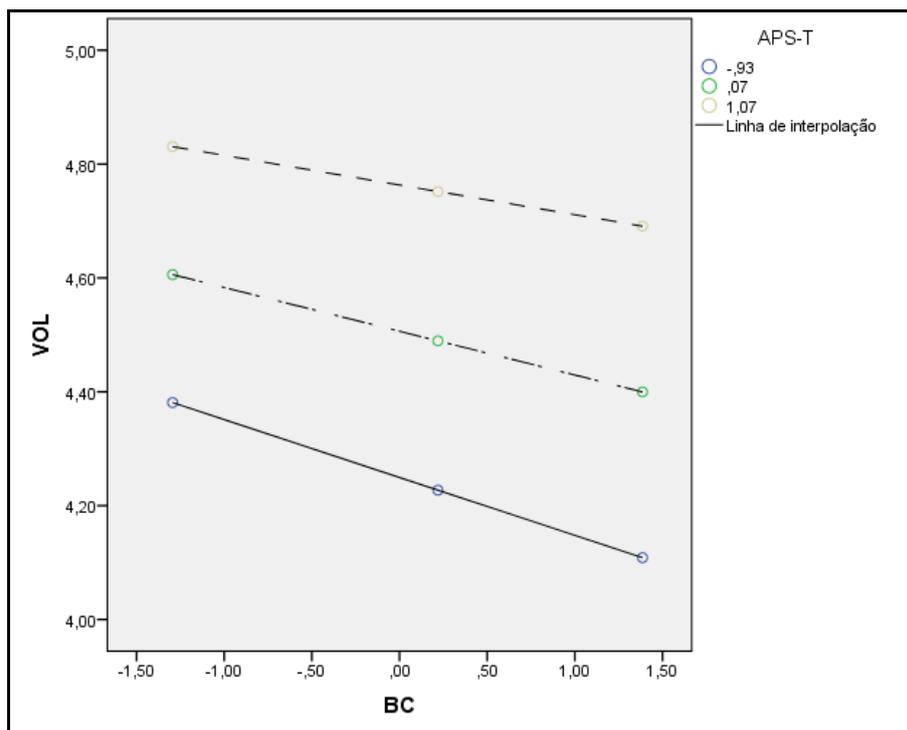
Legenda: Barreiras de Carreira Contextuais (BC); Apoio Social Trabalho (APS-T); Restrições (RES); Volição (VOL).

Notas: NS é não significativo; *** $p < 0,001$; ** $p < 0,05$.

Tanto em **M13** como em **M14** os efeitos moderadores não foram significativos (**b3**). Como tais efeitos interacionais entre BC (X) e APS-T (M) sobre RES (Y) e sobre VOL (Y) não foram significativos, **rejeita-se H13 e H14**. A Figura 35 evidencia graficamente os resultados.

Figura 35. M13: Efeitos dos Modelos M13 e M14 (continua)





Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A partir dos dois gráficos, constata-se que para os três diferentes níveis de APS-T (16th, 50th, 84th) não houve modificações significativas na relação de BC e RES ou de BC e VOL.

5.3.6 Síntese: Resultado das Hipóteses - Estudo i

Para fins de síntese, o Quadro 11 apresenta os resultados das hipóteses testadas.

Quadro 11. Avaliação das Hipóteses | Etapa i

(continua)

| Nº | Descrição | Resultado |
|----|--|-------------------|
| H1 | As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de <i>coping</i> (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social na família (APS-F) e autogerenciamento de carreira (AG). | Rejeita |
| H2 | As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de <i>coping</i> (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social no trabalho (APS-T) e autogerenciamento de carreira (AG). | Falha em Rejeitar |
| H3 | As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de <i>coping</i> (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social na família (APS-F) e satisfação com a carreira (SC). | Rejeita |
| H4 | As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de <i>coping</i> (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social no trabalho (APS-T) e satisfação com a carreira (SC). | Falha em Rejeitar |

| | | |
|------------|--|-------------------|
| H5 | As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de <i>coping</i> (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social na família (APS-F) e satisfação com a vida (SV). | Rejeita |
| H6 | As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de <i>coping</i> (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social no trabalho (APS-T) e satisfação com a vida (SV). | Falha em Rejeitar |
| H7 | As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de <i>coping</i> (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social na família (APS-F) e empregabilidade (EMP). | Rejeita |
| H8 | As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de <i>coping</i> (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social no trabalho (APS-T) e empregabilidade (EMP). | Falha em Rejeitar |
| H9 | O apoio social na família (emocional) modera a relação entre barreiras de carreira contextuais (BC) e restrições (RES), de modo que o efeito será mais forte em menores níveis de apoio percebido. | Rejeita |
| H10 | O apoio social na família (material) modera a relação entre barreiras de carreira contextuais (BC) e restrições (RES), de modo que o efeito será mais forte em menores níveis de apoio percebido. | Falha em Rejeitar |
| H11 | O apoio social na família (emocional) modera a relação entre barreiras de carreira contextuais (BC) e volição (VOL), de modo que o efeito será mais forte em maiores níveis de apoio percebido. | Rejeita |
| H12 | O apoio social na família (material) modera a relação entre barreiras de carreira contextuais (BC) e volição (VOL), de modo que o efeito será mais forte em maiores níveis de apoio percebido. | Falha em Rejeitar |
| H13 | O apoio social no trabalho modera a relação entre barreiras de carreira contextuais (BC) e restrições (RES), de modo que o efeito será mais forte em menores níveis de apoio percebido. | Rejeita |
| H14 | O apoio social no trabalho modera a relação entre barreiras de carreira contextuais (BC) e volição (VOL), de modo que o efeito será mais forte em maiores níveis de apoio percebido. | Rejeita |

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos resultados da pesquisa (2022).

5.4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS: ETAPA I

Os resultados serão discutidos por meio dos seguintes tópicos: 1) participantes da pesquisa; 2) construtos investigados; e, 3) hipóteses e modelos teóricos.

5.4.1 Participantes da Pesquisa

86,6% dos participantes eram jovens de até 30 anos, sendo um percentual importante para compreender que os participantes estão dentre os grupos que apresentam as maiores taxas de desocupação no país: 22,8% para jovens de 18 e

24 anos, e 10,2% para pessoas de 25 a 39 anos (IBGE, 2022). **Neste segundo estudo houve como critério de inclusão já ter exercido alguma atividade de trabalho (“estudantes-trabalhadores”)**, e embora os estudantes vinculados estivessem em sua maior parte trabalhando no momento em que a pesquisa foi aplicada, cabe refletir sobre os dados de desocupação indicados pelo IBGE. Isso porque refletem o que vem acontecendo com o mercado de trabalho brasileiro para as pessoas da mesma faixa de idade. Muitos estudantes podem estar empregados, mas se submetem a condições difíceis de trabalho ou se sentem pressionados a continuar no mesmo trabalho, por necessidade, falta de opção, pressão social, dentre outros fatores.

A taxa média de desocupação do país em 2022 foi de 11,1% (IBGE, 2022), e embora o mercado de trabalho e a economia nacional venham apresentando resultados mais positivos recentemente (IBGE, 2022; IPEA, 2022; SOUZA JÚNIOR et al., 2021a), os indicadores ainda demonstram percentuais elevados de desocupação ao comparar com períodos antes da crise – que iniciou formalmente em 2014 (BARBOSA FILHO, 2017). São muitos anos desde 2014, e ainda muitos períodos em que a crise se intensificou, como em 2020, devido ao cenário da pandemia da Covid-19 (SOUZA JÚNIOR et al., 2021a). E além de crise econômica e sanitária, estudos reforçam crises no âmbito político e na educação, que se acirram com a pandemia, e que vieram impactando as percepções dos jovens brasileiros (MELO et al., 2022).

Atualmente, em 2022, embora o cenário macroeconômico venha apresentando melhorias nos indicadores – como exemplos, setores produtivos com melhor desempenho e evolução um pouco mais positiva do mercado de trabalho –, a persistência das altas na taxa de inflação vem impactando fortemente as rendas familiares (CAVALCANTI et al., 2022). As taxas de desocupação também representam ainda grandes contingentes de pessoas quando comparadas a períodos pré-crise. Como exemplos: em 2014, a taxa de desocupação no país era de 7,2%, em 2022 foi de 11,1%, representando 12,0 milhões de brasileiros (IBGE, 2020, 2022).

Em relação ao perfil da amostra, predominaram mulheres, cor branca, estado civil solteiro e cursando a primeira graduação como maior nível de escolaridade. O curso de Administração foi predominante, seguido de Ciências Contábeis. Novamente, assim como no Estudo 1, constata-se que o perfil levantado nesta pesquisa quanto

ao gênero, raça/etnia e estado civil se assemelhou a resultados identificados nos relatórios das áreas de Administração (BRASIL, 2019a) e Ciências Contábeis (2019b). Ainda, apenas 38,3% dos alunos era cotista, e 66,3% estavam para concluir o curso em menos de 2 anos – isto é, já haviam cursado, ao menos, metade da graduação.

No que toca às IES, 62,5% dos participantes estavam vinculados a instituições de natureza social privada – o que foi diferente quando comparado ao Estudo 1 desta tese, em que alunos de IES privadas corresponderam a apenas 9,8% da amostra. Porém, os outros indicadores são similares, como a média de idade, o gênero, a cor e o estado civil. Esses dados revelam um perfil que é predominante dentre os universitários brasileiros, estando de acordo com o que aponta Ristoff (2016).

Os estudantes-trabalhadores apresentaram como principal situação no mercado trabalho o vínculo pela carteira assinada (44,8%) e o estágio (26,8%), e parte importante da amostra (60,5%) estava exercendo tal atividade de trabalho há menos de um ano, e 14,2% entre um e dois anos. Somando os dois percentuais, tem-se quase 75% dos participantes. Esses dados evidenciam experiências de trabalho de curto prazo e com isso é possível refletir sobre os vínculos que vêm crescendo no mercado de trabalho e a influência do contexto sobre as carreiras (MAYRHOFER et al., 2007). Ainda, ao serem questionados se apresentavam receio de perder nos próximos seis meses a atividade de trabalho que estavam vinculados, quase 40% da amostra indicou que sim. Indica, pois, um percentual importante, e vem reforçar o alto nível de instabilidade e incerteza que permeiam atualmente o mundo do trabalho (HIRSCHI, 2018; LENT et al., 2016; LENT, 2018; LENT; BROWN, 2013; LENT; BROWN, 2020).

5.4.2 Construtos Investigados

Assim como no Estudo 1, no instrumento IPBC (construto **BC**), a maior média foi na dimensão **Restrição de Oportunidades** (RO), especificamente no item: [*Não ter oportunidades de progressão na profissão*]. A falta de oportunidades pode ter sido acirrada pela crise econômica persistente no Brasil durante os últimos anos, e cabendo destacar a emergência da crise sanitária gerada pela Covid-19 a partir de 2020, que também influenciou para elevadas taxas de desocupação no país nos

últimos tempos (BARBOSA FILHO, 2017; IBGE, 2020, 2022; SOUZA JÚNIOR, 2021b; SOUZA JÚNIOR et al., 2021a).

Já foi apontado em estudos prévios que são percebidas dificuldades na carreira diante de restrições relacionadas ao ambiente, incluindo restrições financeiras e de trabalho (KIM; O'BRIEN, 2018; URBANAVICIUTE et al., 2016). De fato, pensar em progredir na profissão, bem como planejar a carreira em meio a um cenário altamente instável para os empregados, tem sido uma árdua tarefa para os jovens profissionais. Adicionalmente, além da crise econômica, a Reforma Trabalhista de 2017 (BRASIL, 2017) veio a beneficiar empresários e trabalhadores de alta renda em contraste com a maior parte dos trabalhadores brasileiros que buscam inserção e manutenção no mercado de trabalho (RIBEIRO, 2020). Os trabalhadores se encontram, nesse sentido, em um contexto de maior insegurança e vulnerabilidade e menor proteção social (KREIN, 2018; RIBEIRO, 2020).

Além disso, as características da própria profissão podem influenciar no resultado de altas médias em **RO**. Por exemplo, em um estudo recente de Melo e Martins-Silva (2019), as autoras verificaram que profissionais mestres da área de Administração, mesmo apresentando altos níveis de qualificação e instrução, apresentavam crenças de desvalorização da profissão do Administrador frente ao mercado de trabalho e também para o curso completo do mestrado acadêmico.

As dimensões do IPBC (RO e FS) apresentaram correlações significativas positivas e moderadas com **Restrições** (instrumento **Volição**). Já com a dimensão **Volição** (instrumento **Volição**) houve correlação negativa significativa e mais fraca, mas apenas com RO. Tais resultados reforçam que barreiras percebidas na carreira se relacionam, mas diferem de **volição** no trabalho, assim como apontam estudos prévios (DUFFY; DIEMER; JADIDIAN, 2012; DUFFY et al., 2012), e que maiores níveis de barreiras percebidas se relacionam com crenças mais fortes sobre restrições no trabalho. Todavia, a crença sobre poder fazer escolhas, apesar das restrições existentes, a saber, a **volição**, se relacionou nesta amostra negativamente apenas com **RO**. Ou seja, maiores níveis de restrições de oportunidades estão relacionados com menores níveis de **volição** no trabalho.

Ainda no IPBC, as dimensões de BC se relacionaram negativamente com **SC**, **AEO** e **ECSS**. Ou seja, perceber maiores níveis de barreiras de carreira no contexto

correlaciona negativamente com a satisfação com a carreira, autoeficácia e classe social – isto é, percebe piores condições quanto a dinheiro, escolaridade e reconhecimento no trabalho (GIATTI et al., 2012). Com esses dados é possível inferir que as barreiras percebidas no contexto para a presente amostra apresentam-se, de fato, como empecilhos/dificuldades/adversidades para o desenvolvimento da carreira – assim como apontam a TSCC (LENT; BROWN, 2013) e outros estudos prévios (FLORES et al., 2020; MELO et al., 2020a; MELO et al., 2021; MELO et al., 2022; MELO; MARTINS-SILVA, 2019; URBANAVICIUTE et al., 2016). Ou seja, as barreiras são associadas a resultados negativos, e não a possíveis “desafios” a serem superados, que poderiam trazer desfechos positivos.

Em contrapartida, e em alinhamento com a TSCC (LENT; BROWN, 2013), o **APS** revelou diversas associações significativas com construtos diferentes e positivos em carreira, como enfrentamento funcional, satisfação com a carreira e com a vida, empregabilidade, autoeficácia e volição. Logo, verifica-se que nesta amostra apoios sociais são, de fato, percebidos como facilitares do comportamento adaptativo e do desenvolvimento de carreira. O apoio percebido na família ou no trabalho tem importância em várias esferas da vida, trabalho e não trabalho, se relacionando com o bem-estar geral. Diversos estudos recentes vêm considerando o apoio/suporte social na temática de carreira (CAINES et al., 2019; CHAVES et al., 2019; FORT; MURARIU, 2018a, 2018b; GHOSH; FOUAD, 2017).

Destaca-se que as percepções de **APS** em família e trabalho se relacionaram de forma negativa com **Restrições** (escala Volição). Ou seja, menores níveis de apoio percebido nesses dois ambientes tão importantes para o indivíduo se relacionaram com maiores níveis de limitações. Conforme a literatura, restrições representam limitações por estar vinculado a trabalhos que não gosta, dificuldades para trocar de trabalho, restrições financeiras para sustentar a família, dificuldades para encontrar um novo trabalho, dentre outros (DUFFY; DIEMER; JADIDIAN, 2012; DUFFY et al., 2012).

No instrumento de **AEO** (construto autoeficácia ocupacional), as correlações foram positivas com diversos outros construtos importantes em carreira – apoio social na família, apoio social no trabalho, enfrentamento com foco no problema, autogerenciamento, empregabilidade, satisfação, volição e percepção de classe

social. Tais achados estão de acordo com a TSCC (LENT; BROWN; HACKETT, 1994; LENT; BROWN, 2013) e com estudos empíricos recentes que verificaram relações positivas diversas da autoeficácia com construtos variados, como as intenções de carreira (DEEMER; MARKS; MILLER, 2017), o interesse no trabalho autônomo/por conta própria (CAINES et al., 2019), bem-estar, intenção de persistência e satisfação acadêmica (CYGRYMUS; LENT, 2022), satisfação com o trabalho, com a família e com a vida (KIM; FOUAD; LEE, 2018), e comportamentos de gestão da identidade sexual (LENT et al., 2021).

Outros resultados das correlações entre os construtos reforçam os pressupostos do MAC (LENT; BROWN, 2013) e resultados de estudos anteriores, como a relação positiva entre satisfação com carreira e satisfação com a vida (BOWLING et al., 2010; SILVA; DE ANDRADE, 2016; SILVA; DE ANDRADE, 2019). Ainda, volição e enfrentamento funcional por meio do foco no problema se relacionaram com autogerenciamento, reforçando a importância do autogerenciamento atualmente em relação a crenças e ações individuais, e como se torna fundamental para gerenciamento de carreira e de vida (DI FABIO, 2019). O enfrentamento funcional por meio do foco no problema se relacionou fortemente com empregabilidade, indicando que maiores níveis de ações para lidar com adversidades na carreira se associa com maiores níveis de empregabilidade percebida, o que também vai ao encontro da TSCC (LENT; BROWN, 2013), que assume que ações que favorecem o comportamento adaptativo se relacionam com desfechos positivos na carreira.

Com os resultados, algumas associações negativas podem ser destacadas: **Restrições** (escala volição) com **Satisfação com a Carreira e Empregabilidade**. Ora, se a volição envolve crenças no poder de fazer escolhas apesar das restrições existentes – do tipo estruturais ou financeiras (DUFFY; DIEMER; JADIDIAN, 2012; DUFFY et al., 2012), espera-se que as pessoas apresentem níveis menores de satisfação ou de empregabilidade percebida quando as restrições existentes são muito elevadas.

Por fim, especificamente sobre a **ECSS**, avaliou-se a classe social subjetiva dos participantes. Conforme os autores Giatti et al. (2012), tal instrumento revela como o indivíduo se percebe frente às pessoas com quem convive/comunidade em que se vive. Obteve-se na amostra um valor mediano (5,23). Por estar tradicionalmente

associada a indicadores objetivos, como renda (GIATTI et al., 2012), verificou-se na presente pesquisa que tal percepção subjetiva de classe social se relacionou de forma significativa e positiva **apenas com a renda familiar, e não com a renda individual**. Isso evidencia o impacto das relações familiares, do apoio obtido e da sensação de pertencimento, já que a percepção quanto ao nível da classe social se baseou na família, independentemente da renda recebida pela atividade de trabalho que se vinculava no momento. Tal dado pode ser relacionado com o fato de apenas 16,9% da amostra indicar que possuía renda e era o responsável pelo sustento da família, enquanto aproximadamente 20% possuíam renda, mas não contribuíam com o sustento familiar. Ou seja, os outros familiares complementam a renda, que demonstra ser fundamental para a percepção da classe social.

5.4.3 Hipóteses Teóricas: Mediação e Moderação

Com o objetivo de testar o MAC aplicado ao comportamento adaptativo de enfrentamento frente a percepções de apoios e barreiras contextuais de estudantes-trabalhadores, procedeu-se ao teste dos modelos teóricos a partir de apoios sociais, no trabalho e na família, como variáveis independentes, autoeficácia e estratégias funcionais de *coping* (enfrentamento funcional) como mediadoras, e desfechos positivos em carreira como variáveis dependentes, a saber: autogerenciamento de carreira, satisfação com a carreira, satisfação com a vida e empregabilidade. Vale retomar que buscou-se compreender se diferentes apoios têm impactos diferentes em autoeficácia, enfrentamento e desfechos positivos em carreira. Ainda, no que toca a diferentes ambientes, se o apoio obtido na família atua de maneira semelhante ou distinta quando comparado ao apoio obtido no trabalho, bem como diferentes tipos e níveis de apoios interagem com barreiras percebidas na carreira.

Os primeiros resultados atestaram que o apoio percebido na família não prediz autoeficácia ocupacional – conforme pode ser verificado em **M1, M3, M5 e M7**. Tal apoio envolveu percepções sobre obter sustentação material ou emocional no âmbito familiar, como exemplos, obter suporte caso precise compartilhar medos, problemas e pedir sugestões, além do suporte caso fique doente e precise de apoio diariamente nas tarefas (ZANINI; VEROLLA-MOURA; QUEIROZ, 2009).

Já a autoeficácia ocupacional incluiu as percepções sobre a própria capacidade para desenvolver e executar tarefas ocupacionais (DAMÁSIO; DE FREITAS; KOLLER, 2014). Os resultados não foram consoantes com o esperado, uma vez que pesquisas prévias vêm reforçando o efeito positivo do apoio social sobre as expectativas de autoeficácia (FLORES et al., 2020; FORT; MURARIU, 2018a; LENT et al., 2016; LENT; BROWN, 2013; OLLE; FOUAD, 2015; WRIGHT et al., 2014).

Porém, no estudo de Fort e Murariu (2018b) com alunos universitários mais experientes, os autores identificaram efeitos significativos entre apoio social e autoeficácia para lidar com barreiras educacionais, mas não entre apoio social e autoeficácia para lidar com barreiras de carreira. Vale reforçar que tais achados são inesperados tendo em vista o **Estudo 1**, uma vez que o apoio social emocional demonstrou efeitos significativos para a autoeficácia, contudo foi especificamente para a autoeficácia na formação superior. Esses resultados ajudam a entender que o apoio social poderá ter diferentes influências sobre as expectativas de autoeficácia, que são sempre específicas a um domínio comportamental (BETZ; HACKETT, 2006; BROWN; LENT, 2019a; LENT; BROWN; HACKETT, 1994).

Ademais, interpretando detalhadamente os resultados na presente amostra, verifica-se que o apoio social na família do tipo material não obteve associação significativa com a autoeficácia ocupacional, ao contrário do apoio social familiar emocional (vide **Tabela 26**). Com isso, é possível inferir que o apoio material pode ter influenciado o resultado da predição. O que pode ser explicado pelo fato de os participantes já estarem inseridos em ambientes de trabalho (aproximadamente 80% da amostra) e já serem profissionais próximos da conclusão do curso (ou seja, com maior maturidade no curso e no trabalho), logo, o apoio social material obtido em casa, pela família, não teve predição sobre as crenças de capacidade no trabalho.

Já o apoio percebido no trabalho de colegas e supervisores prediz autoeficácia ocupacional – conforme pode ser verificado em **M2**, **M4**, **M6** e **M8**. Ao contrário do suporte obtido no âmbito familiar, a sustentação percebida no trabalho demonstrou ser importante para aumentar as expectativas de autoeficácia ocupacionais, ratificando os achados de estudos prévios que identificaram a predição do apoio social na autoeficácia (CAINES; EARL; BORDIA, 2019; FLORES et al., 2020; FORT;

MURARIU, 2018a; LENT et al., 2016; LENT; BROWN, 2013; OLLE; FOUAD, 2015; WRIGHT et al., 2014).

O apoio social no trabalho pode ser considerado um recurso em tal ambiente. O contexto de trabalho impacta o trabalhador por meio de processos psicológicos, um dos quais pode ser caracterizado pelo processo motivacional que advém dos recursos do trabalho. Nesse sentido, o apoio social obtido por colegas/supervisor/equipe no trabalho apresenta-se como um desses recursos que estimula o trabalhador a alcançar suas metas, a se dedicar, a se desenvolver e ser mais autônomo e a diminuir o próprio esgotamento e a exaustão (BAKKER; DEMEROUTI, 2017; BAKKER; DEMEROUTI; SCHAUFELI, 2003; BAKKER; DEMEROUTI; VERBEKE, 2004). Vale enfatizar o entendimento de Baker, Demerouti e Verbeke (2004) de que o suporte social é provavelmente uma das variáveis principais que tem sido propostas como amortecedoras contra o estresse no trabalho.

Por sua vez, a autoeficácia ocupacional foi preditora das estratégias funcionais de *coping* em todos os modelos (**M1 a M8**), o que vai ao encontro do que estudos prévios indicam (BROWN; LENT, 2019a; IRELAND; LENT, 2018; CHEN; LIM, 2012) e também ao que foi identificado no **Estudo 1**. E por sua vez, as estratégias de *coping* foram preditoras dos desfechos positivos em carreira (autogerenciamento, satisfação com a carreira, satisfação com a vida e empregabilidade), o que também ratifica achados de pesquisas anteriores (LENT et al., 2021; LENT; BROWN, 2013; PÉREZ-LÓPEZ et al., 2019). Os dois resultados estão em conformidade com a teoria que suporta o MAC (LENT; BROWN, 2013), a saber: autoeficácia prediz ações/comportamentos, e ações/comportamentos predizem desfechos em carreira.

A partir desses resultados gerais das previsões conforme hipóteses, parte-se para a discussão dos modelos propostos.

Em **M1 / H1** não houve mediação seriada de autoeficácia e estratégias funcionais de *coping* na relação entre **apoio familiar e autogerenciamento**, uma vez que **o apoio percebido na família não teve predição sobre autoeficácia**, ao contrário do que se esperava e conforme já discutido acima. Contudo, tal apoio teve efeito preditivo significativo em estratégias funcionais de *coping*, o que também está em alinhamento com as relações propostas no MAC (LENT; BROWN, 2013). Com isso, pode-se afirmar que há um efeito indireto significativo de apoio familiar em

autogerenciamento por meio das estratégias de *coping*. Ou seja, o enfrentamento funcional é um mecanismo na relação, e por meio de tal mecanismo (do seu aumento, da sua aplicação), o apoio percebido na família poderá aumentar os níveis de autogerenciamento. A sustentação obtida na família por meio do acolhimento, do “ouvir”, do “aconselhar”, e de meios mais pragmáticos como ajudar em tarefas diárias, impactam positivamente para o comportamento de enfrentamento funcional de problemas. E, por meio dessa relação, o indivíduo tenderá a aumentar os níveis de autogerenciamento da carreira. Portanto, o autogerenciamento, que atualmente é fundamental para a gestão da carreira e da vida, de forma geral (DI FABIO, 2019), é influenciado desde o apoio recebido entre os familiares.

Em **M2 / H2** há a **mediação seriada** de autoeficácia e estratégias funcionais de *coping* na relação entre **apoio no trabalho** e **autogerenciamento**. Pode-se inferir que, como trata-se de autoeficácia ocupacional, o apoio no trabalho se destaca como preditor na mediação, e com isso a autoeficácia poderá ser trabalhada/aumentada. Assim, por meio do apoio recebido no trabalho, o indivíduo poderá impactar positivamente a autoeficácia. Isso pode ser explicado porque atualmente, com as diversas e intensas transformações no mundo do trabalho, que vem sendo marcado por crises, instabilidade, trabalhos temporários e informais, desemprego, insegurança (HIRSCHI, 2018; IBGE, 2022; KREIN, 2018; LENT; BROWN, 2020; PERERA; ATHANASOU, 2019; RIBEIRO, 2020), e a consequente vulnerabilidade dos trabalhadores (KREIN, 2018; RIBEIRO, 2020), ter um trabalho e se sentir sustentado, apoiado e estimado torna-se uma conquista frente às tantas incertezas e instabilidades profissionais. Tal relação tenderá a facilitar o comportamento adaptativo por meio das ações de enfrentamento, influenciando assim para o aumento dos níveis de autogerenciamento de carreira.

Além da mediação em série, existe um efeito indireto significativo de apoio no trabalho em **autogerenciamento** por meio da autoeficácia, estando também em conformidade com os pressupostos do MAC na relação entre influências do contexto, autoeficácia e desfechos (LENT; BROWN, 2013).

Em **M3 / H3** não houve mediação seriada de autoeficácia e estratégias funcionais de *coping* na relação entre **apoio familiar** e **satisfação com a carreira**. Contudo há o

efeito indireto significativo de apoio familiar em satisfação com a carreira por meio das estratégias de *coping*, de acordo com o MAC (LENT; BROWN, 2013).

O maior apoio familiar tenderá a reforçar o comportamento de enfrentamento (que poderá ser iniciado, intensificado) frente a barreiras, uma vez que o apoio inclui aspectos motivacionais que impactam positivamente o comportamento (BAKKER; DEMEROUTI; SCHAUFELI, 2003; CHAVES et al., 2019). Nesse sentido, os indivíduos que se sentem sustentados por apoios contextuais apresentam maior tendência a se engajarem em comportamentos adaptativos de carreira (LENT; BROWN, 2013). Destaca-se que tal achado foi também identificado no Estudo 1 desta tese. No caso da presente amostra, o apoio percebido na família, emocional e material, exerceu influência importante nas ações de enfrentamento. Pode ser explicado pelo fato de que, em face de barreiras, dadas as crises no contexto, o apoio e sustentação recebidos na família permitem que o enfrentamento seja planejado e aplicado, o que facilitará a lidar/enfrentar/superar as barreiras. Com isso, a tendência é que a satisfação com a carreira seja impactada positivamente.

Logo, verifica-se que a percepção de apoios sociais funciona de fato como facilitadora para o comportamento adaptativo e para o desenvolvimento de carreira. O apoio percebido na família ou no trabalho tem importância em várias esferas da vida, trabalho e não trabalho, se relacionando com o bem-estar geral. Diversos estudos recentes vêm considerando o apoio/suporte social na temática de carreira (CAINES et al., 2019; CHAVES et al., 2019; FORT; MURARIU, 2018a, 2018b; GHOSH; FOUAD, 2017).

Em **M4 / H4 há a mediação seriada** de autoeficácia e estratégias funcionais de *coping* na relação entre **apoio no trabalho** e **satisfação com a carreira**. Estudos prévios vêm discutindo que o suporte social geral se relaciona positivamente com a satisfação no trabalho (ALI; PANATIK, 2013; CHAVES et al., 2019; HOMBRADOS-MENDIETA; COSANO-RIVAS, 2013), mas evidencia-se com os resultados que essa relação ocorre também indiretamente por meio da mediação em série de autoeficácia e ações de enfrentamento. Conforme Chaves et al. (2019), e baseando na literatura de que o apoio social é um recurso no trabalho, ao usufruírem de apoio e incentivo de supervisores e colegas no ambiente de trabalho, ocorre nos indivíduos o desencadeamento de um processo motivacional intrínseco e extrínseco.

O intrínseco se alia à satisfação das necessidades de pertencimento, enquanto o processo de motivação extrínseco inclui a aplicação de esforços para alcançar metas de trabalho. Nesse sentido, era esperado que o maior apoio de colegas e supervisores no trabalho impactassem o aumento da autoeficácia ocupacional, e esta fosse influência positiva para o enfrentamento funcional, o que tende a levar, indiretamente, ao aumento da satisfação no trabalho. Além disso, neste modelo há novamente, além da mediação em série, um efeito indireto significativo de apoio no trabalho em **satisfação com a carreira** por meio da autoeficácia. Isto é, maior apoio percebido no trabalho levará a maiores níveis da satisfação com a carreira por meio do aumento da autoeficácia ocupacional.

Em **M5 / H5** não houve mediação seriada de autoeficácia e estratégias funcionais de *coping* na relação entre **apoio familiar** e **satisfação com a vida**, dado o efeito não significativo do apoio na família sobre autoeficácia. Neste modelo nenhum efeito indireto foi significativo. Porém, avaliando o desfecho satisfação com a vida, constatou-se a predição de autoeficácia ocupacional e do apoio familiar, o que está em conformidade com as relações do MAC (LENT; BROWN, 2013). Outros estudos também constataram o impacto positivo da autoeficácia com o bem-estar (CYGRYMUS; LENT, 2022), além da satisfação com o trabalho, com a família e com a vida (KIM; FOUAD; LEE, 2018). Ainda, em relação ao apoio familiar, sabe-se que tal sustentação tende a aumentar o bem-estar geral (CHAVES et al., 2019).

Em **M6 / H6** há a **mediação seriada** de autoeficácia e estratégias funcionais de *coping* na relação entre **apoio no trabalho** e **satisfação com a vida**. Assim como a mediação em série ocorreu em M4 com o desfecho satisfação com a carreira, ocorreu neste modelo M6 com satisfação com a vida, o que era esperado haja vista que satisfação com a carreira e satisfação com a vida são fenômenos relacionados (BOWLING et al., 2010; SILVA; DE ANDRADE, 2016; SILVA; DE ANDRADE, 2019). Assim, o maior apoio obtido no trabalho impactará o aumento da satisfação com a vida por meio da autoeficácia e do comportamento de enfrentamento. Os outros efeitos indiretos não foram significativos no modelo.

Em **M7 / H7** não houve mediação seriada de autoeficácia e estratégias funcionais de *coping* na relação entre **apoio familiar** e **empregabilidade**. Porém há o efeito indireto significativo de apoio familiar em empregabilidade por meio das estratégias

de *coping*. Ou seja, o maior apoio familiar tenderá a reforçar o comportamento de enfrentamento, e quanto mais vezes o enfrentamento é aplicado, maior a tendência em desenvolver habilidades, responsabilidade, autonomia, etc. e, logo, aumentar os níveis de empregabilidade percebida. Tais resultados eram esperados porque a empregabilidade envolve avaliações dos indivíduos quanto ao valor que possuem para o trabalho (SILVA; DE ANDRADE, 2019; MELO et al., 2021; SILVA; DE ANDRADE, 2019) e, se o apoio familiar impacta positivamente nas ações de enfrentamento, quanto mais enfrentamento funcional de problemas, maior a tendência em aumentar esse valor percebido frente ao mercado de trabalho.

Finalizando os modelos de mediação, em **M8 / H8 há a mediação seriada** de autoeficácia e estratégias funcionais de *coping* na relação entre apoio no trabalho e **empregabilidade**. Ainda, além da mediação em série, existe um efeito indireto significativo de apoio no trabalho em **empregabilidade** por meio da autoeficácia. Pode-se inferir que a sustentação de colegas e supervisores no trabalho tenderão a aumentar a autoeficácia, conforme pressupostos do MAC (LENT; BROWN, 2013). Com isso o indivíduo poderá se sentir mais preparado para o trabalho (demandas, atividades, exigências, etc.), com mais habilidades e com maior chance de alcançar metas, conforme define Silva (2016). Assim, o trabalhador tenderá a utilizar maior nível de enfrentamento funcional de problemas, o que impactará positivamente a empregabilidade percebida.

Com o objetivo de testar o MAC aplicado ao comportamento adaptativo de enfrentamento frente a percepções de apoios e barreiras contextuais de estudantes-trabalhadores, procedeu-se ao teste dos modelos teóricos a partir de apoios sociais, no trabalho na e família, como variáveis independentes; autoeficácia e estratégias funcionais de *coping* (enfrentamento funcional), como mediadoras; e desfechos positivos em carreira como variáveis dependentes, a saber: autogerenciamento de carreira, satisfação com a carreira, satisfação com a vida e empregabilidade.

Vale retomar que a partir das indagações iniciais em relação ao impacto de apoios obtidos na família ou no trabalho, buscou-se compreender se esses diferentes apoios possuem impactos distintos em autoeficácia, enfrentamento e desfechos positivos em carreira. Ainda, no que toca a diferentes ambientes, se o apoio obtido na família atua de maneira semelhante ou distinta quando comparado ao apoio

obtido no trabalho. A partir dos resultados dos modelos de mediação testados, verificou-se que os apoios sociais percebidos no ambiente impactam de formas variadas autoeficácia, enfrentamento funcional e desfechos positivos em carreira.

O apoio social obtido no trabalho prediz positivamente autoeficácia, que por sua vez prediz enfrentamento funcional e, pelo mecanismo seriado, favorecem desfechos positivos em carreira. O apoio social obtido na família, diferentemente, não prediz autoeficácia e não mantém a relação com os mecanismos seriados. Porém, constatou-se que o impacto do apoio social familiar se dá por meio da predição em enfrentamento funcional, que possui papel mediador na relação com desfechos positivos em carreira. Logo, como pressuposto teórico contributivo para a literatura de carreira, verifica-se que, a depender do tipo de apoio social, o impacto em autoeficácia, ações e desfechos não ocorrerá diretamente, mas sim por meio de mecanismos de mediação.

Além das análises a partir dos apoios contextuais como preditores, verificou-se também como diferentes tipos e níveis de apoios interagem com barreiras percebidas na carreira. A análise insere a novidade do construto da volição no trabalho, por meio de suas dimensões Restrições e Volição. Tal construto é considerado haja vista a importância crescente que vem recebendo em estudos recentes (BLUSTEIN et al., 2019a; BLUSTEIN et al., 2019b; PIRES et al., 2020; PIRES; DE ANDRADE, 2022; RIBEIRO et al., 2021).

Assim, os seis últimos modelos propostos referem-se às hipóteses condicionais de moderação (**M9** a **M14**), os quais articularam barreiras percebidas na carreira, restrições, volição e percepções de apoios sociais como condicionantes nas relações. Conforme já foi justificado no capítulo de desenvolvimento das hipóteses, os apoios foram analisados de forma mais analítica, da seguinte forma: **apoio social na família do tipo emocional, apoio social na família do tipo material e apoio social no trabalho**.

Em **M9**, barreiras de carreira mostraram-se preditoras positivas de restrições nos casos em que o apoio seja nulo, isto é, mais barreiras percebidas levam a maiores níveis de restrições. Tal resultado era esperado, uma vez que as restrições representam restrições gerais percebidas em relação ao trabalho, como financeiras, estruturais e discriminação (DUFFY; DIEMER; JADIDIAN, 2012). Ao analisar a

interação entre barreiras e apoio familiar emocional, não houve impacto em restrições, por isso não houve a moderação do apoio no modelo. A sustentação emocional da família para o indivíduo não se revelou como moderadora, ao contrário do que era esperado. Tal achado pode ser explicado pelo fato de o apoio social emocional contribuir para o bem-estar subjetivo e psicológico, associando-se à saúde mental – o que é fundamental para diversos fenômenos positivos em carreira (como, no Estudo 1, em autoeficácia e estratégias funcionais de *coping*) – mas pode não ser significativo para os estudantes frente às crenças das restrições gerais e mais estruturais no mundo trabalho. Como exemplo, Duffy, Diemer e Jadidian (2012) explicam que os indivíduos de cor negra/parda (“*people of color*”, p. 19) são os que percebem mais restrições de discriminação no trabalho. Nesse caso, o apoio familiar do tipo emocional, embora seja fundamental para o enfrentamento, pode não exercer impacto significativo para diminuir as crenças de tais restrições no trabalho.

Em **M10**, novamente barreiras de carreira mostraram-se preditoras positivas de restrições nos casos em que o apoio seja nulo. O apoio familiar material, ao interagir com barreiras, teve impacto significativo e negativo sobre restrições, mitigando a relação e caracterizando a moderação. Analisando detalhadamente por meio dos níveis de apoio percebido, verifica-se para para níveis baixos, médios ou altos de apoio, há o impacto significativo na relação, a saber: quanto menor o nível de apoio material percebido na família, maior é o impacto de barreiras em restrições.

O apoio material tem um caráter de apoio instrumental, prático, tangível (SHERBOURNE; STEWART, 1991; ZANINI; VEROLLA-MOURA; QUEIROZ, 2009), e obter esse apoio na família foi muito importante para reduzir o impacto das percepções de barreiras em restrições gerais. Vale destacar que, enquanto as barreiras de carreira se relacionam com as dificuldades específicas percebidas pelo indivíduo para desenvolver a carreira (SWANSON; WOITKE, 1997), as restrições relacionadas a volição no trabalho referem-se à dificuldade em poder fazer escolhas ocupacionais (DUFFY et al., 2012). São exemplos as restrições financeiras como renda limitada ou a necessidade de sustentar a própria família (DUFFY et al., 2012). Logo, tal apoio material auxilia para a redução do impacto de barreiras específicas em restrições mais gerais no trabalho.

Em **M11**, barreiras de carreira não foram preditoras significativas de volição nos casos em que o apoio seja nulo. E, assim como em **M9**, ao analisar a interação entre barreiras e apoio familiar emocional, também não houve impacto em volição, por isso não houve a moderação.

Já em **M12**, barreiras de carreira não foram preditoras significativas de volição nos casos em que o apoio seja nulo. Todavia, ao analisar a interação entre barreiras e apoio familiar material, há impacto significativo em volição. Analisando detalhadamente por meio dos níveis de apoio material percebido (baixo, médio ou alto), verifica-se que a moderação existe apenas para os níveis mais baixos de apoio. Isto é, a percepção de níveis extremamente baixos de apoio influencia para um efeito significativo e negativo de barreiras em volição, de modo que mais barreiras percebidas na carreira levam a menor volição. Para níveis médios e altos de apoio, os efeitos de barreiras em volição não são significativos.

Isto é, os resultados indicam que nos ambientes familiares em que existem níveis médios ou altos de apoio familiar do tipo material (prático, tangível) (SHERBOURNE; STEWART, 1991; ZANINI; VEROLLA-MOURA; QUEIROZ, 2009), as barreiras percebidas na carreira tenderão a não impactar negativamente os níveis de volição, o que é muito importante para o desenvolvimento de carreira dos estudantes haja vista que não interfere nas crenças sobre o poder de fazer escolhas no mundo do trabalho (DUFFY; DIEMER; JADIDIAN, 2012; DUFFY et al., 2012). Entretanto, a falta do apoio material na família causa o efeito contrário, sendo muito prejudicial para o desenvolvimento de carreira dos estudantes já que a percepção de barreiras ocasionará efeitos significativos negativos em volição, diminuindo as crenças sobre o poder de fazer escolhas. Tal achado é importante para refletir sobre a inserção de jovens de baixa renda nas universidades. Além do âmbito familiar, o apoio material pode ser também fornecido, por exemplo, pelas próprias universidades, a fim de proporcionar condições para que os alunos se insiram e concluam os cursos pretendidos apesar das barreiras existentes – com isso, impactando positivamente a volição no trabalho.

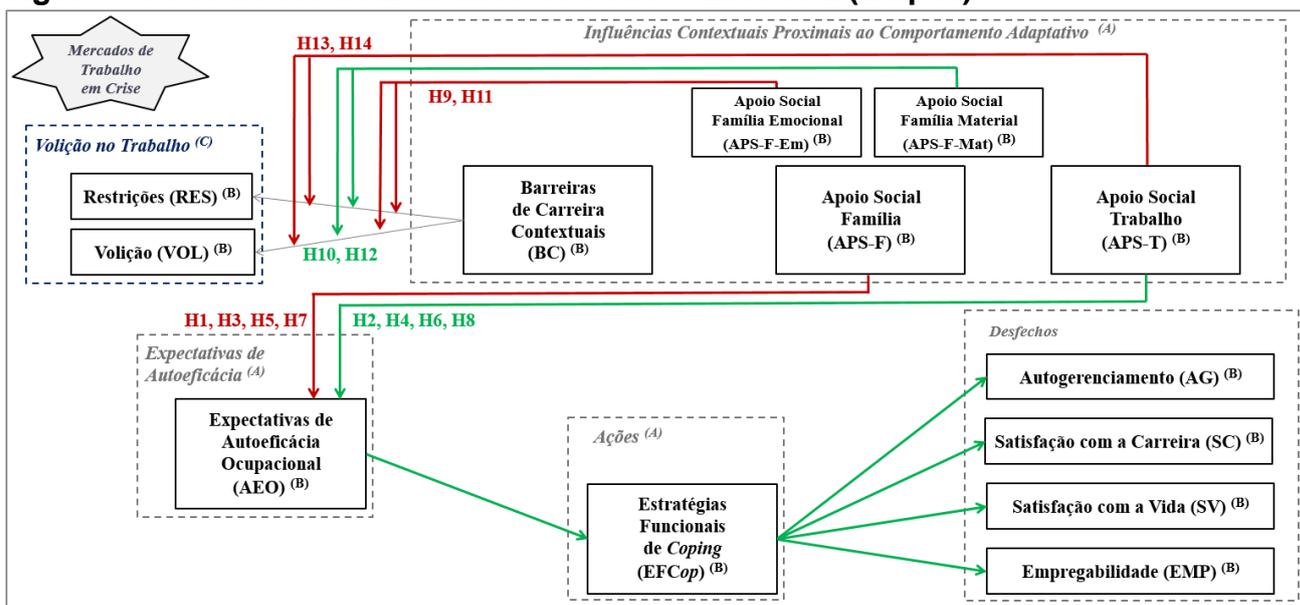
Por fim, **M13** e **M14** tiveram resultados da não moderação do apoio social percebido no trabalho ao analisar a interação deste com, respectivamente, barreiras e restrições, e barreiras e volição no trabalho. Os resultados foram contrários ao

esperado, pois, conforme a teoria do MAC (LENT; BROWN, 2013), suportes e barreiras contextuais interagem de forma constante e impactam no comportamento adaptativo de carreira. Tais achados podem ser explicados pelo fato de as barreiras na carreira se relacionarem principalmente ao ambiente de crise no mundo do trabalho e das características da profissão mais gerais, envolvendo falta de suporte e restrições de oportunidades. Já o apoio no trabalho envolveu percepções de suporte do micro ambiente de trabalho, envolvendo colegas e supervisores e rotinas do dia a dia, como a obtenção de *feedbacks*, ajudas em tarefas rotineiras e incentivos em problemas no trabalho (PRATA-FERREIRA et al., 2020).

Em síntese, os resultados dos modelos de moderação indicam que as **barreiras contextuais de carreira** irão impactar negativamente as restrições, e positivamente a volição, **na condição de se relacionarem com apoios sociais**. Entende-se que efeitos positivos obtidos em carreira a partir de barreiras – como a diminuição das percepções de restrições e o aumento da volição no trabalho –, são obtidos quando estas **interagem com apoios sociais contextuais**. Especificamente, o apoio social do tipo **material** foi relevante neste estudo.

A Figura 36 sintetiza os resultados identificados nesta primeira etapa, incluindo todos os modelos testados de mediação e moderação. Consoante ao MAC, verificou-se que **apoios sociais** podem, de fato, impactar autoeficácia, ações e desfechos em carreira, direta ou indiretamente. Também foi possível verificar que barreiras de carreira são diferentes de volição, e interagem com volição por meio do apoio social. Assim, com os resultados observa-se duas contribuições teóricas principais para o modelo: **i)** a depender do ambiente em que se obtém o apoio social contextual (família ou trabalho), o impacto será diferente, podendo ocorrer apenas indiretamente, ao contrário do pressuposto teórico do MAC; e, **ii)** apoios sociais contextuais, a depender do tipo (material), podem ser moderadores/condicionais na relação de barreiras com volição no trabalho, o que amplia ainda mais a abstração teórica do MAC.

Figura 36. Resultados à luz do MAC da TSCC – Estudo 2 (Etapa i)



Fonte: Elaborado pela autora (2023), embasada em Lent e Brown (2013).

Notas: (A) Variáveis do MAC da TSCC; (B) Construtos testados nesta pesquisa; e (C) Variável adicional de Volição no Trabalho. Setas na cor verde indicam os caminhos/hipóteses que foram estatisticamente significativos; setas na cor vermelha indicam os caminhos/hipóteses que não foram estatisticamente significativos.

Esta **Etapa i** é, portanto, finalizada. Nesta etapa foi possível analisar de forma detalhada algumas relações propostas pelo MAC, por meio de mediação e moderação, e contribuições teóricas para tal modelo foram evidenciadas. Com isso, parte-se na sequência para a **Etapa ii** com a apresentação e discussão dos resultados a partir da análise geral, evidenciando as relações diretas, em que em houve o teste conjunto das variáveis também baseando no no MAC. Para tanto, a amostra também foi ampliada, incluindo universitários de cursos variados.

5.5 RESULTADOS: ETAPA II

5.5.1 Amostra: Público Universitários de Diferentes Áreas

No público geral de universitários, 579 pessoas participaram da pesquisa. Porém foram excluídos 13 casos após a análise de *missing values* porque representavam mais de 5% de dados faltantes, o que totalizou **566** respostas válidas. Assim como na **Etapa i**, todos excluídos foram da coleta presencial. Os procedimentos éticos para a participação voluntária seguiram todos aqueles já descritos na **Etapa i**.

Nas tabelas a seguir é possível ver o detalhamento quanto ao perfil sociodemográfico dos participantes.

Tabela 31. Perfil dos Discentes

(continua)

| Variável | | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|--------------------------------|--|---------------------|-------------------------|
| Idade | Menor idade | 18 | - |
| | Maior idade | 63 | - |
| | Média | 26,2 | - |
| | Desvio-padrão | 8,0 | - |
| Faixas de Idade | 18 a 24 anos | 350 | 61,8 |
| | 25 a 30 anos | 110 | 19,4 |
| | 31 a 39 anos | 44 | 7,8 |
| | Acima de 40 anos | 57 | 10,1 |
| | Sem resposta | 5 | 0,9 |
| Total | | 566 | 100 |
| Gênero | Masculino | 218 | 38,5 |
| | Feminino | 344 | 60,8 |
| | Sem resposta | 4 | 0,7 |
| Total | | 566 | 100 |
| Cor ou etnia | Branca | 283 | 50,0 |
| | Parda | 190 | 33,6 |
| | Negra | 85 | 15,0 |
| | Sem resposta | 8 | 1,4 |
| Total | | 566 | 100 |
| Estado civil | Solteiro | 439 | 77,6 |
| | Casado | 83 | 14,7 |
| | União estável | 27 | 4,8 |
| | Separado | 2 | 0,4 |
| | Divorciado | 13 | 2,3 |
| | Viúvo | 2 | 0,4 |
| Total | | 566 | 100 |
| Maior grau de escolaridade | Ensino superior cursando | 536 | 94,7 |
| | Ensino superior completo (2ª graduação) | 3 | 0,5 |
| | Ensino superior completo (2ª graduação) e pós-graduação cursando | 4 | 0,7 |
| | Ensino superior completo (2ª graduação) e pós-graduação completa | 23 | 4,1 |
| Total | | 566 | 100 |
| Curso matriculado na graduação | Administração/Gestão | 185 | 32,7 |
| | Psicologia | 165 | 29,2 |
| | Engenharias | 100 | 17,7 |
| | Ciências Contábeis | 72 | 12,7 |
| | Direito | 7 | 1,2 |
| | Economia | 4 | 0,7 |
| | Outros (Nutrição, Jornalismo, Estatística, Comunicação, Publicidade, Farmácia, Letras, História, Serviço Social, Odontologia, Ciências Biológicas, Fisioterapia, Estatística, Matemática, Educação Física) | 26 | 4,6 |
| | Sem resposta | 7 | 1,2 |
| | Total | | 566 |
| Tempo para concluir o curso | <= 6 meses | 85 | 15,0 |
| | > 6 meses e < 1 ano | 60 | 10,6 |
| | >= 1 ano e < 2 anos | 170 | 30,0 |
| | >= 2 anos | 243 | 42,9 |
| | Sem resposta | 8 | 1,4 |

| Variável | | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|------------------------|--|---------------------|-------------------------|
| Total | | 566 | 100 |
| Aluno cotista | Sim | 186 | 32,9 |
| | Não | 378 | 66,8 |
| | Sem resposta | 2 | 0,4 |
| Total | | 566 | 100 |
| Natureza social da IES | Pública | 238 | 42,0 |
| | Privada | 326 | 57,6 |
| | Sem resposta | 2 | 0,4 |
| Total | | 566 | 100 |
| Localidade | Espírito Santo | 312 | 55,1 |
| | Rio de Janeiro | 100 | 17,7 |
| | São Paulo | 37 | 6,5 |
| | Piauí | 34 | 6,0 |
| | Minas Gerais | 20 | 3,5 |
| | Paraná | 10 | 1,8 |
| | Paraíba | 10 | 1,8 |
| | Distrito Federal | 8 | 1,4 |
| | Pernambuco | 7 | 1,2 |
| | Outros (Bahia, Ceará, Goiás, Maranhão, Rio Grande do Sul, Manaus, Mato Grosso, Santa Catarina) | 27 | 4,8 |
| Sem resposta | 1 | 0,2 | |
| Total | | 566 | 100 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme resultados do SPSS.

A média de idade foi de 26 anos, 81,3% dos participantes apresentaram idade até 30 anos e 61,8% mais jovem com idade entre 18 e 24 anos. Prevaleram mulheres, pessoas que se declararam de cor branca e solteiras. Aproximadamente 95% dos participantes apresentaram como maior nível de escolaridade o ensino superior em andamento. Os cursos de graduação que prevaleceram foram Administração, Psicologia e Engenharias (Produção, Química, Civil, Elétrica, Mecânica, Computação). Quase 67% não era cotista e a maior parte ainda precisava cursar mais de 1 (30,0%) ou 2 anos (42,9%) para concluir o curso. Prevaleram as IES de natureza social do tipo privada. Os participantes se localizaram em sua maior parte nos estados da região sudeste, Espírito Santo, Rio de Janeiro e São Paulo, representando em conjunto 79,3% da amostra.

Tabela 32. Mercado de Trabalho

| Variável | | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|--|-------------------------------------|----------------------------|--------------------------------|
| Situação atual no mercado de trabalho | Estagiário(a) | 186 | 32,9 |
| | Trabalhador com carteira assinada | 184 | 32,5 |
| | Desempregado/sem vínculo | 64 | 11,3 |
| | Autônomo/Trabalha por conta própria | 49 | 8,7 |
| | Trabalhador sem carteira assinada | 32 | 5,7 |
| | Servidor público | 30 | 5,3 |
| | Dono de negócio/Empregador | 16 | 2,8 |
| | Sem resposta | 5 | 0,9 |
| Total | | 566 | 100 |
| Tempo na atividade de trabalho | <= 1 ano | 340 | 60,1 |
| | > 1 ano e <= 2 anos | 68 | 12,0 |
| | > 2 anos e <= 3 anos | 28 | 4,9 |
| | > 3 anos e <= 4 anos | 22 | 3,9 |
| | > 4 anos | 81 | 14,3 |
| | Sem resposta ¹⁵ | 27 | 4,8 |
| Total | | 566 | 100 |
| Tipo de empresa que trabalha | Privada | 418 | 73,9 |
| | Pública | 114 | 20,1 |
| | ONG/Terceiro Setor | 9 | 1,6 |
| | Cooperativa | 6 | 1,1 |
| | Sem resposta ¹⁶ | 19 | 3,4 |
| Total | | 566 | 100 |
| Receio de perder a atividade de trabalho nos próximos 6 meses? | Sim | 212 | 37,5 |
| | Não | 348 | 61,5 |
| | Sem resposta ¹⁷ | 6 | 1,1 |
| Total | | 566 | 100 |
| Possui mais de uma atividade de trabalho? | Sim | 78 | 13,8 |
| | Não | 488 | 86,2 |
| Total | | 566 | 100 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme resultados do SPSS.

Os participantes apresentaram como principais vínculos no mercado de trabalho o estágio e o trabalho com carteira assinada, sendo quase 74% em empresas privadas. O tempo na atividade de trabalho foi em 60% menor de 1 ano. 61,5% indicou não ter receio de perder o trabalho nos próximos meses, e mais de 86% possuíam uma única atividade de trabalho.

¹⁵ Em *Sem resposta* constam também as pessoas que estavam desempregadas/desocupadas no momento da pesquisa.

¹⁶ Idem acima.

¹⁷ Idem acima.

Tabela 33. Renda e Situação Financeira*(continua)*

| Variável | | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|------------------------------------|---|----------------------------|--------------------------------|
| Renda individual mensal | Até 1,5 salários mínimos (até R\$ 1.567,50) | 323 | 57,1 |
| | De 1,5 a 3 salários mínimos (R\$ 1.567,51 a R\$ 3.135,00) | 164 | 29,0 |
| | De 3 salários mínimos a 4,5 salários mínimos (R\$ 3.135,01 a R\$ 4.702,50) | 31 | 5,5 |
| | De 4,5 a 6 salários mínimos (R\$ 4.702,51 a R\$ 6.270,00) | 23 | 4,1 |
| | De 6 a 10 salários mínimos (R\$ 6.270,01 a R\$ 10.450,00) | 13 | 2,3 |
| | De 10 a 15 salários mínimos (R\$ 10.450,01 a R\$ 15.675,00) | - | - |
| | De 15 a 20 salários mínimos (R\$ 15.675,01 a R\$ 20.900,00) | - | - |
| | Acima de 20 salários mínimos (acima de R\$ 20.900,01) | 3 | 0,5 |
| Sem resposta | 9 | 1,6 | |
| Total | | 566 | 100 |
| Renda familiar total ¹⁸ | Até 1,5 salários mínimos (até R\$ 1.567,50) | 73 | 12,9 |
| | De 1,5 a 3 salários mínimos (R\$ 1.567,51 a R\$ 3.135,00) | 161 | 28,4 |
| | De 3 salários mínimos a 4,5 salários mínimos (R\$ 3.135,01 a R\$ 4.702,50) | 186 | 32,9 |
| | De 4,5 a 6 salários mínimos (R\$ 4.702,51 a R\$ 6.270,00) | - | - |
| | De 6 a 10 salários mínimos (R\$ 6.270,01 a R\$ 10.450,00) | 64 | 11,3 |
| | De 10 a 15 salários mínimos (R\$ 10.450,01 a R\$ 15.675,00) | 39 | 6,9 |
| | De 15 a 20 salários mínimos (R\$ 15.675,01 a R\$ 20.900,00) | 14 | 2,5 |
| | Acima de 20 salários mínimos (acima de R\$ 20.900,01) | 26 | 4,6 |
| Sem resposta | 3 | 0,5 | |
| Total | | 566 | 100 |

¹⁸ A renda familiar total refere-se ao somatório de todas as rendas das pessoas que moram com o participante da pesquisa.

| Variável | | Frequência Absoluta | Frequência Relativa (%) |
|---|---|---------------------|-------------------------|
| Em relação a sua renda e seu sustento, qual é a sua situação atual? | Possui renda e é o principal responsável pelo sustento da família | 84 | 14,8 |
| | Possui renda e contribui com o sustento da família | 227 | 40,1 |
| | Possui renda mas não contribui com o sustento da família | 108 | 19,1 |
| | Possui renda mas recebe também ajuda financeira da família (ou de outras pessoas) para financiar os seus gastos | 96 | 17,1 |
| | Não possui renda no momento | 44 | 7,8 |
| | Sem resposta | 7 | 1,2 |
| Total | | 566 | 100 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme resultados do SPSS.

Mais da metade da amostra (57,1%) recebia em suas atividades de trabalho até 1,5 salários mínimos no momento da pesquisa, e 40,1% indicou contribuir com o sustento da própria família. Para a renda familiar, as faixas principais permaneceram entre 3 a 4,5 salários (32,9%) e 1,5 a 3 salários (28,4%).

5.5.2 Avaliação dos Modelos Estruturais

A análise fatorial confirmatória foi conduzida a fim de testar o ajuste de cada instrumento utilizado, conforme indicadores a seguir.

Tabela 34. Índices de Ajuste (N=566)

| Escalas | X ² (gl) | X ² /gl | CFI | TLI | SRMR | RMSEA (90% IC) |
|----------|---------------------|--------------------|------|------|------|--------------------|
| IPBC | 13,09 (8) | 1,64 | 0,99 | 0,99 | 0,04 | 0,03 (0,00 – 0,07) |
| APS-F | 7,26 (19) | 0,38 | 1,00 | 1,00 | 0,02 | 0,00 (0,00 – 0,00) |
| APS-T | 16,21 (13) | 1,25 | 0,99 | 0,99 | 0,04 | 0,02 (0,00 – 0,05) |
| AEO | 6,39 (9) | 0,71 | 1,00 | 1,01 | 0,03 | 0,00 (0,00 – 0,04) |
| EMEP | 40,67 (19) | 2,14 | 0,98 | 0,97 | 0,05 | 0,05 (0,03 – 0,06) |
| AG (EOP) | 11,49* (2) | 5,75 | 0,97 | 0,92 | 0,05 | 0,09 (0,05 – 0,15) |
| EMP | 3,46 (5) | 0,69 | 1,00 | 1,00 | 0,02 | 0,00 (0,00 – 0,05) |
| ESC | 1,10 (2) | 0,55 | 1,00 | 1,00 | 0,02 | 0,00 (0,00 – 0,07) |
| ESV | 2,27 (5) | 0,45 | 1,00 | 1,00 | 0,02 | 0,00 (0,00 – 0,04) |
| EVOL | 190,99 ** (103) | 1,85 | 0,98 | 0,97 | 0,06 | 0,04 (0,03 – 0,05) |

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme resultados do JASP e método de estimação *R-DWLS*.

Nota: X² = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; * $p < 0,05$.

Os valores de X^2/gl foram abaixo de 3,10 para todos os modelos com exceção de AG. Já os índices de CFI, TLI e SRMR suportaram todos os modelos (BROWN, 2015). Ao verificar os valores de RMSEA, novamente em AG os valores foram acima do aceitável ($> 0,10$). Para o ajuste foram avaliados os índices de modificação para melhor inspecionar os resultados, que apresentaram elevada covariância residual entre um par de item: itens 4 e 5 ($IM = 11.072$). Foi necessário inserir a covariância residual no modelo para este par de item, conforme demonstrado abaixo. Com isso houve uma melhoria em todos os índices de ajuste, incluindo X^2/gl e RMSEA, que passaram a ser aceitáveis.

Tabela 35. Índices de Ajuste do Modelo Unifatorial da AG (EOP)

| Escala | X^2 (gl) | X^2/gl | CFI | TLI | SRMR | RMSEA (90% IC) |
|-----------------------------|------------|----------|------|------|------|--------------------|
| AG (EOP) Re-especificado | 0,40 (1) | 0,40 | 1,00 | 1,01 | 0,01 | 0,00 (0,00 – 0,09) |

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme resultados do JASP e método de estimação *R-DWLS*.

Nota: X^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation.

5.5.3 Descrição Estatística, Correlação e Consistência Interna

Especificamente para este público, as estatísticas descritivas das escalas utilizadas foram detalhadas no APÊNDICE I. A Tabela 36 evidencia os indicadores de consistência interna de cada uma das escalas e suas dimensões.

Tabela 36. Consistência Interna das Escalas (N=566)

| Escala <i>Dimensões</i> | McDonald's (ω) |
|------------------------------|-------------------------|
| IPBC | 0,82 |
| APS-F | 0,88 |
| 1. Material (<i>Mat</i>) | 0,86 |
| 2. Emocional (<i>Em</i>) | 0,91 |
| APS-T | 0,86 |
| AEO | 0,78 |
| EMEP (EFCop) | 0,74 |
| AG (EOP) | 0,65 |
| EMP | 0,80 |
| ESC | 0,86 |
| ESV | 0,84 |
| EVOL | |
| 1. Restrições (<i>RES</i>) | 0,79 |
| 2. Volição (<i>VOL</i>) | 0,78 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme resultados do JAMOVI.

Os indicadores foram satisfatórios conforme os parâmetros acima de 0,70 para todos os construtos com exceção de AG (EOP). Neste instrumento, o valor é considerado abaixo dos parâmetros aceitáveis. A inadequação no item n.1 (*Para mim, sucesso na carreira é o quão bem estou me saindo, independente de isso significar ir contra meus objetivos e valores*) influenciou a consistência interna do instrumento, e por isso este item foi excluído para as análises. O coeficiente ômega reespecificado se tornou aceitável com o valor de 0,70.

Para os demais instrumentos, muitos são considerados excelentes por estarem acima de 0,80 (NUNNALLY; BERNSTEIN, 1994), como em IPBC, APS-F e suas dimensões, APS-T, EMP, ESC e ESV.

Na sequência estão os resultados de estatística descritiva e correlação.

Tabela 37. Estatística Descritiva | Escalas por Dimensões (N=566)

| Escala / Dimensão | M | DP | Coeficientes Correlação Pearson | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|-------------------|------|---------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 1. IPBC / RO | 4,63 ^A | 1,45 | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| 2. IPBC / FS | 4,51 ^A | 1,59 | ,64** | 1 | | | | | | | | | | | | |
| 3. APS-F-Mat | 4,07 ^B | 1,07 | ,03 | -,04 | 1 | | | | | | | | | | | |
| 4. APS-F-Em | 3,41 ^B | 1,11 | -,03 | -,03 | ,43** | 1 | | | | | | | | | | |
| 5. APS-T | 3,62 ^B | 0,88 | -,06 | -,07 | ,22** | ,24** | 1 | | | | | | | | | |
| 6. AEO | 3,83 ^B | 0,72 | -,20** | -,08 | ,03 | ,17** | ,31** | 1 | | | | | | | | |
| 7. EMEP / FP | 3,97 ^B | 0,68 | -,09* | -,03 | ,05 | ,17** | ,27** | ,50** | 1 | | | | | | | |
| 8. EMEP / SS | 3,33 ^B | 0,96 | ,02 | ,00 | ,19** | ,39** | ,07 | ,03 | ,26** | 1 | | | | | | |
| 9. AG | 4,84 ^A | 1,18 | -,18** | -,12* | ,04 | ,14** | ,19** | ,42** | ,40** | ,09** | 1 | | | | | |
| 10. EMP | 3,89 ^B | 0,70 | -,11** | -,07 | ,09* | ,20** | ,26** | ,51** | ,53** | ,13** | ,36** | 1 | | | | |
| 11. SC | 3,39 ^B | 0,83 | -,21** | -,14** | ,07 | ,19** | ,33** | ,33** | ,39** | ,18** | ,35** | ,42** | 1 | | | |
| 12. SV | 3,28 ^B | 0,95 | -,13** | -,04 | ,18** | ,38** | ,29** | ,28** | ,27** | ,21** | ,29** | ,22** | ,49** | 1 | | |
| 13. VOL / RES | 3,28 ^A | 1,05 | ,30** | ,27** | -,21** | -,23** | -,27** | -,26** | -,30** | -,04 | -,23** | -,32** | -,33** | -,35** | 1 | |
| 14. VOL / VOL | 4,55 ^A | 1,04 | -,24** | -,12** | ,09* | ,23** | ,21** | ,38** | ,34** | ,07 | ,51** | ,35** | ,36** | ,31** | -,43** | 1 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme resultados do SPSS.

Legenda: Média (M); Desvio Padrão (DP).

Notas: **A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades); *A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades). ^A Respostas em escalas do tipo *Likert* de sete pontos; ^B Respostas em escalas do tipo *Likert* de cinco pontos; ^C Resposta em escala de dez pontos.

As maiores médias foram em AG (sete pontos) e APS-F-Mat (cinco pontos). As correlações significativas e positivas mais elevadas entre diferentes escalas se concentraram entre EMEP/FP e EMP ($r = 0,53$; $p < 0,01$), VOL e AG ($r = 0,51$; $p < 0,01$), AEO e EMP ($r = 0,51$; $p < 0,01$) e AEO e EMEP/FP ($r = 0,50$; $p < 0,01$). Já as associações significativas negativas que mais se destacaram foram com *Restrições* e outros construtos: SV ($r = -0,35$; $p < 0,01$), SC ($r = -0,33$; $p < 0,01$) e EMP ($r = -0,32$; $p < 0,01$).

Finalizando este tópico, são demonstrados a seguir os resultados de correlação da ECSS a partir dos indicativos de renda individual e familiar dos participantes, assim como foi feito na Etapa i. O intuito é detalhar ainda mais o perfil dos participantes.

Tabela 38. Geral: ECSS e Renda (N=566)

| Item | M | DP | ECSS | Renda Individual | Renda Familiar |
|------------------|------|------|-------|------------------|----------------|
| ECSS | 5,54 | 1,85 | 1 | | |
| Renda Individual | 1,78 | 1,39 | ,20** | 1 | |
| Renda Familiar | 3,25 | 1,89 | ,43** | ,42** | 1 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme resultados do SPSS.

Notas: **A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

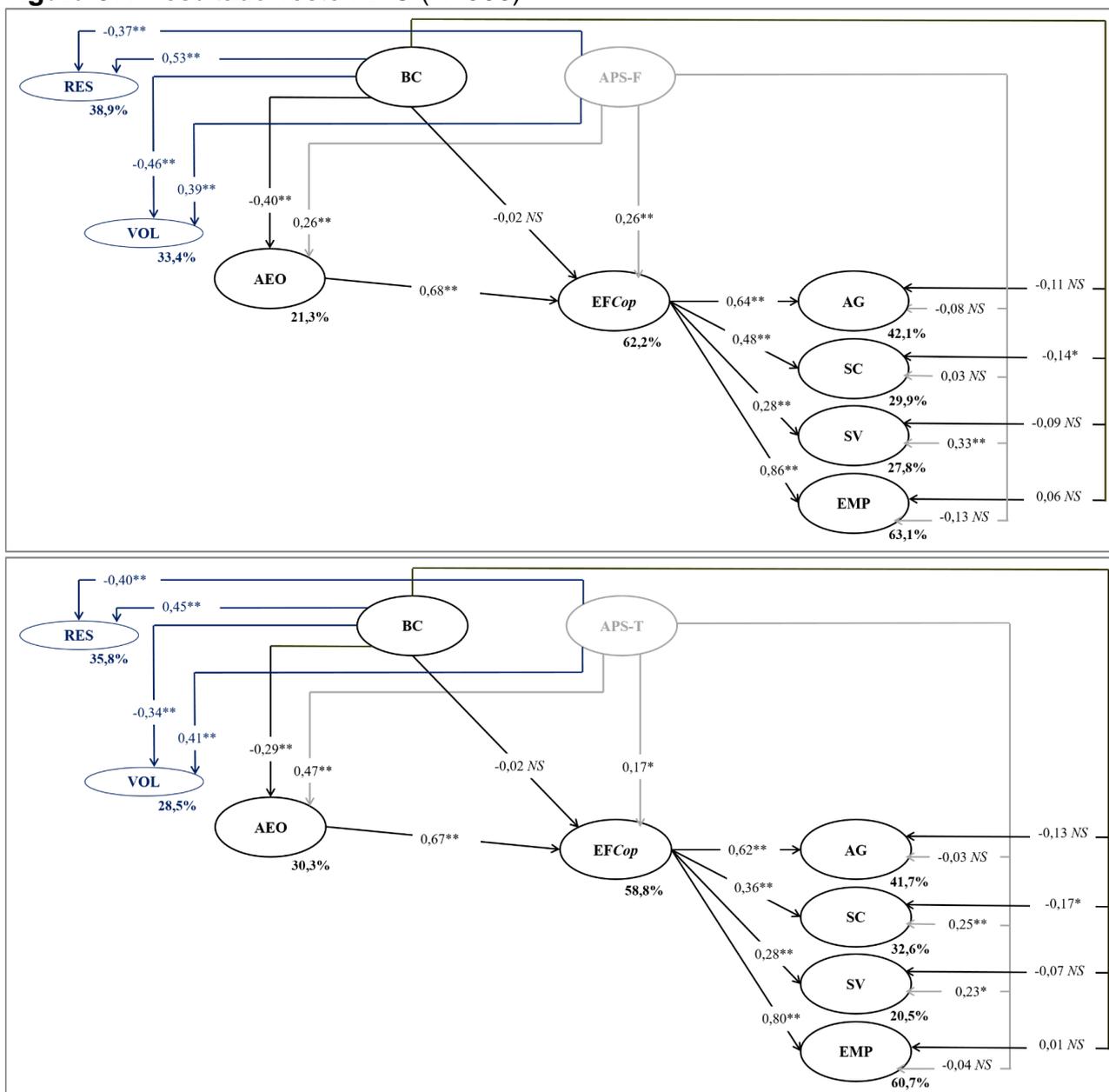
Avaliando os resultados, em uma escala que variou de 1 a 10, o valor médio indicado na ECSS foi de 5,54. A Renda Individual média ficou entre 1,5 salários mínimos (R\$1.567,50) e 3 salários mínimos (R\$3.135,00). Já a Renda Familiar média ficou no intervalo entre 3 salários mínimos (R\$3.135,00) e 6 salários mínimos (R\$6.270,00). A ECSS correlacionou de forma positiva e significativa com as duas rendas, **individual e familiar**, sendo a correlação com a renda familiar mais elevada.

5.5.4 Resultado da Modelagem por Equações Estruturais

Inicialmente foram verificados os índices de ajuste dos modelos estruturais. Para a análise detalhada foram considerados dois modelos de APS: modelo com Apoio Social na Família (**M-APS-F**) e no modelo com Apoio Social no Trabalho (**M-APS-T**). Os indicadores foram adequados para ambos, revelando a adequação dos dados aos modelos propostos: **Modelo APS-F** [$\chi^2 = 3.596,55$, $gl = 1.792$, $\chi^2 / gl = 2,01$; CFI = 0,95; TLI = 0,95; SRMR = 0,06; RMSEA (90% CI): 0,04 (0,04 – 0,04)]; e, **Modelo APS-T** [$\chi^2 = 2.882,23$, $gl = 1.732$, $\chi^2 / gl = 1,66$; CFI = 0,96; TLI = 0,96; SRMR = 0,06; RMSEA (90% CI): 0,03 (0,03 – 0,04)].

Os resultados da Modelagem por Equações Estruturais constam na Figura 37 com a indicação dos coeficientes de regressão (*Regression Coefficients Standardized*) entre os construtos e dos R^2 (*R-Squared*) de cada variável observada.

Figura 37. Resultado Teste MAC (N=566)



Fonte: Dados da pesquisa (2022), conforme resultados do JASP, método de estimação *R-DWLS* e *Standardized Direct Effects*.

Legendas: Barreiras de Carreira Contextuais (BC); Apoio Social Família (APS-F); Apoio Social Trabalho (APS-T); Autoeficácia Ocupacional (AEO); Estratégias Funcionais de *Coping* (EFCop); Autogerenciamento (AG); Satisfação com a Carreira (SC); Satisfação com a Vida (SV); Empregabilidade (EMP); Restrições (RES); Volição (VOL).

Notas: A figura é um gráfico representacional, e os itens que compõem cada dimensão não são apresentados para manter o gráfico parcimonioso;

Setas na cor cinza indicam as previsões de APS (com exceção de RES e VOL); na cor azul indicam as previsões específicas sobre RES e VOL; na cor preta indicam todas as outras previsões;

* $p < 0,05$; ** $p < 0,001$.

Na primeira imagem pode-se observar que não foram significativas as predições de **APS-F** sobre os desfechos AG, SC e EMP. Já na segunda imagem, não foram significativas as predições **APS-T** sobre os desfechos AG e EMP. **BC** não atuou como preditora de *EFCop* e nem dos desfechos AG, SV e EMP.

Todas as outras relações foram significativas, sendo os maiores efeitos no modelo de **APS-F**: *EFCop* em EMP; AEO em *EFCop*, *EFCop* e AG; e BC em RES; e no modelo de **APS-T**: *EFCop* em EMP; AEO em *EFCop*, *EFCop* e AG; APS-T em AEO; e BC em RES.

Com tais resultados, **rejeita-se** H15a-ii, H15a-iii, H15a-v e H15a-vi; H15b-iii, H15b-iv para APS-F e H15b-vi. Há falha em rejeitar todas as outras hipóteses derivadas de **H15**.

Logo, é possível ratificar a aplicabilidade do MAC em diferentes públicos haja vista os resultados que foram estatisticamente significativos. O que se verifica ao identificar predições não significativas é uma análise detalhada dos processos, permitindo maior entendimento a partir de ambientes de apoio específicos (família e trabalho) e de barreiras percebidas na carreira em termos de restrição de oportunidades e falta de suporte. Em relação ao construto da volição, conclui-se, a partir dos resultados, que pode ser incluído em conjunto com as demais variáveis no modelo.

Conclui-se, enfim, que o MAC teve aplicabilidade para o público de universitários brasileiros de diferentes áreas ao avaliar o comportamento adaptativo de ações de enfrentamento frente a percepções de apoios e barreiras contextuais dado o cenário de crise no mercado de trabalho brasileiro.

5.5.5 Síntese: Resultado das Hipóteses - Estudo ii

O Quadro 12 apresenta os resultados das hipóteses testadas.

Quadro 12. Avaliação das Hipóteses | Etapa ii

(continua)

| Nº | Descrição | Resultado |
|-----------------|---|-------------------|
| H15a-i | Há uma predição significativa negativa de BC sobre AEO. | Falha em Rejeitar |
| H15a-ii | Há uma predição significativa negativa de BC sobre <i>EFCop</i> . | Rejeita |
| H15a-iii | Há uma predição significativa negativa de BC sobre AG. | Rejeita |
| H15a-iv | Há uma predição significativa negativa de BC sobre SC. | Falha em Rejeitar |

| | | |
|-----------------|--|--|
| H15a-v | Há uma predição significativa negativa de BC sobre SV. | Rejeita |
| H15a-vi | Há uma predição significativa negativa de BC sobre EMP. | Rejeita |
| H15b-i | Há uma predição significativa positiva de APS sobre AEO. | Falha em Rejeitar |
| H15b-ii | Há uma predição significativa positiva de APS sobre <i>EFCop</i> . | Falha em Rejeitar |
| H15b-iii | Há uma predição significativa positiva de APS sobre AG. | Rejeita |
| H15b-iv | Há uma predição significativa positiva de APS sobre SC. | APS-F: Rejeita APS-T: Falha em Rejeitar |
| H15b-v | Há uma predição significativa positiva de APS sobre SV. | Falha em Rejeitar |
| H15b-vi | Há uma predição significativa positiva de APS sobre EMP. | Rejeita |
| H15c | Há uma predição significativa positiva de AEO sobre <i>EFCop</i> . | Falha em Rejeitar |
| H15d-i | Há uma predição significativa positiva de <i>EFCop</i> sobre AG. | Falha em Rejeitar |
| H15d-ii | Há uma predição significativa positiva de <i>EFCop</i> sobre SC. | Falha em Rejeitar |
| H15d-iii | Há uma predição significativa positiva de <i>EFCop</i> sobre SV. | Falha em Rejeitar |
| H15d-iv | Há uma predição significativa positiva de <i>EFCop</i> sobre EMP. | Falha em Rejeitar |
| H15e | Há uma predição significativa positiva de BC sobre RES. | Falha em Rejeitar |
| H15f | Há uma predição significativa negativa de APS sobre RES. | Falha em Rejeitar |
| H15g | Há uma predição significativa negativa de BC sobre VOL. | Falha em Rejeitar |
| H15h | Há uma predição significativa positiva de APS sobre VOL. | Falha em Rejeitar |

Fonte: Elaborado pela autora a partir dos resultados da pesquisa (2022).

5.6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS: ETAPA II

Os resultados serão discutidos por meio dos seguintes tópicos: 1) participantes da pesquisa; 2) construtos investigados; e, 3) hipóteses e modelos teóricos.

5.6.1 Participantes da Pesquisa: Estudante-Trabalhador

Nas Etapas i e ii, os universitários apresentaram médias de idade próximas, 25 e 26 anos, e assim como no Estudo 1, em ambas partes importante da amostra foi composta por jovens com até 24 anos (64,8% e 61,8%, respectivamente). Na Etapa i, 86,6% da amostra eram jovens de até 30 anos, enquanto na Etapa ii, 81,2%. São percentuais importantes para compreender que fazem parte dos grupos que apresentam as maiores taxas de desocupação no país (IBGE, 2022).

Nesta amostra, 87,9% dos estudantes estavam exercendo alguma atividade de trabalho no momento da pesquisa. Vai ao encontro com o que afirma Ristoff (2016) ao analisar os estudantes universitários no Brasil, de que a maior parte dos estudantes da educação superior brasileira trabalha em tempo integral ou parcial. Em média, apenas 33% dos estudantes não trabalham, enquanto 67% se dedicam a alguma atividade remunerada e precisam conciliar com os estudos (RISTOFF, 2016).

Vale a reflexão de que no Brasil, considerando a realidade da maior parte dos universitários, a transição universidade-trabalho se dá por uma sobreposição de papéis de estudante e trabalhador, não sendo de fato uma transição, passagem ou mudança, mas sim uma junção, acréscimo de papéis.

Nesse sentido, a depender do curso, a condição de estudante-trabalhador está mais fortemente vinculada em alguns, e quase ausente em outros (RISTOFF, 2016). Os cursos com mais estudantes-trabalhadores são Ciências Contábeis, Administração e Pedagogia, com 55,3%, 48,6% e 46,0%, respectivamente. No outro extremo com os menores percentuais deste perfil estão o curso de Medicina, Odontologia e Medicina Veterinária com 1,4%, 3,4% e 3,6%, respectivamente. A área da saúde é que a prevalece com o menor percentual de estudantes-trabalhadores.

No caso da presente amostra, prevaleceram os cursos de Administração, Psicologia e Engenharias. Como mencionado, e segundo Ristoff (2016), o curso de Administração está dentre os que mais possuem estudantes-trabalhadores no país. O curso de Psicologia, a nível nacional apresenta um menor percentual, próximo a 20,0%. As Engenharias variam conforme os grupos, mas tradicionalmente também apresentam percentuais menores de estudantes-trabalhadores. O perfil de estudante-trabalhador se concentra mais fortemente em cursos de licenciatura e de baixa demanda, enquanto nos cursos da área da saúde, nos variados grupos de cursos das Engenharias e em cursos de alta demanda, os estudantes que não trabalham estão mais presentes (RISTOFF, 2016). Em suma, conclui-se que os cursos que apresentam menor perfil de estudante-trabalhador são cursos mais brancos, ricos, com menor percentual de alunos provenientes de escolas públicas e com pais de nível mais baixo de escolaridade. Todos esses dados são discutidos por Ristoff (2016) a partir do levantamento realizado pelo INEP no relatório de democratização do *campus* em que buscou-se analisar o impacto dos programas de inclusão sobre o perfil da graduação.

Logo, ao contrário do que os dados apontaram em 2016 (RISTOFF, 2016), na presente amostra houve alta concentração de estudantes-trabalhadores mesmo prevalecendo alunos da Psicologia e Engenharias, o que pode demonstrar que, com os anos, mais alunos em tais cursos vêm sobrepondo papéis de trabalhador e estudante. Na amostra, a prevalência por estudantes-trabalhadores pode ter sido também influenciada pelo contexto de crises econômicas e grande instabilidade no

país (BARBOSA FILHO, 2017; SOUZA JÚNIOR et al., 2021a; SOUZA JÚNIOR et al., 2021b), influenciando para que mais estudantes tivessem que trabalhar, por necessidade, durante o período da educação superior.

5.6.2 Construtos Investigados

Nesta etapa, ao avaliar as associações entre os construtos, verificou-se associações positivas importantes. O **enfrentamento funcional** (estratégias funcionais de *coping*) pode ser compreendido por ações no MAC, as quais se relacionaram positivamente com a **empregabilidade**, um desfecho positivo, o que está em alinhamento com a teoria (LENT; BROWN, 2013). Nesse sentido, ao enfrentar problemas por meio da insistência para alcançar o objetivo, do pensamento de aprendizado contínuo, do otimismo, da mudança ou adaptabilidade, da conversa com outras pessoas que o ajudem a resolver o problema (SEIDL; TRÓCCOLI; ZANNON, 2001), o estudante consegue também aumentar o valor percebido em termos de valorização no mercado de trabalho (SILVA; DE ANDRADE, 2019; SILVA, 2016; MELO et al., 2020b; MELO et al., 2021) – associando-se positivamente com as percepções sobre a empregabilidade.

A **volição** se relacionou positivamente com o **autogerenciamento**, evidenciando que quando o indivíduo acredita que pode fazer escolhas no mundo do trabalho apesar das restrições existentes, ele tende também a apresentar maiores níveis de autogerenciamento. Como o autogerenciamento pode ser considerado uma habilidade que promove o comportamento adaptativo (BROWN; LENT, 2019a; BROWN; LENT, 2019b; LENT; BROWN, 2013), entende-se que ambos, volição e autogerenciamento, são de suma importância para o gerenciamento da carreira no cenário atual (DI FABIO, 2019) haja vista o mercado de trabalho incerto e volátil.

Já a **autoeficácia ocupacional** manteve forte relação positiva com **enfrentamento funcional** (ações) e **empregabilidade** percebida (desfecho), o que também era esperado conforme teoria do MAC (LENT; BROWN, 2013). Por ser um recurso pessoal que inclui crenças sobre as habilidades para executar tarefas no trabalho, a autoeficácia ocupacional (DAMÁSIO; DE FREITAS; KOLLER, 2014), quando percebida em maiores níveis, se associará com maiores níveis quanto ao valor percebido no mercado de trabalho (SILVA; DE ANDRADE, 2019) e quanto ao

comportamento adaptativo – estando em linha com o que apontam estudos anteriores (BROWN; LENT, 2019a; 2019b; CHEN; LIM, 2012; LENT et al., 2003).

Em relação às associações negativas, destacaram-se as crenças sobre **Restrições**, do instrumento de volição no trabalho, com os construtos: **satisfação com a vida**, **satisfação com a carreira e empregabilidade**. Todos esses construtos podem ser considerados desfechos positivos no MAC (LENT; BROWN, 2013). Ora, de fato, as crenças sobre restrições no mundo do trabalho – como trabalhar com o que não gosta pela necessidade de sustentar a família, faltar possibilidades para escolher um novo trabalho, ser necessário se vincular ao trabalho apenas com o intuito de pagar despesas, ou ser discriminado na busca por um novo trabalho (DUFFY; DIEMER; JADIDIAN, 2012; DUFFY et al., 2012) – são fatores e situações preocupantes e com potencial negativo elevado para a carreira. Logo, era esperada a associação negativa com os desfechos positivos.

Por fim, no tocante à **ECSS**, obteve-se na amostra um valor mediano (5,54) assim como na Etapa i. O valor médio foi apenas um pouco maior quando comparado à primeira etapa (5,23). E diferentemente da Etapa i, nesta amostra com universitários em geral houve correlação da percepção subjetiva de classe social tanto com **renda familiar** quanto com a **renda individual**. De fato, a classe social é normalmente vinculada a indicadores objetivos (GIATTI et al., 2012), sendo que as correlações foram positivas, evidenciando que maiores níveis de renda são associados a maiores níveis percebidos de classes sociais. O que ganha destaque nesta amostra é que a classe social subjetiva se correlacionou de forma significativa também com a **renda individual**. Ou seja, a **renda individual** do universitário que participou da pesquisa mostrou-se significativa para a percepção da classe social subjetiva, ao contrário da primeira amostra com os estudantes de Negócios e Administração.

Importante notar que, ao comparar as faixas médias de renda individual nas duas amostras (Etapa i e Etapa ii), estas se mantêm as mesmas, entre 1,5 e 3 salários mínimos. É curioso notar também que, na **Etapa i**, o principal vínculo no mercado de trabalho é por carteira assinada (44,8%) seguido de estágio (26,8%). Já na Etapa ii, o principal vínculo é o estágio (32,9%) seguido de carteira assinada (32,5%). Ou seja, os vínculos principais são diferentes nas amostras. Era esperado que, por ter o vínculo principal como carteira assinada na primeira etapa, a renda individual estaria

associada de forma significativa com a classe social. Na segunda amostra, em contrapartida, mesmo sendo o estágio o principal vínculo, a renda individual se associou significativamente com a classe social.

Nesse sentido, diversos fatores podem estar influenciando para que na amostra geral a renda individual esteja correlacionada com a percepção de classe social. Por exemplo, a literatura vem demonstrando que fatores como a volição no trabalho, a satisfação com o trabalho, o trabalho decente, a adaptabilidade de carreira e a própria satisfação com a vida são fatores importantes que se vinculam com a percepção de classe social subjetiva (KOZAN; IŞIK; BLUSTEIN, 2019).

5.6.3 Hipóteses Teóricas: Teste Geral do MAC

Nesta etapa final de análise, objetivou-se testar os papéis preditivos das variáveis do MAC (LENT; BROWN, 2013) juntamente com o construto da volição no trabalho. Para tanto procede-se com a análise do modelo considerando todas as variáveis investigadas neste estudo.

Diversas hipóteses foram evidenciadas, conforme era esperado tendo em vista toda a teoria que embasa as relações das variáveis no MAC (BANDURA, 1978, 1986, 2001, 2008; BROWN; LENT, 2019a; 2019b; LENT; BROWN, 2013; LENT; BROWN, 2019; LENT; BROWN; HACKETT, 1994, 2000). Contudo, embora a maior parte das hipóteses estejam em conformidade com a teoria do MAC, algumas foram rejeitadas e por isso cabe um entendimento mais aprofundado e analítico da teoria.

Seguindo o raciocínio de análise apresentado nesta tese, nesta etapa houve o teste dos dois modelos, a saber: predições no modelo com **Apoio Social na Família (M-APS-F)** e no modelo com **Apoio Social no Trabalho (M-APS-T)**.

As hipóteses derivadas de **H15a** referiram-se às predições de **barreiras** percebidas na carreira sobre as variáveis do modelo: autoeficácia, ações e desfechos positivos. Foram evidenciadas as predições de tais barreiras sobre autoeficácia ocupacional e satisfação com a carreira.

A primeira predição, sobre a **autoeficácia**, revela efeitos negativos das percepções de barreiras sobre a autoeficácia. Pelo fato de barreiras poderem ser consideradas empecilhos e adversidades que atrapalham o progresso na carreira (SWANSON;

WOITKE, 1997), era esperado que maiores percepções de barreiras pudessem diminuir as expectativas de autoeficácia, uma vez que envolvem crenças sobre a própria capacidade e nível de esforço (BROWN; LENT, 2019a; 2019b; LENT et al., 2003). Cabe ressaltar que esse resultado está em alinhamento com a teoria que embasa o MAC e com estudos prévios (BROWN; LENT, 2019a; 2019b; HIRSCHI et al., 2013; LENT; BROWN, 2013; LENT; BROWN, 2019; LENT; BROWN; HACKETT, 1994, 2000; WRIGHT et al., 2014), mas diferente do que foi encontrado no **Estudo 1**.

Isso porque no primeiro estudo as percepções de barreiras não tiveram predição significativa sobre a autoeficácia. O que pode explicar essa diferença é o fato de o **Estudo 2** ter sido aplicado em período ainda mais crítico, em termos de crises contextuais, quando comparado ao Estudo 1. No primeiro estudo, aplicado em outubro/2019 a janeiro/2020, os brasileiros ainda não haviam vivenciado a pandemia da Covid-19. Durante e após a pandemia, é provável que as percepções de apoio social tenham sido enfraquecidas, tanto no trabalho como nas relações sociais diversas, enquanto as percepções de barreiras na carreira tenham sido intensificadas. No cenário econômico houve uma forte recessão no país, acompanhando a crise sanitária gerada pela pandemia (SOUZA JÚNIOR et al., 2021a). Com isso, as barreiras mais intensas foram preditoras significativas e negativas das expectativas de autoeficácia ocupacional. Não são percebidas, portanto, como desafiadoras ou estimuladoras, mas sim como limitadoras.

Barreiras também tiveram predição significativa e negativa sobre **satisfação com a carreira** em ambos os modelos, **M-APS-F** e **M-APS-T**. O contexto após a forte crise da pandemia (SOUZA JÚNIOR et al., 2021a) também pode ter influenciado nesse resultado, pois com maiores níveis de percepções de barreiras, menos positivas tendem a ser as atitudes em relação à carreira, refletindo no nível de satisfação. Esse resultado difere do que foi encontrado por Melo et al. (2021) em um estudo com finalistas do curso de Administração, em que as barreiras de carreira não tiveram efeito preditivo sobre a satisfação com a carreira. A amostra pode ter influência no resultado, uma vez que no presente estudo foram envolvidos universitários de diversas áreas do conhecimento, e não apenas concluintes da educação superior. No referido estudo, por exemplo, por serem alunos concluintes da educação superior e muitas vezes já inseridos em alguma atividade de trabalho,

as barreiras percebidas no contexto não influenciaram a satisfação de forma significativa.

As demais predições de **barreiras** não foram significativas (ações de enfrentamento autogerenciamento, satisfação com a vida e empregabilidade), ao contrário da teoria que sustenta o MAC (LENT; BROWN, 2013). Tais resultados se aplicam em ambos os modelos, M-APS-F e M-APS-T, e vêm reforçar a importância de pesquisas que consideram o estudo de mecanismos explicativos e condicionais (mediação e moderação) para examinar as relações entre as variáveis do MAC. Percebe-se que a preditividade das barreiras de carreira não foi significativa nas relações diretas, embora possa ser significativas em modelos de mediação ou moderação – por exemplo, como realizado e justificado no **Estudo 1** desta tese.

Diretamente, barreiras percebidas na carreira não impactaram em ações (enfrentamento ou estratégias de *coping*). Ou seja, pode-se inferir que diante de barreiras percebidas, existem outros mecanismos/variáveis que permitem e estimulam utilização de estratégias funcionais e/ou disfuncionais para enfrentá-las (MELO; MARTINS-SILVA, 2019; LIPSHITS-BRAZILER; GATI; TATAR, 2016). E, ainda, barreiras não impactaram negativamente nos desfechos positivos na carreira, não levando necessariamente a menores níveis de autogerenciamento, empregabilidade ou satisfação com a vida. Mesmo percebendo níveis elevados de barreiras no ambiente, os estudantes podem perceber habilidades de gerenciamento na condução da carreira (DE ANDRADE; TEIXEIRA; DE OLIVEIRA, 2022) e habilidades no trabalho (SILVA, 2016), além de bem-estar geral na vida (GIACOMONI; HUTZ, 1997).

Na sequência, as hipóteses derivadas de **H15b** referiram-se às predições de **apoios sociais**, na **família** ou no **trabalho**, sobre as mesmas variáveis do modelo: autoeficácia, ações e desfechos positivos. Foram evidenciadas as predições dos apoios sobre autoeficácia ocupacional, ações de enfrentamento e satisfação com a vida para os dois modelos, o que está conforme os pressupostos do MAC (LENT; BROWN, 2013). No M-APS-T, apoio no trabalho revelou-se preditor positivo de satisfação com a carreira, ao contrário de APS-F. E não foram significativas as predições sobre autogerenciamento e empregabilidade para os dois apoios. Abaixo seguem as discussões de tais resultados.

Inicialmente, APS-T também demonstrou ser preditor significativo e positivo de **autoeficácia ocupacional** na **Etapa i** deste segundo estudo – o que já foi, portanto, discutido. Já APS-F não demonstrou ser preditor da **autoeficácia ocupacional** na **Etapa i**. Logo, tal resultado nesta **Etapa ii** demonstra ser diferente, com a influência das percepções dos universitários de cursos em geral para o apoio na família. As características familiares, bem como a sustentação percebida em tal ambiente, podem ter influenciado para a predição positiva na autoeficácia. Por exemplo, na amostra específica da área de Negócios e Administração (Etapa i), apenas 9,6% possuíam renda e também recebiam ajuda financeira da família para financiar os gastos. Já nesta amostra com universitários de cursos variados esse percentual é quase o dobro, 17,1%. Receber ajuda financeira, bem como outros tipos de apoio mais instrumentais e tangíveis (SHERBOURNE; STEWART, 1991; ZANINI; VEROLLA-MOURA; QUEIROZ, 2009), impacta na percepção do apoio familiar que, por sua vez, pode favorecer a autoeficácia para o trabalho.

Assim como ressaltado na Etapa i, entende-se que o apoio social poderá ter diferentes influências sobre a autoeficácia considerando os diferentes ambientes e formas em que é obtido. Na Etapa i com os estudantes da área de Negócios e Administração, os participantes estavam, em sua maior parte, mais próximos da conclusão do curso, enquanto nesta Etapa ii a maior parte dos universitários ainda estão em meados do curso (42,9% faltam acima de 2 anos para a conclusão). Essas características podem ter impactado os resultados, uma vez que em início e meados de curso, o apoio social obtido na família pode ser ainda mais relevante para desenvolver crenças de autoeficácia – por exemplo, ajudando com dúvidas, anseios, dificuldades e dando conselhos.

Nesta segunda etapa, APS-F e APS-T foram preditores significativos do **enfrentamento funcional**. Todavia, na **Etapa i** apenas o APS-F demonstrou ser preditor significativo e positivo do enfrentamento, enquanto APS-T não foi preditor. Infere-se que as características das profissões e dos trabalhos das diferentes áreas podem ser fatores que explicam tais diferenças. Na área específica de Administração e Negócios, o apoio no trabalho não foi preditor das ações de enfrentamento, sendo que uma das características que vem aparecendo em pesquisas são restrições de oportunidades aliadas à progressão na profissão da área, como no estudo de Melo et al. (2021) e nos estudos desta tese com tal público

específico – Estudo 1 e Estudo 2/Etapa i. Logo, essas e outras características específicas da área podem impactar as percepções de apoio social obtido no trabalho, de modo que não seja um preditor para ações de enfrentamento.

Em contrapartida, avaliando por cursos gerais, o apoio no trabalho foi preditor do enfrentamento, o que indica que quando os indivíduos se sentem apoiados no ambiente profissional, há maior tendência em utilizar enfrentamentos funcionais para lidarem com problemas. Na presente amostra, a maior parte dos estudantes se encontrava em meados do curso e tinham o vínculo principal no mercado de trabalho por meio do estágio. Ou seja, são características que evidenciam que muitos desses estudantes estejam vivenciando as primeiras experiências no mercado de trabalho, e por isso fornecer apoios sociais para tal público demonstra-se ser tão relevante.

A **satisfação com a vida**, por sua vez, foi um desfecho positivo que obteve predição significativa dos apoios sociais nos dois modelos, M-APS-F e M-APS-T, e conforme já discutido na Etapa i. De forma sintética, assume-se que o apoio na família reflete em pertencimento, acolhimento, dentre muitos outros benefícios (CHAVES et al., 2019), e o apoio percebido no trabalho de supervisores e colegas é considerado um recurso motivacional que diminui o cansaço, o estresse, a exaustão e o esgotamento dos trabalhadores (BAKKER; DEMEROUTI, 2017; BAKKER; DEMEROUTI; SCHAUFELI, 2003; BAKKER; DEMEROUTI; VERBEKE, 2004). Logo, em ambos os casos pode-se considerar que há o aumento do bem-estar geral e da satisfação com a vida.

No **M-APS-T**, apoio no trabalho revelou ser preditor positivo de **satisfação com a carreira**. Conforme já discutido na primeira etapa deste estudo, o apoio social no trabalho apresenta diversas vantagens, dentre elas a satisfação com o próprio trabalho (ALI; PANATIK, 2013; CHAVES et al., 2019; HOMBRADOS-MENDEIETA; COSANO-RIVAS, 2013). Por exemplo, o desenvolvimento de habilidades no trabalho tende a ser maior em ambientes colaborativos e com redes de apoio disponíveis – incentivos, *feedbacks*, ambiente de aprendizado, parcerias, etc. A satisfação, por ser uma atitude positiva em relação à carreira, pode refletir que uma das vantagens do próprio trabalho é desenvolver habilidades – o que é fundamental considerando a importância atribuída atualmente ao protagonismo individual frente ao

autogerenciamento de carreira (DI FABIO, 2019; LENT; BROWN, 2013; SAVICKAS et al., 2009).

Já no **M-APS-F**, o apoio familiar não foi preditor da satisfação com a carreira, refletindo os mesmos achados na **Etapa i**. Nas configurações atuais de carreira, a satisfação inclui avaliações de sucesso não apenas objetivas (como o salário recebido ou a ascensão na hierarquia) mas, também, e principalmente, avaliações subjetivas do que é considerado importante pelo indivíduo (como as realizações, a valorização, a identificação e a satisfação pessoal no trabalho) (KUIJPERS; SCHYNS; SCHEERENS, 2006). Com os resultados, infere-se que o apoio na família pode não refletir nesses itens que avaliam sucesso na carreira, mas sim diretamente em outros desfechos positivos como a satisfação geral com a vida.

Salienta-se sobre **H15b**, por fim, que nos dois modelos não foram significativas as predições de APS-F e APS-T em **autogerenciamento** e **empregabilidade**. Tais achados também foram identificados na **Etapa i**, e foram inesperados, uma vez que, pela teoria que sustenta o MAC (LENT; BROWN, 2013), apoios sociais são facilitadores para que ocorram desfechos positivos em carreira. Contudo, o que pode explicar parcialmente tais resultados é que ambos se relacionam com crenças sobre o desenvolvimento de habilidades, na carreira ou para o trabalho, refletindo em autogestão e autonomia (DE ANDRADE et al., 2022; SILVA, 2016), podendo assim estar mais dissociados do impacto de apoios sociais.

Com esses resultados cabe ressaltar novamente que tais predições não foram significativas (isto é, as relações diretas) e por isso a importância de estudos que considerem mecanismos/variáveis que possam detalhar as relações do MAC por meio de mediação/moderação, e investigando possíveis formas de aumentar indiretamente/condicionalmente desfechos positivos na carreira a partir das predições dos apoios sociais. Por exemplo, como o que foi feito na **Etapa i**, ao identificar os mecanismos explicativos (autoeficácia ocupacional e estratégias de *coping*) na relação entre APS-T/APS-F e autogerenciamento, e APS-F/APS-T e empregabilidade.

As próximas hipóteses testadas pelos papéis gerais de predição no MAC foram **H15c** a **H15h**. Em todas elas, nos dois modelos, M-APS-F e M-APS-T, as hipóteses

foram evidenciadas, estando em conformidade com as relações teóricas do MAC (LENT; BROWN, 2013), e incluindo o construto da volição no modelo.

Em **H15c**, a **autoeficácia ocupacional** teve efeito forte e positivo de predição sobre as **estratégias de coping**, conforme era esperado e já discutido nesta tese no Estudo 1 e Estudo 2/Etapa i. Nas derivações de **H15d (H15d-i a H15d-iv)**, ficaram evidenciadas as predições significativas e positivas das **estratégias de coping** (enfrentamento funcional) sobre os diversos **desfechos positivos** em carreira, a saber: autogerenciamento, satisfação com a carreira, satisfação com a vida e empregabilidade. Tais resultados estão em alinhamento com a teoria do MAC (LENT; BROWN, 2013) de que ações predizem desfechos/resultados, e conforme também já foi discutido na **Etapa i**.

As últimas hipóteses, H15e a H15H, são referentes ao exame do construto da volição no trabalho em conjunto com as variáveis do MAC. A volição no trabalho envolveu as dimensões Restrições e Volição (DUFFY; DIEMER; JADIDIAN, 2012), que foram analisadas separadamente.

Em **H15e** constatou-se que as **barreiras percebidas na carreira** predizem fortemente, e de forma positiva, as **restrições** gerais no trabalho, de modo que mais barreiras percebidas na carreira impactam para o aumento das crenças sobre restrições no mundo do trabalho. Esses resultados vão ao encontro do que pesquisas prévias vêm discutindo (DUFFY; DIEMER; JADIDIAN, 2012; DUFFY et al., 2012). Em **H15f**, verificou-se que os dois apoios sociais, APS-F e APS-T, predizem as restrições, mas de forma negativa, de modo que mais apoios levam a menores crenças sobre restrições no trabalho – o que também vem sendo discutido na literatura mais recente sobre volição, como no estudo de Brown e Lent (2019b).

Já em **H15g**, as **barreiras** foram preditoras significativas e negativas da **volição no trabalho**, ou seja, os construtos são diferentes, de modo que mais barreiras específicas percebidas na carreira ocasionam níveis mais baixos de volição no trabalho – estando de acordo com estudos anteriores (DUFFY; DIEMER; JADIDIAN, 2012; DUFFY et al., 2012). Por fim, em **H15h**, verificou-se predição significativa e positiva de **APS-F** e **APS-T** sobre **volição no trabalho**. Brown e Lent (2019b) já afirmaram que a volição pode ser impactada pelo suporte social existente nos ambientes, o que veio a ser evidenciado neste estudo.

Em suma, e finalizando este tópico, destaca-se que foram evidenciadas as hipóteses que incluíram as variáveis contextuais com efeito preditivo sobre a volição no trabalho, considerando restrições e volição. Tais hipóteses foram definidas com base em estudos prévios. Porém, destaca-se a novidade de testar tal construto em conjunto com as variáveis contextuais investigadas (barreiras de carreira, apoio social na família, apoio social no trabalho), e a avaliação do efeito preditivo destas sobre a volição no trabalho. Com os resultados favoráveis do MAC mesmo com a inclusão do construto da volição no trabalho, conclui-se que tal construto pode ser incluído em conjunto com as demais variáveis, e que novos testes são importantes para desenvolver a teoria sobre comportamentos adaptativos de autogerenciamento de carreira.

6 FINALIZAÇÃO: RESULTADOS DOS ESTUDOS E ARGUMENTO DA TESE

Para a finalização da discussão dos resultados desta tese, vale retomar o problema de pesquisa proposto, qual seja: **como barreiras de carreira e apoios sociais, em diferentes ambientes, tipos e níveis, impactam distintivamente o comportamento adaptativo de enfrentamento e o autogerenciamento de carreira dos indivíduos, dado um cenário de crise contextual?**

Por meio dos achados dos estudos desenvolvidos, verificou-se que apoios sociais e barreiras de carreira existentes no contexto podem impactar de diferentes formas o comportamento adaptativo de enfrentamento e o autogerenciamento de carreira, isto é, **resultados positivos**, que foram avaliados por autoeficácia, ações de enfrentamento, desfechos positivos em carreira e volição no trabalho.

As barreiras de carreira favorecem o comportamento adaptativo quando se relacionam com apoio social emocional e, por meio do apoio, impactam em autoeficácia/ações de enfrentamento (**mediação**); e quando se relacionam com apoios sociais na família do tipo material, interagindo (**moderação**) com tais apoios e impactando a diminuição das crenças de restrições e aumentando a volição. Já os apoios sociais percebidos nos ambientes de família ou o trabalho, em tipos diferentes como o material e o emocional, e em níveis distintos (alto, médio ou baixo), podem assumir papel de **preditores, mediadores** ou **moderadores** para favorecer o comportamento adaptativo. Detalhadamente, destaca-se:

- a) O apoio social do tipo emocional medeia a relação entre barreiras de carreira e ações de enfrentamento;
- b) O apoio social do tipo emocional, juntamente com a autoeficácia na formação superior, medeiam de forma seriada a relação entre barreiras de carreira e ações de enfrentamento;
- c) O apoio social familiar favorece o autogerenciamento de carreira por meio das ações de enfrentamento;
- d) O apoio social no trabalho favorece o autogerenciamento de carreira por meio da autoeficácia ocupacional e das ações de enfrentamento, que medeiam a relação de forma seriada;

- e) O apoio social familiar favorece a satisfação com a carreira por meio das ações de enfrentamento;
- f) O apoio social no trabalho favorece a satisfação com a carreira por meio da autoeficácia ocupacional e das ações de enfrentamento, que medeiam a relação de forma seriada;
- g) O apoio social no trabalho favorece a satisfação com a vida por meio da autoeficácia ocupacional e das ações de enfrentamento, que medeiam a relação de forma seriada;
- h) O apoio social familiar favorece a empregabilidade por meio das ações de enfrentamento;
- i) O apoio social no trabalho favorece a empregabilidade por meio da autoeficácia ocupacional e das ações de enfrentamento, que medeiam a relação de forma seriada;
- j) O apoio social familiar do tipo material condiciona o impacto de barreiras contextuais de carreira em restrições no trabalho, de modo que, quanto maior o apoio, menor é tal impacto;
- k) O apoio social familiar do tipo material condiciona o impacto de barreiras contextuais de carreira em volição, de modo que, quando o apoio é muito baixo, há um impacto relevante, em que mais barreiras levam a baixos níveis de volição;
- l) O apoio social familiar favorece diretamente a autoeficácia ocupacional, as ações de enfrentamento, a satisfação com a vida e a volição;
- m) O apoio social familiar reduz as crenças sobre restrições no trabalho;
- n) O apoio social no trabalho favorece diretamente a autoeficácia ocupacional, as ações de enfrentamento, a satisfação com a carreira, a satisfação com a vida e a volição;
- o) O apoio social no trabalho reduz as crenças sobre restrições no trabalho.

Finalizado este entendimento acerca dos resultados e contribuições desta tese, ratifica-se o argumento central, de que **em um cenário de crise contextual, barreiras de carreira e apoios sociais favorecem ações e desfechos positivos**

em carreira por meio de mecanismos de mediação e condicionais de moderação.

Na sequência, o capítulo seguinte apresenta as considerações finais deste trabalho.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta tese foi dividida em dois estudos sequenciais quantitativos que estiveram embasados pela teoria social cognitiva e a partir dos contextos de estudo e trabalho. O objetivo geral foi **verificar como barreiras de carreira e apoios sociais, em diferentes ambientes, tipos e níveis, impactam distintivamente o comportamento adaptativo de enfrentamento e o autogerenciamento de carreira dos indivíduos, dado um cenário de crise contextual.**

O objetivo do **Estudo 1** foi verificar o efeito das percepções de Barreiras de Carreira contextuais (BC) sobre as Estratégias Funcionais de Enfrentamento (*Coping*; EFCop) por meio das expectativas de Autoeficácia (AE) na Formação Superior e do Apoio Social Emocional (APSE) entre estudantes da educação superior, dado o cenário de crise no mercado de trabalho brasileiro. Já o objetivo do **Estudo 2** foi testar o MAC (LENT; BROWN, 2013) aplicado ao comportamento adaptativo de enfrentamento frente às percepções contextuais, apoios sociais (APS) e barreiras de carreira (BC), de estudantes-trabalhadores, dado o cenário de crise no mercado de trabalho brasileiro. Ressalta-se que o MAC foi desenvolvido para prever como os indivíduos promovem comportamentos adaptativos de carreira e gerenciam tarefas importantes de desenvolvimento, desafios e crises, independentemente das ocupações que estão vinculados no momento (BROWN; LENT, 2019b).

No **Estudo 1**, os estudantes envolvidos cursavam Administração e Ciências Contábeis, ambos da área de Negócios e Administração, em IES localizadas na região sudeste do Brasil. Em relação ao contexto, é importante destacar a crise nos mercados de trabalho, e principalmente para a população mais jovem de até 24 anos. Os resultados indicaram que as barreiras contextuais de carreira não impactam diretamente as estratégias funcionais de enfrentamento (*coping*). Tal relação existe por meio de um mecanismo principal, o apoio social emocional. Além dele, a autoeficácia na formação superior também apresentou papel mediador, mas o apoio emocional funcionou como seu antecedente e preditor.

Ressalta-se, assim, a relevância deste tipo de apoio para os estudantes no processo de enfrentamento funcional das barreiras contextuais de carreira em um ambiente em crise. Verifica-se que as redes de apoio podem transmitir cuidado e confiança, e

os coletivos que refletem pertencimento contribuem para o “eu” do indivíduo enfrentar diretamente adversidades na carreira. Conclui-se que o enfrentamento funcional das barreiras contextuais percebidas na carreira está embasado no ambiente externo, envolvendo o apoio de outras pessoas. Assim, o coletivo é o suporte para a atuação individual. Ou seja, o enfrentamento de barreiras externas na carreira não deve ser pensado unicamente na atuação do próprio indivíduo, como um ser isolado do ambiente; já que este, ao receber apoio social emocional, apresentará ações e comportamentos muito mais positivos e favoráveis ao processo de enfrentamento. Com esse argumento, é possível questionar, em situações de crises contextuais, a excessiva ênfase destinada para a agência individual, tanto na mídia quanto em estudos recentes que abarcam carreira, como se indivíduo conseguisse isoladamente encontrar soluções e formas de enfrentamento de problemas que são estruturais.

Segundo Brown e Lent (2019b), as variáveis contextuais consideradas no MAC, como o apoio social, impactam em autoeficácia e facilitam as ações para a busca de objetivos na carreira. Além disso, podem moderar as relações de outras variáveis, como exemplo, a relação entre ações e desfechos. Porém, evidenciando uma contribuição teórica, verificou-se neste primeiro estudo que o apoio social pode se comportar não apenas como preditor e moderador, mas também como mediador na relação entre influências dificultadoras do contexto (barreiras de carreira) com outras variáveis do modelo (autoeficácia na formação superior e ações de enfrentamento). Ou seja, ao ser mediador, o apoio social torna-se parte do processo interno para impactar autoeficácia e ações, o que quer dizer que as percepções de apoio social podem ser também desenvolvidas. Logo, os indivíduos devem buscar identificar e fortalecer apoios sociais, além de também diversificá-los nos ambientes em que isso for possível, e não apenas reconhecê-los mas acionar esses apoios, pois são fundamentais para a carreira.

No **Estudo 2**, verificou-se que o MAC, de Lent e Brown (2013), aplicado ao comportamento adaptativo de enfrentamento frente as percepções contextuais, é capaz de prever níveis de enfrentamento funcional e desfechos positivos em carreira em estudantes-trabalhadores. Tal estudo foi dividido em duas etapas, **Etapa i** e **Etapa ii**, as quais se diferenciaram por meio da amostra e dos testes a partir de tal modelo.

Especificamente na **Etapa i**, mais analítica, a qual envolveu análises mais detalhadas de modelos variados condicionais de mediação e moderação, verificou-se junto a estudantes também da área de Negócios e Administração que a autoeficácia ocupacional e as estratégias funcionais de enfrentamento atuam como mediadoras seriadas nas relações entre apoio social no trabalho e desfechos positivos diversos em carreira: autogerenciamento de carreira, satisfação com a carreira, satisfação com a vida e empregabilidade. Constatou-se também que estratégias funcionais de enfrentamento são mediadoras na relação indireta entre apoio social na família e desfechos positivos diversos em carreira: autogerenciamento de carreira, satisfação com a carreira e empregabilidade.

Ainda nesta etapa, ao relacionar a volição no trabalho com apoios sociais, constatou-se que o apoio social familiar do tipo material modera a relação de barreiras contextuais de carreira e restrições gerais no trabalho, e de tais barreiras e volição no trabalho. Com isso, verificou-se que barreira contextuais de carreira impactam positivamente a carreira quando se relacionam/interagem com apoios sociais.

Por fim, na **Etapa ii**, foram envolvidos estudantes universitários de diferentes áreas do conhecimento, e localizados em diferentes estados no Brasil. Os resultados, em sua maior parte, estiveram em conformidade com os pressupostos do MAC. Todavia, constatou-se que algumas predições não foram significativas, ao contrário do que era esperado considerando a teoria do modelo: as barreiras contextuais de carreira não foram preditoras das ações de enfrentamento funcional e nem dos desfechos positivos autogerenciamento, satisfação com a vida e empregabilidade; os apoios sociais percebidos na família não foram preditores dos desfechos positivos autogerenciamento, satisfação com a carreira e empregabilidade; os apoios sociais percebidos no trabalho não foram preditores dos desfechos positivos autogerenciamento e empregabilidade.

Com esses resultados é importante ressaltar que tais predições não foram significativas (isto é, as relações diretas) e por isso a importância de estudos que considerem mecanismos/variáveis que possam detalhar as relações do MAC por meio de mediação/moderação, e investigando possíveis formas de aumentar indiretamente/condicionalmente desfechos positivos na carreira a partir das predições de variáveis contextuais. Por exemplo, como o que foi feito na **Etapa i**, ao

identificar os mecanismos explicativos (autoeficácia ocupacional e estratégias de *coping*) na relação entre apoio social no trabalho/apoio social na família e autogerenciamento, e apoio social no trabalho/apoio social na família e empregabilidade. Na **Etapa ii**, os resultados também evidenciaram a predição significativa de barreiras contextuais de carreira e de apoios sociais em restrições e volição no trabalho. Ademais, conclui-se que a volição no trabalho pode ser incluída em conjunto com as demais variáveis no MAC, de Lent e Brown (2013).

Em suma, a partir do argumento de tese, cabe detalhamento do que foi alcançado nesta pesquisa considerando todos os estudos desenvolvidos. Ratifica-se que, **em um cenário de crise contextual, barreiras de carreira e apoios sociais favorecem ações e desfechos positivos em carreira por meio de mecanismos de mediação e condicionais de moderação**. Detalhadamente, verificou-se que:

- i) Barreiras contextuais percebidas na carreira podem favorecer ações e desfechos positivos em carreira apenas quando se relacionam com apoios sociais por mecanismos explicativos (mediação) ou condicionais (moderação), ou seja, não por meio da relação direta;
- ii) O enfrentamento funcional das barreiras contextuais percebidas na carreira está embasado no ambiente externo, envolvendo o apoio de outras pessoas;
- iii) Influências contextuais relacionadas a apoios e barreiras podem assumir papéis de preditoras, mediadoras ou moderadoras nas relações com autoeficácia, ações de enfrentamento e desfechos positivos em carreira;
- iv) Barreiras contextuais percebidas na carreira diferem de volição no trabalho e podem se relacionar com esta por meio da interação com apoios sociais;
- v) O modelo de autogerenciamento de carreira de Lent e Brown (2013), aplicado ao comportamento adaptativo de enfrentamento frente as percepções contextuais, é capaz de prever níveis de enfrentamento funcional e desfechos positivos em carreira em estudantes-trabalhadores; e,
- vi) A volição no trabalho pode ser analisada em conjunto com as demais variáveis no modelo de autogerenciamento de carreira de Lent e Brown (2013), agregando poder explicativo ao modelo.

Diversas aplicações práticas podem ser destacadas a partir dos achados desta tese. Principalmente no que toca ao apoio social, identificar, reconhecer, estruturar e fortalecer apoios nos mais diversos ambientes torna-se fundamental para o autogerenciamento da carreira. Como exemplos, em ambientes de estudo, os apoios emocionais podem impactar de forma importante para o enfrentamento de problemas pelos universitários. O apoio obtido entre a família poderá impactar em importantes dimensões que favorecerão o desenvolvimento da carreira, por meio do enfrentamento funcional de problemas, como o autogerenciamento, a satisfação com a carreira e a empregabilidade. O apoio familiar também auxilia para a redução das crenças sobre restrições no mundo do trabalho, apesar das barreiras existentes. Já nos ambientes de trabalho, o apoio obtido entre pares e supervisores mostra-se fundamental para desenvolver, por meio da autoeficácia e do enfrentamento funcional, autogerenciamento, satisfação com a carreira, satisfação com a vida e empregabilidade.

Ademais, diversos atores podem atuar de forma importante para auxiliar os indivíduos em seus papéis de estudantes e trabalhadores no processo de autogerenciamento de carreira. (i) A universidade, com a articulação de grupos, conselhos e práticas que possam apoiar os estudantes. Como exemplos, incluir práticas diversas de apoio instrumental para os estudantes: avaliações em horários flexíveis e em turnos diferentes, articulação de grupos de estudo e de apoio entre estudantes e canais de comunicação com professores para sanar dúvidas. (ii) Os conselhos de classe profissional, por meio da maior proximidade e articulação com as IES, de modo a apoiar os alunos quanto à resolução de problemas durante o curso na educação superior, bem como auxílio para a inserção no mercado de trabalho. Ainda, favorecer encontros com organizações com o intuito de discutir a relevância dos apoios no contexto organizacional. (iii) E as próprias organizações de trabalho, com a promoção de práticas mais flexíveis que apoiem os indivíduos que estudam. Como exemplos, possibilidade de trabalho remoto, carga horária flexível em dias de avaliação e incentivo por meio do apoio financeiro nas situações de IES privadas.

Este trabalho apresentou limitações que devem ser salientadas. Primeiramente, uma limitação da área é a restrição de instrumentos adaptados para o contexto brasileiro para serem utilizados em pesquisas que embasam na TSCC. Por exemplo, ao

investigar o enfrentamento de barreiras, um instrumento importante a ser testado em conjunto para o teste pelo MAC seria pelo construto autoeficácia para o enfrentamento de barreiras. Outra limitação é em relação ao desenho de pesquisa, pois tratam-se de estudos do tipo transversal e não longitudinal. Por isso, ainda há dúvidas na literatura quanto a inferir efeitos temporais precedentes em modelos teóricos testados. Em relação aos participantes, o objetivo desta investigação era contemplar diversos estados brasileiros diferentes, mas pela acessibilidade, houve a predominância do estado do Espírito Santo em todos os estudos. Houve também predominância de IES perfis semelhantes em todas as etapas da pesquisa, por exemplo, pessoas que se autodeclararam brancas e solteiras.

Como sugestões para pesquisas futuras, primeiramente novos testes do MAC no contexto brasileiro são fundamentais para avaliar a aplicabilidade do modelo na predição de diferentes fenômenos em carreira. Testar novos modelos que incluam análises de mediação e moderação entre diferentes variáveis e aplicações também pode contribuir de forma relevante para a literatura da área.

Outra possibilidade é investigar percepções de carreira envolvendo comparações com grupos diferentes de estudantes – por exemplo, cursos variados, estudantes que exercem atividade remunerada e estudantes que não trabalham, dentre outros. Os resultados referentes às percepções de classe social subjetiva indicam possíveis novos estudos que incluam volição no trabalho, trabalho decente, satisfação e outros fenômenos que se alinhem com uma perspectiva de justiça social em carreira. A investigação de perfis variados também demonstra ser muito importante, como exemplo, mulheres mães e trabalhadoras. Ainda, novos testes com o construto da volição no trabalho aplicado ao MAC, incluindo modelos condicionais, além de possíveis efeitos preditivos desta em diferentes variáveis (como nas expectativas de autoeficácia, em objetivos ou em ações) parecem também promissores para a literatura de carreira.

REFERÊNCIAS

- ALI, N. A. M.; PANATIK, S.A. The relationships between work values and work-related attitude: the role of social support as moderator. **Journal of Social and Development Sciences**, v. 4, n. 8, p. 369-375, 2013.
- ALMEIDA, L. S.; SOARES, A. P.; FERREIRA, J. A. G. Questionário de vivências acadêmicas (QVA-r): avaliação do ajustamento dos estudantes universitários. **Avaliação Psicológica**, v. 1, n. 2, p. 81-93, 2002.
- ÁLVARO, J. L.; GARRIDO, A. **Psicologia social: perspectivas psicológicas e sociológicas**. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.
- ANDRADE, T. D.; HOCH, R. E. E.; VIEIRA, K. M.; RODRIGUES, C. M. C. Síndrome de Burnout e suporte social no trabalho: a percepção dos profissionais de enfermagem de hospitais públicos e privados. **Organizações & Sociedade**, v. 19, p. 231-251, 2012.
- ARIA, M.; CUCCURULLO, C. Bibliometrix: an R-tool for comprehensive science mapping analysis. **Journal of Informetrics**, v. 11, n. 4, p. 959-975, 2017.
- BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; VERBEKE, W. Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. **Human Resource Management**, v. 43, n. 1, p. 83-104, 2004.
- BAKKER, A.; DEMEROUTI, E.; SCHAUFELI, W. Dual processes at work in a call centre: an application of the job demands–resources model. **European Journal of work and organizational psychology**, v. 12, n. 4, p. 393-417, 2003.
- BAKKER, A.; DEMEROUTI, E. Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. **Journal of occupational health psychology**, v. 22, n. 3, p. 273, 2017.
- BANDURA, A. A evolução da teoria social cognitiva. In: BANDURA, A.; AZZI, R. G.; POLYDORO, S. **Teoria social cognitiva: conceitos básicos**. Porto Alegre: Artmed, p. 15-41, 2008.
- BANDURA, A. **Self-efficacy: the exercise of control**. New York: Freeman, 1997.
- BANDURA, A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. **Advances in Behaviour Research and Therapy**, v. 1, n. 4, p. 139-161, 1978.
- BANDURA, A. Social cognitive theory: an agentic perspective. **Annual Review of Psychology**, v. 52, n. 1, p. 1-26, 2001.
- BANDURA, A. **Social foundations of thought and action: a social cognitive theory**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1986.
- BARBOSA FILHO, F. H. A crise econômica de 2014/2017. **Estudos Avançados**, v. 31, n. 89, p. 51-60, 2017.

BARDAZI, M. P.; HUTZ, C. S. Eventos estressores no contexto acadêmico: uma breve revisão da literatura brasileira. **Interação em Psicologia**, v. 15, n. 1, 2011.

BARON, R. M.; KENNY, D. A. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. **Journal of Personality**, v. 51, n. 6, p. 1173–1182, 1986.

BARUCH, Yehuda. The development and validation of a measure for protean career orientation. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 25, n. 19, p. 2702-2723, 2014.

BENDASSOLLI, P. F. Recomposição da relação sujeito–trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 4, p. 387-400, 2009.

BETZ, N. E.; HACKETT, G. Career self-efficacy theory: back to the future. **Journal of Career Assessment**, v. 14, n. 1, p. 3-11, 2006.

BIMROSE, J. Guidance for girls and women. In: ATHANASOU, J. A.; PERERA, H. N. (Eds.). **International Handbook of Career Guidance**. 2nd ed. Springer: Cham, 2019. cap. 18, p. 385-412.

BLUSTEIN, D. L. Extending the reach of vocational psychology: toward an inclusive and integrative psychology of working. **Journal of Vocational Behavior**, v. 59, n. 2, p. 171-182, 2001.

BLUSTEIN, D. L., KENNY, M. E., AUTIN, K., & DUFFY, R. The psychology of working in practice: A theory of change for a new era. **The Career Development Quarterly**, v. 67, n. 3, p. 236-254, 2019a.

BLUSTEIN, D. L., KENNY, M. E., DI FABIO, A., & GUICHARD, J. Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. **Journal of Career Assessment**, v. 27, n. 1, p. 3-28, 2019b.

BOWLING, N. A.; ESCHLEMAN, K. J.; WANG, Q. A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 83, n. 4, p. 915-934, 2010.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde – Ministério da Saúde – Governo Federal. **Recomendações Conselho Nacional de Saúde**. Brasília: 26 de março de 2020. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/recomendacoes-2020/1086-recomendacao-n-018-de-26-de-marco-de-2020>>. Acesso em: 15 mar. 2023.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Relatório síntese de área: Administração**. Brasília: INEP, 2019a. Disponível em: <<http://inep.gov.br/relatorios>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Relatório síntese de área: Ciências Contábeis**. Brasília: INEP, 2019b. Disponível em: <<http://inep.gov.br/relatorios>>. Acesso em: 10 ago. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**, 2017. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-publicacaooriginal-153369-pl.html>>. Acesso em: 6 ago. 2020.

BROWN, D. A values-based approach to facilitating career transitions. **The Career Development Quarterly**, v. 44, n. 1, p. 4-11, 1995.

BROWN, S. D.; LENT, R. W. Social cognitive career theory at 25: Progress in studying the domain satisfaction and career self-management models. **Journal of Career Assessment**, v. 27, n. 4, p. 563-578, 2019b.

BROWN, S. D; LENT, R. W. A social cognitive view of career development and guidance. In: ATHANASOU, J. A.; PERERA, H. N. (Eds.). **International Handbook of Career Guidance**. 2nd ed. Springer: Cham, 2019a. cap. 7, p. 147-166.

BROWN, T. A. **Confirmatory Factor Analysis for Applied Research**. Guilford Pub., 2015.

CAINES, V.; EARL, J. K.; BORDIA, P. Self-employment in later life: how future time perspective and social support influence self-employment interest. **Frontiers in Psychology**, v. 10, p. 448, 2019.

CARDOSO, P. **Manual do inventário de percepção de barreiras da carreira**. ed.1. Évora: Universidade Évora, 2009. Disponível em: <<http://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/2517/1/IPBC%20-%20Manual.pdf>>. Acesso em: 2 jan. 2020.

CARDOSO, P.; FERREIRA MARQUES, J. Percepção de barreiras da carreira em adolescentes e sua relação com as atitudes de planeamento e exploração da carreira. **Revista Portuguesa de Psicologia**, v. 35, p. 67–80, 2001.

CARDOSO, P.; MOREIRA, J. M. Self-efficacy beliefs and the relation between career planning and perception of barriers. **International Journal for Educational and Vocational Guidance**, v. 9, n. 3, p. 177-188, 2009.

CARVALHO, L. M. de. **Atividade econômica: desempenho do PIB**. Carta de Conjuntura, número 45, 4º trimestre de 2019. IPEA, 3 de dezembro de 2019. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/191203_cc_45_atividade_economica_desempenho_do_pib.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2020.

CAVALCANTI, M. A. F. H.; SANTOS, F. E. de L.; BASTOS, E. K. X.; LAMEIRAS, M. A. P.; CARVALHO, L. M. **Atividade econômica: desempenho do PIB**. Carta de Conjuntura, número 55, nota de conjuntura 34, 2º trimestre de 2022. IPEA, 30 de junho de 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/wp-content/uploads/2022/09/220930_cc_56_nota_31_visao_geral.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2023.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? **Cadernos EBAPE. BR**, v. 10, n.1, p. 162-180, 2012.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista da Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.

CHAVES, S. M. S.; PEREIRA, M. M.; FERREIRA, M. C.; FREITAS, C. P. P. Florescimento no trabalho: impacto do perdão disposicional e do suporte social emocional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 39, p. 1-17, 2019.

CHEN, D. J. Q. ; LIM, V. K. G. Strength in adversity: the influence of psychological capital on job search. **Journal of Organizational Behavior**, v. 33, n. 6, p. 811-839, 2012.

COBB, S. Social support as a moderator of life stress. **Psychosomatic Medicine**, 38(5), p. 300–314. 1976.

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

COUSINS, R.; MACKAY, C. J.; CLARKE, S. D.; KELLY, C.; KELLY, P. J.; MCCAIG, R. H. Management standards work-related stress in the UK: Practical development. **Work & Stress**, v. 18, n. 2, p. 113-136, 2004.

COZBY, P. C. Pesquisa de levantamento: uma metodologia para estimular pessoas a falar sobre si mesmas. In: COZBY, P. C. **Métodos de Pesquisa em Ciências do Comportamento**. São Paulo, Atlas, 2003. cap. 7, p. 141-170.

CREED, P.; HOOD, M. Career development, planning, and management from the organizational perspective. In: COLLIN, A.; PATTON, W. A. **Vocational Psychological and Organizational Perspectives on Career: towards a multidisciplinary dialogue**. Rotterdam: Sense Publishers, 2009. p. 41-62.

CYGRYMUS, E. R.; LENT, R. W. Social Cognitive Predictors of Music Majors' Academic Well-Being and Persistence Intentions. **Journal of Career Assessment**, 10690727221113287, 2022.

DAHLING, J. J.; MELLOY, R.; THOMPSON, M. N. Financial strain and regional unemployment as barriers to job search self-efficacy: a test of social cognitive career theory. **Journal of Counseling Psychology**, v. 60, n. 2, p. 210, 2013.

DAMÁSIO, B. F.; DE FREITAS, C. P. P.; KOLLER, S. H. Occupational Self-Efficacy Scale-Short Form (OSS-SF): adaptation and evidence of construct validity of the Brazilian version. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 1, p. 65-73, 2014.

DAWIS, R. V. The Minnesota theory of work adjustment. In: BROWN, S. D.; LENT, R. T. (Eds.), **Career Development and Counseling: putting theory and research to work**. Hoboken: Wiley, 2005. p. 3–23.

DE ANDRADE, A. L.; TEIXEIRA, M. A. P.; DE OLIVEIRA, M. Z. The Brazilian Portuguese adaptation of Protean Career Orientation Scale: invariance, correlates, and life/career stages. **International Journal for Educational and Vocational Guidance**, p. 1-19, 2022.

DE VOS, A.; DE HAUW, S.; VAN DER HEIJDEN, B. I. J. M. Competency development and career success: the mediating role of employability. **Journal of Vocational Behavior**, v. 79, n. 2, p. 438-447, 2011.

DE VOS, A.; JACOBS, S.; VERBRUGGEN, M. Career transitions and employability. **Journal of Vocational Behavior**, v. 126, p. 103475, 2021.

DEEMER, E. D.; MARKS, L. R.; MILLER, K. A. Peer science self-efficacy: a proximal contextual support for college students' science career intentions. **Journal of Career Assessment**, v. 25, n. 3, p. 537-551, 2017.

DI FABIO, A. From career development to career management: a positive prevention perspective. In: ATHANASOU, J. A.; PERERA, H. N. (Eds.). **International Handbook of Career Guidance**. 2nd ed. Springer: Cham, 2019. cap. 10, p. 209-239.

DIENER, E.; EMMONS, R. A.; LARSEN, R. J.; GRIFFIN, S. The satisfaction with life scale. **Journal of Personality Assessment**, v. 49, n. 1, p. 71-75, 1985.

DISTEFANO, C.; MORGAN, G. B. A comparison of diagonal weighted least squares robust estimation techniques for ordinal data. **Structural Equation Modeling: a multidisciplinary journal**, v. 21, n. 3, p. 425-438, 2014.

DUARTE, M. F.; SILVA, A. L. A reconstrução da carreira em ambientes de trabalho em transformação. **Organizações & Sociedade**, v. 20, n. 67, 2013.

DUFFY, R. D.; DIEMER, M. A.; JADIDIAN, A. The development and initial validation of the Work Volition Scale—Student Version. **The Counseling Psychologist**, v. 40, n. 2, p. 291-319, 2012.

DUFFY, R. D.; DIEMER, M. A.; PERRY, J. C.; LAURENZI, C.; TORREY, C. L. The construction and initial validation of the Work Volition Scale. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 2, p. 400-411, 2012.

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.

EVANS, P. Carreira, sucesso e qualidade de vida. **Revista de Administração de Empresas**, v. 36, n. 3, p. 14-22, 1996.

FAUL, F.; ERDFELDER, E.; BUCHNER, A.; LANG, A. G. Statistical power analyses using *G*Power* 3.1: Tests for correlation and regression analyses. **Behavior Research Methods**, v. 41, n. 4, p. 1149-1160, 2009.

FERNANDES, H. de A.; MOURÃO, L. Processos de desenvolvimento profissional: a proposição de um modelo para diferentes carreiras. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 20, n. 2, p. 71-83, 2019.

FLORES, L. Y.; ATILANO, R.; SUH, H. N.; NAVARRO, R. L. A latent growth modeling analysis of the effects of perceived supports, perceived barriers, and *coping* efficacy on latina/o engineering students' life satisfaction. **Journal of Career Development**, v. 47, n. 1, p. 29-43, 2020.

FOLKMAN, S.; LAZARUS, R. S. An analysis of *coping* in a middle-aged community sample. **Journal of Health and Social Behavior**, p. 219-239, 1980.

FORT, I.; MURARIU, A. The paths between gender, barriers, social support, *coping* efficacy, and educational goals. **Journal of Career Assessment**, v. 26, n. 1, p. 68-76, 2018a.

FORT, I.; MURARIU, A. The paths between gender, barriers, social support, *coping* efficacy and vocational indecision. **International Journal for Educational and Vocational Guidance**, v. 18, n. 3, p. 241-256, 2018b.

GHOSH, A.; FOUAD, N. A. Career adaptability and social support among graduating college seniors. **The Career Development Quarterly**, v. 65, n. 3, p. 278-283, 2017.

GIACOMONI, C. H.; HUTZ, C. S. A mensuração do bem-estar subjetivo: escala de afeto positivo e negativo e escala de satisfação de vida [Resumos]. In Sociedade Interamericana de Psicologia (Org.), **Anais XXVI Congresso Interamericano de Psicologia**, p. 313, 1997.

GIATTI, L.; CAMELO, L. D. V.; RODRIGUES, J. F. D. C.; BARRETO, S. M. Reliability of the MacArthur scale of subjective social status-Brazilian Longitudinal Study of Adult Health (ELSA-Brasil). **BMC public health**, v. 12, n. 1, p. 1-7, 2012.

GOMES, J.; GAMBOA, V.; PAIXÃO, O. Intenções de procura de emprego no ensino superior: empregabilidade percebida e autoeficácia. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 20, n. 2, p. 85-94, 2019.

GREENHAUS, J. H.; PARASURAMAN, S.; WORMLEY, W. M. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. **Academy of Management Journal**, v. 33, n. 1, p. 64-86, 1990.

HACKETT, G.; BETZ, N. E. A self-efficacy approach to the career development of women. **Journal of Vocational Behavior**, v. 18, n. 3, p. 326-339, 1981.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. Bookman Editora, 2009.

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

HALL, D. T. The protean career: a quarter-century journey. **Journal of Vocational Behavior**, vol. 65.1, p. 1-13. 2004.

HAYES, A. F. Beyond Baron and Kenny: statistical mediation analysis in the new millennium. **Communication Monographs**, v. 76, n. 4, p. 408-420, 2009.

HAYES, A. F. **Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis**. 2. ed. New York: The Guilford Press, 2018.

HAYES, A. F.; PREACHER, K. J. Statistical mediation analysis with a multicategorical independent variable. **British Journal of Mathematical and Statistical Psychology**, v. 67, n. 3, p. 451-470, 2014.

HAYES, A. F.; SCHARKOW, M. The relative trustworthiness of inferential tests of the indirect effect in statistical mediation analysis: does method really matter? **Psychological Science**, v. 24, n. 10, p. 1918-1927, 2013.

HERNANDEZ, J. M.; BASSO, K.; BRANDÃO, M. M. Pesquisa Experimental em Marketing. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 96-115, 2014.

HIRSCHI, A. The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. **The Career Development Quarterly**, v. 66, n. 3, p. 192-204, 2018.

HIRSCHI, A.; LEE, B.; PORFELI, E. J.; VONDRACEK, F. W. Proactive motivation and engagement in career behaviors: investigating direct, mediated, and moderated effects. **Journal of Vocational Behavior**, v. 83, n. 1, p. 31-40, 2013.

HOLLAND, J. L. A theory of vocational choice. **Journal of Counseling Psychology**, v. 6, n. 1, p. 35-45, 1959.

HOMBRADOS-MENDIETA, I.; COSANO-RIVAS, F. Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. **International Social Work**, v. 56, n. 2, p. 228-246, 2013.

HUANG, S.; CHEN, Z.; LIU, H.; ZHOU, L. Job satisfaction and turnover intention in China. **Chinese Management Studies**, 2017.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Primeiro Trimestre de 2020 (Jan.-Mar. 2020). Rio de Janeiro: IBGE, 15 maio 2020. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2020_1tri.pdf>. Acesso em: 23 jul 2020.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Terceiro Trimestre de 2019 (Jul.-Set. 2019). Rio de Janeiro: IBGE, 19 nov 2019. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2019_3tri.pdf>. Acesso em: 22 jan 2020.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Primeiro Trimestre de 2022 (Jan.-Mar. 2022). Rio de Janeiro: IBGE, 13 maio 2022. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2022_1tri.pdf>. Acesso em: 03 jan 2023.

INEP. INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS NACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Sinopse Estatística da Educação Superior 2018**. Brasília: INEP, 2019. Disponível em: <<http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em: 6 jan. 2020.

IPEA. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Produto Interno Bruto (PIB) Real**: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 01 dez 2022. Disponível em: <<http://www.ipeadata.gov.br/ExibeSerie.aspx?serid=38414>>. Acesso em: 10 jan 2023.

IRELAND, G. W.; LENT, R. W. Career exploration and decision-making learning experiences: A test of the career self-management model. **Journal of Vocational Behavior**, v. 106, p. 37-47, 2018.

JAENSCH, V. K.; HIRSCHI, A.; FREUND, P. A. Persistent career indecision over time: Links with personality, barriers, self-efficacy, and life satisfaction. **Journal of Vocational Behavior**, v. 91, p. 122-133, 2015.

JUNTUNEN, C. L.; MOTL, T. C.; ROZZI, M. Major career theories: international and developmental perspectives. In: ATHANASOU, J. A.; PERERA, H. N. (Eds.). **International Handbook of Career Guidance**. 2nd ed. Springer: Cham, 2019. cap. 3, p. 45-72.

KARADAG, H.; ŞAHIN, F. The antecedents of career change intention in middle-level managers: the role of job and career satisfaction. **Personnel Review**, n. ahead-of-print, 2022.

KIM, S. Y.; FOUAD, N.; LEE, J. The roles of work and family in men's lives: Testing the social cognitive model of career self-management. **Journal of Vocational Behavior**, v. 106, p. 153-164, 2018.

KIM, Y. H.; O'BRIEN, K. M. Assessing women's career barriers across racial/ethnic groups: the perception of barriers scale. **Journal of Counseling Psychology**, v. 65, n. 2, p. 226, 2018.

KOZAN, S.; IŞIK, E.; BLUSTEIN, D. L. Decent work and well-being among low-income Turkish employees: Testing the psychology of working theory. **Journal of Counseling Psychology**, v. 66, n. 3, p. 317, 2019.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.

KRUMBOLTZ, J. D. The happenstance learning theory. **Journal of Career Assessment**, v. 17, n. 2, p. 135-154, 2009.

KUIJPERS, M. A. C. T.; SCHYNS, B.; SCHEERENS, J. Career competencies for career success. **The Career Development Quarterly**, v. 55, n. 2, p. 168-178, 2006.

LADEIRA, M.; OLIVEIRA, M. C. de; MELO-SILVA, L. L.; TAVEIRA, M. do C. Adaptabilidade de carreira e empregabilidade na transição universidade-trabalho: Mediação das respostas adaptativas. **Psico-USF**, v. 24, n. 3, p. 583-595, 2019.

LAZARUS, R. S.; FOLKMAN, S. **Stress, appraisal, and coping**. New York: Springer publishing company, 1984.

LENT, R. W. Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. **Career Development Quarterly**, v. 61, p. 2-14, 2013a.

LENT, R. W. Future of work in the digital world: Preparing for instability and opportunity. **The Career Development Quarterly**, v. 66, n. 3, p. 205-219, 2018.

LENT, R. W. Social cognitive career theory. In: BROWN, S. D.; LENT, R. W. (Eds.), **Career Development and Counseling**: putting theory and research to work. 2nd ed. Hoboken: John Wiley & Sons, 2013b, p. 115–144.

LENT, R. W., MORRIS, T. R., PENN, L. T., & IRELAND, G. W. Social–cognitive predictors of career exploration and decision-making: Longitudinal test of the career self-management model. **Journal of Counseling Psychology**, v. 66, n. 2, p. 184–194, 2019.

LENT, R. W., MORRIS, T. R., TATUM, A. K., WANG, R. J., MOTURU, B. P., & IRELAND, G. W. Predictors of workplace sexual identity management behaviors: A test of the social cognitive career self-management model. **Journal of Vocational Behavior**, v. 127, p. 103566, 2021.

LENT, R. W.; BROWN, S. D. Career decision making, fast and slow: Toward an integrative model of intervention for sustainable career choice. **Journal of Vocational Behavior**, v. 120, p. 103448, 2020.

LENT, R. W.; BROWN, S. D. Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: a social-cognitive view. **Journal of vocational behavior**, v. 69, n. 2, p. 236-247, 2006a.

LENT, R. W.; BROWN, S. D. On conceptualizing and assessing social cognitive constructs in career research: a measurement guide. **Journal of Career Assessment**, v. 14, n. 1, p. 12-35, 2006b.

LENT, R. W.; BROWN, S. D. Social cognitive approach to career development: an overview. **Career Development Quarterly**, v. 44, p. 310–321, 1996.

LENT, R. W.; BROWN, S. D. Social cognitive career theory and subjective well-being in the context of work. **Journal of Career Assessment**, v. 16, n. 1, p. 6-21, 2008.

LENT, R. W.; BROWN, S. D. Social cognitive career theory at 25: empirical status of the interest, choice, and performance models. **Journal of Vocational Behavior**, v. 115, n. 103316, p. 1-14, 2019.

LENT, R. W.; BROWN, S. D. Social cognitive model of career self-management: toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. **Journal of Counseling Psychology**, v. 60, n. 4, p. 557-568, 2013.

LENT, R. W.; BROWN, S. D.; HACKETT, G. Contextual supports and barriers to career choice: a social cognitive analysis. **Journal of Counseling Psychology**, v. 47, n. 1, p. 36-49, 2000.

LENT, R. W.; BROWN, S. D.; HACKETT, G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. **Journal of Vocational Behavior**, v. 45, n. 1, p. 79-122, 1994.

LENT, R. W.; BROWN, S. D.; SCHMIDT, J.; BRENNER, B.; LYONS, H.; TREISTMAN, D. Relation of contextual supports and barriers to choice behavior in engineering majors: test of alternative social cognitive models. **Journal of Counseling Psychology**, v. 50, n. 4, p. 458, 2003.

LENT, R. W.; BROWN, S. D.; SHEU, H. B.; SCHMIDT J.; BRENNER, B. R.; GLOSTER, C. S.; WILKINS, G.; SCHMIDT, L. C.; 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**, v. 52, n. 1, p. 84, 2005.

LENT, R. W.; BROWN, S. D.; TALLEYRAND, R.; MCPARTLAND, E. B.; DAVIS, T.; CHOPRA, S. B.; ALEXANDER, M. S.; SUTHAKARAN, V.; CHAI, C. M. Career choice barriers, supports, and *coping* strategies: college students' experiences. **Journal of Vocational Behavior**, v. 60, n. 1, p. 61-72, 2002.

LENT, R. W.; EZEFOR, I.; MORRISON, M. A.; PENN, L. T.; IRELAND, G. W. Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. **Journal of Vocational Behavior**, v. 93, p. 47-57, 2016.

LENT, R. W.; IRELAND, G. W.; PENN, L. T.; MORRIS, T. R.; SAPPINGTON, R. Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: a test of the social cognitive model of career self-management. **Journal of Vocational Behavior**, v. 99, p. 107-117, 2017.

LENT, R. W.; MORRIS, T. R.; TATUM, A. K.; WANG, R. J.; MOTURU, B. P. M.; IRELAND, G. W. Predictors of workplace sexual identity management behaviors: A test of the social cognitive career self-management model. **Journal of Vocational Behavior**, v. 127, p. 103566, 2021.

LEUNG, S. A. The big five career theories. In: **International Handbook of Career Guidance**. Springer, Dordrecht, 2008. p. 115-132.

LI, C. H. Confirmatory factor analysis with ordinal data: comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. **Behavior Research Methods**, v. 48, n. 3, p. 936-949, 2016.

LIM, R. H.; LENT, R. W.; PENN, L.T. Prediction of job search intentions and behaviors: testing the social cognitive model of career self-management. **Journal of Counseling Psychology**, v. 63, n. 5, p. 594, 2016.

LINDLEY, L. D. Perceived barriers to career development in the context of social cognitive career theory. **Journal of Career Assessment**, v. 13, n. 3, p. 271-287, 2005.

LIPSHITS-BRAZILER, Y.; GATI, I.; TATAR, M. Strategies for *coping* with career indecision. **Journal of Career Assessment**, v. 24, n. 1, p. 42-66, 2016.

LIPSHITS-BRAZILER, Y.; TATAR, M. Perceived career barriers and *coping* among youth in Israel: ethnic and gender differences. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 2, p. 545-554, 2012.

LO PRESTI, A.; PLUVIANO, S. Looking for a route in turbulent waters: Employability as a compass for career success. **Organizational Psychology Review**, v. 6, n. 2, p. 192-211, 2016.

LUCA, L.; NORONHA, A. P. P.; QUELUZ, F. N. F. R. Relações entre estratégias de *coping* e adaptabilidade acadêmica em estudantes universitários. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 19, n. 2, p. 169-176, 2018.

LUZZO, D. A. Ethnic group and social class differences in college students' career development. **The Career Development Quarterly**, v. 41, n. 2, p. 161-173, 1992.

LUZZO, D. A. Gender differences in college students' career maturity and perceived barriers in career development. **Journal of Counseling & Development**, v. 73, n. 3, p. 319-322, 1995.

LUZZO, D. A.; HUTCHESON, K. G. Causal attributions and sex differences associated with perceptions of occupational barriers. **Journal of Counseling & Development**, v. 75, n. 2, p. 124-130, 1996.

MACCANN, C.; FOGARTY, G. J. ; ZEIDNER, M.; ROBERTS, R. D. *Coping* mediates the relationship between emotional intelligence (EI) and academic achievement. **Contemporary Educational Psychology**, v. 36, n. 1, p. 60-70, 2011.

MAGALHÃES, M. de 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.

MAGALHÃES, M. de O.; TEIXEIRA, M. A. P. Antecedentes de comportamentos de busca de emprego na transição da universidade para o mercado de trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, vol. 29, n. 4, p. 411-419., 2013.

MARKS, L. R.; TATE, K. A.; TAYLOR, J. M. Exploring the moderation of meaning in life in barriers and *coping* efficacy among women. **Journal of Career Development**, p. 1-14, 2018.

MAYRHOFER, W.; MEYER, M.; STEYRER, J. Contextual issues in the study of careers. **Handbook of Career studies**, p. 215-240, 2007.

MELO, M. R. de; ANJO, J. E.; BOLZAN, R.; MARTINS-SILVA, P. de O. "Confesso que...": autogerenciamento e vivências de carreira de universitários durante a pandemia da Covid-19. **Revista Eletrônica de Administração**, [S. l.], v. 28, n. 3, p. 770-800, 2022.

MELO, M. R. de; MARTINS-SILVA, P. de O.; DE ANDRADE, A. L. Inventário de percepção de barreiras de carreira: Estudo com universitários. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 21, n. 1, p. 67-80, 2020a.

MELO, M. R. de; MARTINS-SILVA, P. de O.; DE ANDRADE, A. L.; MOURA, R. L. de. Barreiras, Adaptabilidade, Empregabilidade e Satisfação: Percepções de Carreira de Formandos em Administração. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 25, n. 6, p. e190124, 2021.

MELO, M. R.; MARTINS-DA SILVA, P. de O.; DE ANDRADE, A. L. Adaptabilidade e Satisfação com a Carreira: O Papel Mediador das Percepções de Empregabilidade. In: XLIV EnANPAD - Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2020. **Anais do XLIV EnANPAD**, 2020b.

MELO, M. R.; MARTINS-SILVA, P. O. "Títulos para colocar na gaveta?" As percepções de carreira de mestres recém-formados em Administração. In: XXII SemeAD - Seminários em Administração, 2019, São Paulo (SP). **Anais do XXII SemeAD**, 2019. Disponível em: <http://login.semead.com.br/22semead/anais/resumo.php?cod_trabalho=1372>.

Acesso em: 29 jan. 2020.

NILES, S. G.; VUORINEN, R.; SIWIEC, A. K. Training career practitioners for the current context. In: ATHANASOU, J. A.; PERERA, H. N. (Eds.). **International Handbook of Career Guidance**. 2nd ed. Springer: Cham, 2019. cap. 25, p. 529-553.

NOVAKOVIC, A.; GNILKA, P. B. Dispositional affect and career barriers: the moderating roles of gender and *coping*. **The Career Development Quarterly**, v. 63, n. 4, p. 363-375, 2015.

NUNNALLY, J. C.; BERNSTEIN, I. H. **Psychometric Theory** (McGraw-Hill Series in Psychology). New York: McGraw-Hill, 1994.

OLIVEIRA, C. T.; CARLOTTO, R. C.; VASCONCELOS, S. J. L.; DIAS, A. C. G. Adaptação acadêmica e *coping* em estudantes universitários brasileiros: uma revisão de literatura. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 2, p. 177-186, 2014.

OLLE, C. D.; FOUAD, N. A. Parental support, critical consciousness, and agency in career decision making for urban students. **Journal of Career Assessment**, v. 23, n. 4, p. 533-544, 2015.

OREIRO, J. L. A grande recessão brasileira: diagnóstico e uma agenda de política econômica. **Estudos Avançados**, v. 31, n. 89, p. 75-88, 2017.

PASCHOAL, T.; TORRES, C. V.; PORTO, J. B. Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 6, p. 1054-1072, 2010.

PASTORELLI, C.; CAPRARA, G. V.; BARBARANELLI, C.; ROLA, J.; ROZSA, S.; BANDURA, A. The structure of children's perceived self-efficacy: a cross-national study. **European Journal of Psychological Assessment**, v. 17, n. 2, p. 87, 2001.

PATTON, W. Career theory for change: the influences of social constructionism and constructivism, and convergence. In: ATHANASOU, J. A.; PERERA, H. N. (Eds.). **International Handbook of Career Guidance**. 2nd ed. Springer: Cham, 2019. cap. 4, p. 73-95.

PERERA, H. N.; ATHANASOU, J. A. Introduction: an International Handbook of Career Guidance. In: ATHANASOU, J. A.; PERERA, H. N. (Eds.). **International Handbook of Career Guidance**. 2nd ed. Springer: Cham, 2019. cap. 1, p. 1-22.

PERERA, H. N.; MCILVEEN, P. The role of optimism and engagement *coping* in college adaptation: a career construction model. **Journal of Vocational Behavior**, v. 84, n. 3, p. 395-404, 2014.

PÉREZ-LÓPEZ, M. C.; GONZÁLEZ-LÓPEZ, M. J.; RODRÍGUEZ-ARIZA, L. Applying the social cognitive model of career self-management to the entrepreneurial career decision: The role of exploratory and *coping* adaptive behaviours. **Journal of vocational behavior**, v. 112, p. 255-269, 2019.

PINHO, E. C. S. N.; KILIMNIK, Z. M.; ANDRADE, D. F. A influência da estrutura matricial no comprometimento com a carreira em comparação com a estrutura tradicional: um estudo de caso na EMATER-MG. **REGE Revista de Gestão**, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 223-239, 2015.

PIRES, F. M.; DE ANDRADE, A. L. Escolhas na carreira: Evidências iniciais de adaptação da Work Volition Scale no Brasil. **BBR - Brazilian Business Review**, v. 19, p. 153-170, 2022.

PIRES, F. M.; RIBEIRO, M. A.; DE ANDRADE, A. L. Teoria da Psicologia do Trabalho: uma perspectiva inclusiva para orientação de carreira. **Revista Brasileira Orientação Profissional**, Campinas, v. 21, n. 2, p. 203-214, dez. 2020.

POLYDORO, S.; GUERREIRO-CASANOVA, D. C. Escala de autoeficácia na formação superior: construção e estudo de validação. **Avaliação Psicológica**, v. 9, n. 2, p. 267-278, 2010.

PRADO, P. H. M.; KORELO, J. C.; SILVA, D. M. L. DA. Análise de mediação, moderação e processos condicionais. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 4, p. 4-24, 2014.

PRASKOVA, A.; CREED, P. A.; HOOD, M. Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults. **Journal of Career Development**, v. 42, n. 2, p. 86-101, 2015.

PRATA-FERREIRA, P. A.; FREITAS, C. P. P.; DEVOTTO, R. P. de; DAMÁSIO, B. F. Evidências de Validade da Escala Indicadores das Características do Ambiente Organizacional (ICAO). **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho (rPOT)**, v. 20, n. 3, p. 1141-1149, 2020.

QUEVEDO-SILVA, F.; SANTOS, E. B. A.; BRANDÃO, M. M.; VILS, L. Estudo bibliométrico: orientações sobre sua aplicação. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 15, n. 2, p. 246-262, 2016.

RIBEIRO, M. A. Reforma trabalhista: uma análise psicossocial. **Revista De Psicologia**, v. 11, n. 2, p. 49-59, 2020.

RIBEIRO, M. A.; FIGUEIREDO, P. M.; DE ALMEIDA, M. C. C. Desafios contemporâneos da orientação profissional e de carreira (OPC): a interseccionalidade como estratégia compreensiva. **Psicologia Argumento**, v. 39, n. 103, p. 98-122, 2021.

RIGOTTI, T.; SCHYNS, B.; MOHR, G. A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: structural and construct validity across five countries. **Journal of Career Assessment**, v. 16, n. 2, p. 238-255, 2008.

RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **REMark-Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 56-73, 2014.

RISTOFF, D. Democratização do *campus*: impacto dos programas de inclusão sobre o perfil da graduação. **Cadernos do GEA (Grupo Estratégico de Análise da Educação Superior no Brasil)**, v. 9, p. 5-62, 2016.

ROCHE, M. K.; DASKALOVA, P.; BROWN, S. D. Anticipated multiple role management in emerging adults: A test of the social cognitive career self-management model. **Journal of Career Assessment**, v. 25, n. 1, p. 121-134, 2017.

RODRIGUEZ, M. S.; COHEN, S. Social support. **Encyclopedia of Mental Health**, v. 3, p. 535-544, 1998.

SALVADOR, A. P. **Maternidade e Carreira**: Teste do Modelo Social Cognitivo para Autogerenciamento. 2022. 139 f. Tese de Doutorado em Psicologia – Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco, Campinas, 2022.

SANTOS, A. L.; GIMENEZ, D. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Estudos Avançados**, v. 29, n. 85, p. 153-168, 2015.

SAVICKAS, M. L. Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. **The Career Development Quarterly**, v. 45, n. 3, p. 247-259, 1997.

SAVICKAS, M. L. Career construction theory and practice. In: BROWN, S. D.; LENT, R. W. (Eds.), **Career Development and Counseling**: putting theory and research to work. 2nd ed. Hoboken: John Wiley & Sons, 2013. p. 147–183.

SAVICKAS, M. L. **Life design counseling manual**. Author, 2015. Disponível em: <https://dwd.wisconsin.gov/youthapprenticeship/pdf/2017_forum/eidsmoe/manual_LifeDesignCounseling.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2020.

SAVICKAS, M. L.; NOTA, L.; ROSSIER, J.; DAUWALDER, J. P.; DUARTE, M. E.; GUICHARD, J.; SORESI, S.; ESBROECK, R. V.; VIANEN, A. E.M. van. Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century. **Journal of Vocational Behavior**, v. 75, n. 3, p. 239-250, 2009.

SAVICKAS, M. L.; PORFELI, E. J. Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 3, p. 661-673, 2012.

SAVICKAS, M. L.; PORFELI, E. J.; HILTON, T. L.; SAVICKAS, S. The student career construction inventory. **Journal of Vocational Behavior**, v. 106, p. 138-152, 2018.

SEIDL, E. M. F.; TRÓCCOLI, B. T.; ZANNON, C. M. L. C. Análise fatorial de uma medida de estratégias de enfrentamento. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 17, n. 3, p. 225-234, 2001.

SHERBOURNE, C. D.; STEWART, A. L. The MOS social support survey. **Social Science & Medicine**, v. 32, n. 6, p. 705-714, 1991.

SILVA, M. Z. **Pensamentos negativos de carreira e aspectos psicológicos relacionados à satisfação com os resultados alcançados na vida e na carreira.** 2016. 115 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, abril de 2016.

SILVA, M. Z.; DE ANDRADE, A. L. Avaliando pensamentos negativos sobre a carreira: o desenvolvimento de uma medida (EPNC). **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 17, n. 2, p. 175-187, 2016.

SILVA, M. Z.; DE ANDRADE, A. L. Influência da carreira e do capital psicológico em aspectos de vida e trabalho. **Psico-USF**, v. 24, p. 55-67, 2019.

SIMOSI, M.; ROUSSEAU, D. M.; DASKALAKI, M. When career paths cease to exist: a qualitative study of career behavior in a crisis economy. **Journal of Vocational Behavior**, v. 91, p. 134-146, 2015.

SOBEL, M. E. Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In: LEINHART, S. (Ed.). **Sociological Methodology**. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1982. p. 290–312.

SOUZA JÚNIOR, J. R. de C.; CAVALCANTI, M. A. F. H.; CARVALHO, L. M.; BASTOS, E. K. X.; SANTOS, F. E. de L.; LAMEIRAS, M. A. P. **Atividade econômica: desempenho do PIB.** Carta de Conjuntura, número 52, carta de conjuntura 33, 3º trimestre de 2021. IPEA, 30 de setembro de 2021b. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210930_nota_33_vis_ao_geral.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2023.

SOUZA JÚNIOR, J. R. de C.; CAVALCANTI, M. A. F. H.; LEVY, P. M.; CARVALHO, L. M.; BASTOS, E. K. X.; SANTOS, F. E. de L. **Atividade econômica: desempenho do PIB.** Carta de Conjuntura, número 51, carta de conjuntura 33, 2º trimestre de 2021. IPEA, 30 de junho de 2021a. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/210630_cc_51_nota_33_visao_geral.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2023.

SULLIVAN, S. E. The changing nature of careers: a review and research agenda. **Journal of Management**, v. 25, n. 3, p. 457-484, 1999.

SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. **Journal of Management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009.

SUPER, D. E. A life-span, life-space approach to career development. In: BROWN, D.; BROOKS, L. (Eds.). **Career choice and development: applying contemporary theories to practice.** San Francisco: Jossey-Bass. 1990. p. 197–261.

SUPER, D. E. **The psychology of careers.** New York, NY: Harper & Row, 1957.

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, M. R.; TRÓCCOLI, B. T. Exaustão emocional: relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de *coping* no trabalho. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 7, n. 1, p. 37-46, 2002.

TATUM, A. K.; FORMICA, L. J.; BROWN, S. D. Testing a social cognitive model of workplace sexual identity management. **Journal of Career Assessment**, v. 25, n. 1, p. 107-120, 2017.

TEIXEIRA, M. A. P.; GOMES, W. B. Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 21, n. 3, p. 327-334, 2005.

TRIZANO-HERMOSILLA, I.; ALVARADO, J. M. Best alternatives to cronbach's alpha reliability in realistic conditions: congeneric and asymmetrical measurements. **Frontiers in Psychology**, v. 7, p. 769, 2016.

URBANAVICIUTE, I.; POCIUTE, B.; KAIRYS, A.; LINIAUSKAITE, A. Perceived career barriers and vocational outcomes among university undergraduates: exploring mediation and moderation effects. **Journal of Vocational Behavior**, v. 92, p. 12-21, 2016.

VAN DER HEIJDEN, B.; SPURK, D. Moderating role of LMX and proactive *coping* in the relationship between learning value of the job and employability enhancement among academic staff employees. **Career Development International**, 2019.

VANHERCKE, D.; DE CUYPER, N.; PEETERS, E.; DE WITTE, H. Defining perceived employability: a psychological approach. **Personnel Review**, v. 43, n. 4, p. 592-605, 2014.

VITALIANO, P. P.; RUSSO, J.; CARR, J. E.; MAIURO, R. D.; BECKER, J. The ways of *coping* checklist: revision and psychometric properties. **Multivariate Behavioral Research**, v. 20, n. 1, p. 3-26, 1985.

VOGEL, R.; GÜTTEL, W. H. The dynamic capability view in strategic management: a bibliometric review. **International Journal of Management Reviews**, v. 15, n. 4, p. 426-446, 2013.

WENDLING, E.; SAGAS, M. An application of the social cognitive career theory model of career self-management to college athletes' career planning for life after sport. **Frontiers in Psychology**, v. 11, p. 9, 2020.

WIERNIK, B. M.; KOSTAL, J. W. Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis. **Journal of counseling psychology**, v. 66, n. 3, p. 280, 2019.

WRIGHT, S. L.; PERRONE-MCGOVERN, K. M.; BOO, J. N.; WHITE, A. V. Influential factors in academic and career self-efficacy: attachment, supports, and career barriers. **Journal of Counseling & Development**, v. 92, n. 1, p. 36-46, 2014.

ZANINI, D. S.; VEROLLA-MOURA, A.; QUEIROZ, I. P. A. A. Apoio social: aspectos da validade de constructo em estudantes universitários. **Psicologia em Estudo**, v. 14, n. 1, p. 195-202, 2009.

APÊNDICES

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO | QUESTIONÁRIOS

Objetivo: Entregue aos participantes para assinatura.



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

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

O(A) Sr.(a) _____ (NOME COMPLETO DO PARTICIPANTE) foi convidado(a) a participar da pesquisa intitulada *PERCEPÇÕES DE BARREIRAS CONTEXTUAIS DE ESTUDANTES DA EDUCAÇÃO SUPERIOR: IMPLICAÇÕES PARA ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO*, sob a responsabilidade de Mariana Ramos de Melo.

JUSTIFICATIVA

Esta pesquisa vincula-se do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGAdm) da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) e está sendo desenvolvida como subsídio para uma tese de Doutorado em Administração. Justifica-se a sua importância por buscar analisar as percepções de estudantes sobre aspectos de carreira ao fim de um curso de graduação.

OBJETIVO(S) DA PESQUISA

Analisar os influentes na formulação e aplicação de estratégias de enfrentamento entre estudantes universitários, dado o contexto de crise no mercado de trabalho brasileiro.

PROCEDIMENTOS

Você participará, por sua própria vontade, oferecendo-nos informações relacionadas às suas percepções sobre aspectos de carreira e ao seu perfil social e demográfico. Os dados a serem coletados, por meio de questionários, serão utilizados exclusivamente para fins deste estudo. Por meio do apoio da Instituição de Educação Superior que você está vinculado, os questionários serão aplicados (de forma presencial ou *on-line*). Quanto ao uso das informações, esclareço que a sua identidade será preservada, e os arquivos das tabulações dos questionários serão acessados somente pela pesquisadora. Todo material resultante será guardado sob o poder da pesquisadora durante 05 (cinco) anos, sendo então destruído.

DURAÇÃO E LOCAL DA PESQUISA

O tempo médio para o preenchimento dos questionários é de 20 minutos.

Serão duas opções para o local da pesquisa:

Questionários aplicados presencialmente: por meio do apoio da Instituição de Educação Superior que você está vinculado, os questionários serão aplicados em salas de aula e de forma coletiva; ou,

Questionários aplicados de forma *on-line*: por meio do apoio da Instituição de Educação Superior que você está vinculado, os questionários serão enviados via *e-mail*, e o local será conforme escolha do participante.

RISCOS E DESCONFORTOS

A participação nesta pesquisa não traz complicações legais, pois apenas será solicitado o relato voluntário escrito de suas percepções e experiências. A sua participação poderá envolver riscos mínimos, como os seguintes: conflitos entre o que pensa e o que imagina que deve ser respondido; insegurança quanto à melhor resposta que deve ser fornecida; desconforto por ser perguntado sobre assuntos que podem lhe gerar certo acanhamento ou constrangimento. Para amenizar tais riscos, os objetivos deste estudo serão esclarecidos pela pesquisadora antes de iniciar a sua participação. Ao concordar em participar, você tem a liberdade de se recusar a continuar, em qualquer momento, sem qualquer prejuízo. Percebida qualquer possibilidade de dano ao participante, asseguro que interromperei a coleta de dados, e as medidas cabíveis serão discutidas, incluindo o informe ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) e à Coordenação Nacional de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (CONEP).

BENEFÍCIOS

Almeja-se contribuir para o direcionamento de ações e estratégias renovadoras e específicas a fim de influenciar as

crenças dos indivíduos durante a trajetória de carreira. Assim, os resultados identificados garantirão informações importantes para a comunidade científica e para a sociedade em geral.

ACOMPANHAMENTO E ASSISTÊNCIA

As informações obtidas serão analisadas em conjunto com a de outros participantes, sendo garantido o sigilo, a privacidade, a retirada do consentimento em qualquer fase da pesquisa, a indenização em caso de eventual dano dela decorrente e a confiabilidade dos resultados obtidos.

O participante tem direito de acompanhar esta pesquisa, em qualquer tempo, via contato com a pesquisadora principal. Além disso, ao encerrar esta pesquisa, a Tese de Doutorado em Administração estará disponibilizada via *site* do PPGAdm/UFES para toda a comunidade. É também garantida a assistência imediata e integral gratuita por danos decorrentes desta pesquisa.

GARANTIA DE RECUSA EM PARTICIPAR DA PESQUISA E/OU RETIRADA DE CONSENTIMENTO

O(A) Sr.(a) não é obrigado(a) a participar da pesquisa, podendo deixar de participar dela em qualquer momento de sua execução, sem que haja penalidades ou prejuízos decorrentes de sua recusa. Caso decida retirar seu consentimento, o(a) Sr.(a) não mais será contatado(a) pelos pesquisadores.

GARANTIA DE MANUTENÇÃO DO SIGILO E PRIVACIDADE

A pesquisadora se compromete a resguardar sua identidade durante todas as fases da pesquisa, inclusive após publicação.

GARANTIA DE RESSARCIMENTO FINANCEIRO

O(A) Sr.(a) 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, haverá ressarcimento.

GARANTIA DE INDENIZAÇÃO

O(A) Sr.(a) terá garantia de indenização diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa, de acordo com as diretrizes do item IV.4.c da Res. CNS 466/12.

ESCLARECIMENTO DE DÚVIDAS

Em caso de dúvidas sobre a pesquisa ou para relatar algum problema, o(a) Sr.(a) pode contatar a pesquisadora MARIANA RAMOS DE MELO nos telefones (28) 99905-6307, *e-mail* mariramos.melo@gmail.com ou no endereço Rua Antônio Caetano Gonçalves, n. 69/401, Gilberto Machado, CEP: 29.303-307, Cachoeiro de Itapemirim - ES.

O(A) Sr.(a) também pode contatar o Comitê de Ética em Pesquisa do Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal do Espírito Santo (CEP/CCS/UFES) através do telefone (27) 3335-7211, *e-mail* cep.ufes@hotmail.com ou correio: Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, Prédio Administrativo do CCS, Av. Marechal Campos, 1468, Maruípe, CEP: 29.040-090, Vitória - ES, Brasil. O CEP/CCS/UFES tem a função de analisar projetos de pesquisa visando à proteção dos participantes dentro de padrões éticos nacionais e internacionais. Seu horário de funcionamento é de segunda a sexta-feira, das 8h às 17h.

Declaro que fui verbalmente informado e esclarecido sobre o presente documento, entendendo todos os termos acima expostos, e que voluntariamente aceito participar deste estudo. Também declaro ter recebido uma via deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, de igual teor, assinada pela pesquisadora principal ou seu representante, rubricada em todas as páginas.

_____, _____ de _____ de 20____.
(LOCAL, DATA)

Participante da Pesquisa

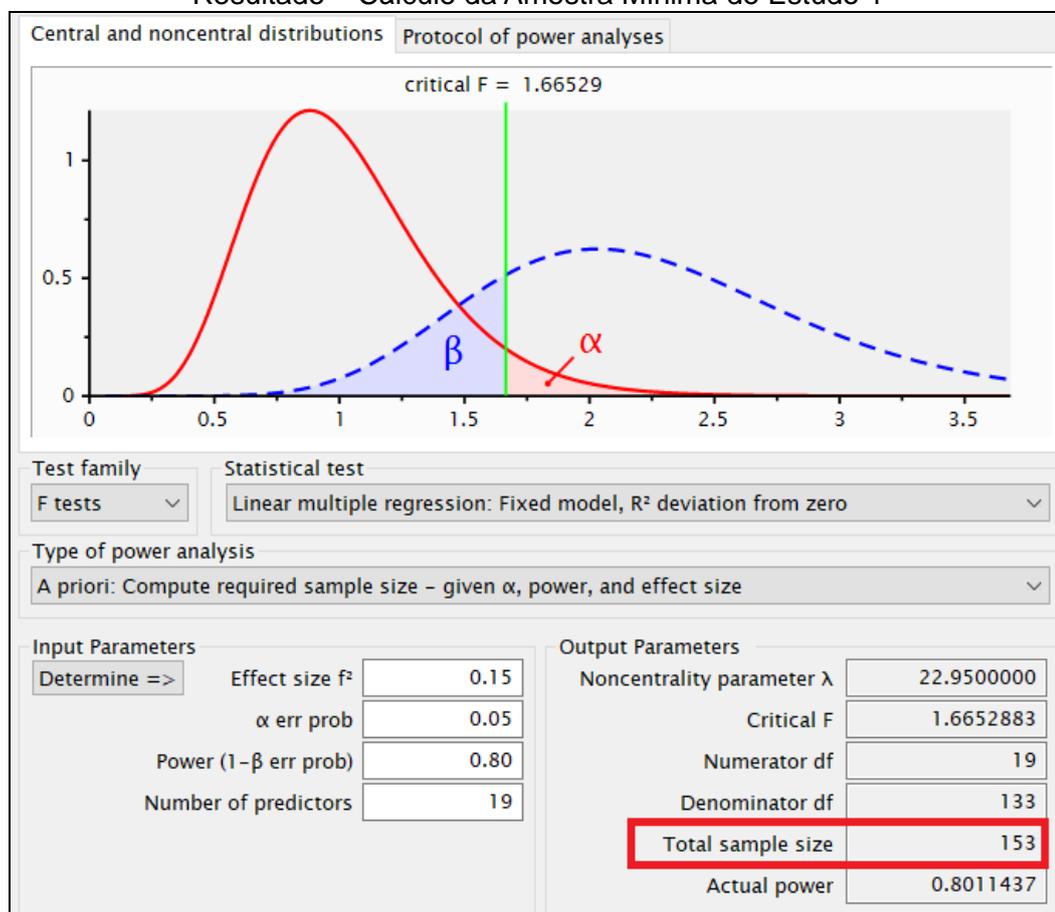
Na qualidade de pesquisador responsável pela pesquisa *PERCEPÇÕES DE BARREIRAS CONTEXTUAIS DE ESTUDANTES DA EDUCAÇÃO SUPERIOR: IMPLICAÇÕES PARA ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO*, eu, MARIANA RAMOS DE MELO, declaro ter cumprido as exigências da Resolução CNS 466/12, a qual estabelece diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Pesquisadora Mariana Ramos de Melo

APÊNDICE B – INTERFACE SOFTWARE G*POWER 3.1.9.4 (ESTUDO 1)

Objetivo: Cálculo amostral.

Resultado – Cálculo da Amostra Mínima do Estudo 1



Fonte: Software G*Power 3.1.9.4 (2020).

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO (ESTUDO 1)

Objetivo: Levantar informações sobre o perfil social e demográfico dos participantes.

DADOS SOCIAIS E DEMOGRÁFICOS

1 – Qual a sua idade? _____ anos.

2 – Qual o seu gênero? _____

3 – Qual a sua cor ou etnia? _____

4 – Qual o seu estado civil?

() Solteiro(a) () Casado(a) () Divorciado(a) () Viúvo(a) () Outro: _____

5 – Qual cidade e estado você reside? _____

6 – Você desenvolve atualmente alguma atividade remunerada?

() Sim () Não

>> Se a resposta for SIM, responda:

6.1 – Qual o vínculo da atividade?

() Estágio () Emprego fixo particular () Emprego fixo público () Autônomo () Outro

7 – Qual o seu tempo de experiência em estágio ou em trabalho formal? (indicar em meses ou anos)

8 – Qual o seu maior grau de escolaridade completo? _____

9 – Indique a Instituição de Educação Superior que você cursa a graduação atualmente:

10 – Indique o seu curso de graduação: _____

11 – Indique o tempo que falta para você concluir o curso de graduação: (indicar em meses ou anos)

APÊNDICE D – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS (ESTUDO 1)

Objetivo: Evidenciar estatísticas descritivas de cada item das escalas.

Barreiras de Carreira Contextuais

| Dimensões e Itens | Média | Desvio Padrão |
|--|-------|---------------|
| <i>Falta de Suporte</i> | | |
| 1. Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho. | 4,21 | 1,80 |
| 2. Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, trabalhar sem contrato, com contratos temporários sem carreira definida, etc.). | 4,88 | 1,67 |
| 3. Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após os estudos. | 4,31 | 1,80 |
| 4. Não ter serviços de orientação a que possa recorrer quando tiver que tomar decisões de carreira. | 4,15 | 1,78 |
| <i>Restrição de Oportunidades</i> | | |
| 5. Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido à instabilidade na economia do país. | 4,72 | 1,54 |
| 6. Não ter oportunidades de progressão na profissão. | 5,12 | 1,54 |
| 7. As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras. | 4,50 | 1,68 |
| 8. Não ter oportunidades de formação adequadas aos meus objetivos de carreira. | 4,36 | 1,72 |

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Apoio Social Emocional

| Itens | Média | Desvio Padrão |
|---|-------|---------------|
| 1. Para compartilhar medos mais íntimos. | 3,66 | 2,15 |
| 2. Para dar bons conselhos quando em crise. | 4,48 | 1,94 |
| 3. Em quem confiar ou falar de suas coisas. | 4,48 | 2,04 |
| 4. De quem realmente quer conselhos. | 4,61 | 1,88 |
| 5. Que compreenda seus problemas. | 4,39 | 1,92 |
| 6. Para dar informações que ajudem. | 4,85 | 1,74 |
| 7. Para ouvi-lo quando precisa falar. | 4,82 | 1,84 |
| 8. Para dar sugestões sobre seus problemas. | 4,52 | 1,90 |

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Expectativas de Autoeficácia

| Dimensões e Itens | Média | Desvio Padrão |
|--|-------|---------------|
| Autoeficácia Acadêmica | | |
| 1. Aprender os conteúdos que são necessários à sua formação. | 5,39 | 1,22 |
| 2. Utilizar estratégias cognitivas para facilitar sua aprendizagem. | 5,14 | 1,33 |
| 3. Demonstrar, nos momentos de avaliação, o que aprendeu durante seu curso. | 5,01 | 1,35 |
| 4. Entender as exigências do seu curso. | 5,20 | 1,30 |
| 5. Aplicar o conhecimento aprendido no curso em situações práticas. | 4,93 | 1,44 |
| 6. Estabelecer condições para o desenvolvimento dos trabalhos solicitados pelo curso. | 4,99 | 1,30 |
| 7. Compreender os conteúdos abordados no curso. | 5,34 | 1,13 |
| 8. Cumprir o desempenho exigido para aprovação no curso. | 5,52 | 1,38 |
| 9. Preparar-se para as avaliações. | 4,99 | 1,54 |
| Autoeficácia na Regulação da Formação | | |
| 10. Planejar ações para atingir suas metas profissionais. | 4,98 | 1,45 |
| 11. Refletir sobre a realização de suas metas de formação. | 5,22 | 1,54 |
| 12. Selecionar, dentre os recursos oferecidos pela instituição de educação superior, o mais apropriado à sua formação. | 4,85 | 1,51 |
| 13. Tomar decisões relacionadas à sua formação. | 5,07 | 1,50 |
| 14. Definir, com segurança, o que pretende seguir dentre as diversas possibilidades de atuação profissional que existem na sua área de formação. | 4,52 | 1,78 |
| 15. Estabelecer suas metas profissionais. | 5,23 | 1,57 |
| 16. Resolver problemas inesperados relacionados à sua formação. | 5,13 | 1,34 |
| Autoeficácia em Ações Proativas | | |
| 17. Manter-se atualizado sobre as novas tendências profissionais na sua área de formação. | 4,81 | 1,67 |
| 18. Procurar auxílio dos professores para o desenvolvimento de atividades do curso. | 4,66 | 1,73 |
| 19. Contribuir com ideias para a melhoria do seu curso. | 4,36 | 1,83 |
| 20. Atualizar os conhecimentos adquiridos no curso. | 4,74 | 1,56 |
| 21. Aproveitar as oportunidades para participar em atividades extracurriculares. | 4,58 | 1,97 |
| 22. Buscar informações sobre os recursos ou programas oferecidos pela sua instituição de educação superior. | 4,74 | 1,62 |
| 23. Reivindicar atividades extracurriculares relevantes para a sua formação junto a instituição de educação superior. | 3,90 | 1,89 |
| Autoeficácia na Interação Social | | |
| 24. Expressar sua opinião quando outro colega de sala discorda de você. | 4,92 | 1,91 |
| 25. Pedir ajuda, quando necessário, aos colegas nas atividades do curso. | 5,39 | 1,68 |
| 26. Trabalhar em grupo. | 5,25 | 1,65 |
| 27. Cooperar com os colegas nas atividades do curso. | 5,59 | 1,38 |
| 28. Estabelecer bom relacionamento com seus professores. | 5,88 | 1,20 |
| 29. Perguntar quando você tem dúvida. | 4,59 | 1,96 |
| 30. Estabelecer amizades com os colegas do curso. | 5,47 | 1,69 |
| Autoeficácia na Gestão Acadêmica | | |
| 31. Se esforçar nas atividades acadêmicas. | 5,28 | 1,41 |
| 32. Se motivar para fazer as atividades ligadas ao curso. | 4,72 | 1,65 |
| 33. Terminar trabalhos do curso dentro do prazo estabelecido. | 5,71 | 1,41 |
| 34. Planejar a realização das atividades solicitadas pelo curso. | 5,21 | 1,48 |

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Estratégias Funcionais de Coping

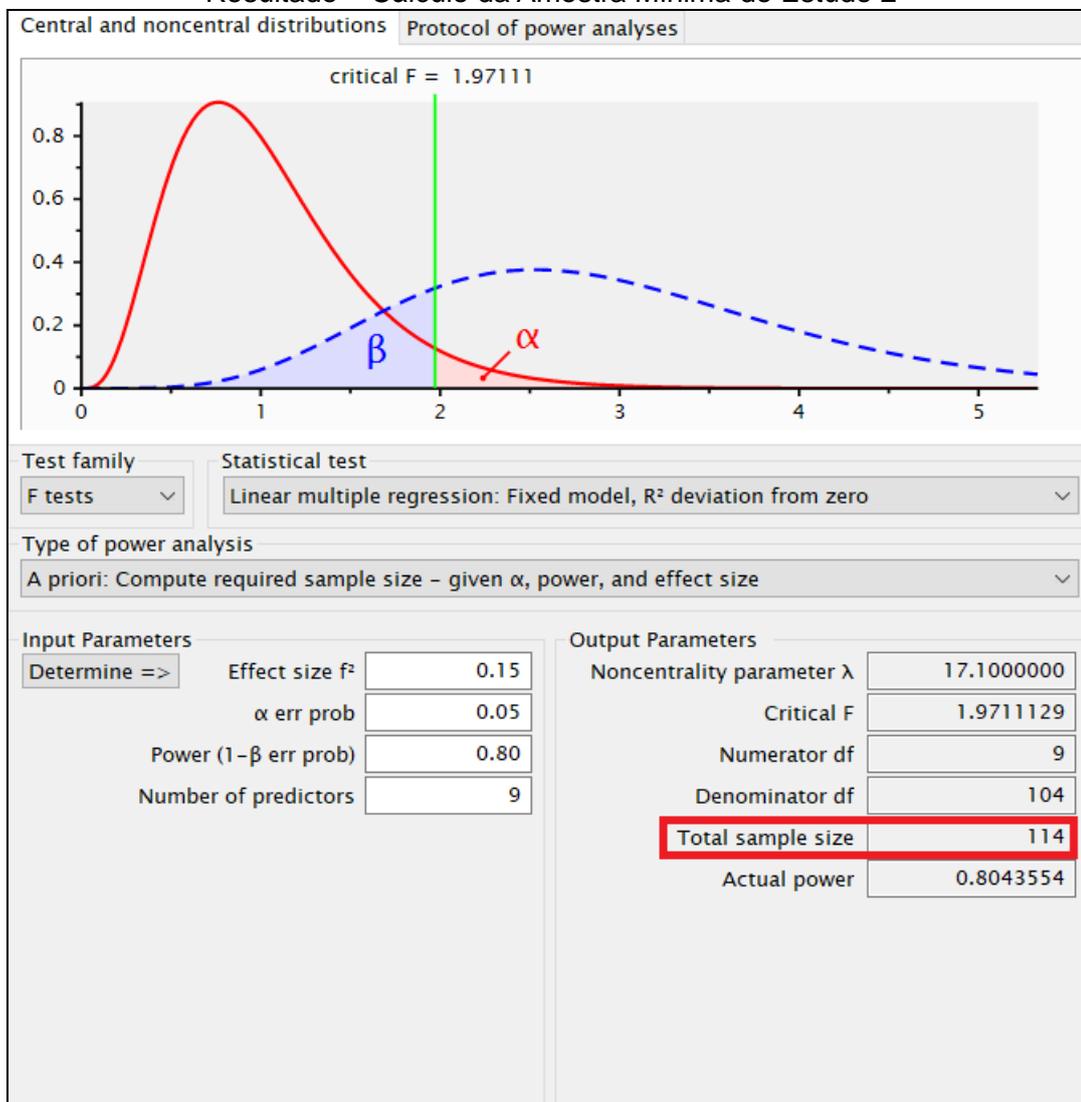
| Dimensões e Itens | Média | Desvio Padrão |
|---|-------|---------------|
| <i>Focalização do Problema</i> | | |
| 1. Eu levo em conta o lado positivo das coisas. | 5,08 | 1,53 |
| 2. Eu sairei dessa experiência melhor do que entrei nela. | 5,49 | 1,51 |
| 3. Eu insisto / luto pelo que eu quero. | 5,60 | 1,38 |
| 4. Eu tento não fechar portas atrás de mim, deixando “em aberto” várias saídas para o problema. | 4,88 | 1,64 |
| 5. Encaro a situação por etapas, fazendo uma coisa de cada vez. | 4,64 | 1,59 |
| 6. Mudo alguma coisa para que as coisas acabem dando certo. | 4,94 | 1,41 |
| 7. Eu tento ser uma pessoa mais forte / otimista. | 5,37 | 1,51 |
| 8. Eu tento não agir tão precipitadamente, seguindo minha primeira ideia. | 4,37 | 1,54 |
| 9. Eu fiz um plano de ação para resolver o meu problema. | 3,87 | 1,71 |
| 10. Eu estou cumprindo um plano de ação que fiz para resolver o meu problema. | 3,71 | 1,79 |
| 11. Eu estou aumentando meus esforços para ser bem sucedido. | 5,36 | 1,40 |
| 12. Eu me concentro nas coisas boas da minha vida. | 5,23 | 1,54 |
| 13. Eu me concentro em alguma coisa boa que pode vir desta situação. | 5,25 | 1,43 |
| 14. Eu fico me lembrando que as coisas poderiam ser piores. | 4,55 | 1,75 |
| 15. Eu digo a mim mesmo o quanto já consegui. | 4,96 | 1,80 |
| 16. Aceito a simpatia / compreensão de alguém. | 5,28 | 1,48 |
| 17. Encontro diferentes soluções para o meu problema. | 4,78 | 1,49 |
| 18. Eu tento evitar que os meus sentimentos atrapalhem em outras coisas na minha vida. | 4,72 | 1,64 |
| 19. Eu estou mudando, me tornando uma pessoa mais experiente. | 5,63 | 1,38 |
| <i>Busca por Suporte Social</i> | | |
| 20. Converso com alguém sobre como estou me sentindo. | 4,10 | 2,05 |
| 21. Converso com alguém que possa fazer alguma coisa para resolver o meu problema. | 3,94 | 1,82 |
| 22. Converso com alguém para obter informações sobre a situação. | 4,41 | 1,75 |
| 23. Peço conselho a um parente ou a um amigo que eu respeite. | 4,40 | 1,97 |

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

APÊNDICE E – INTERFACE SOFTWARE G*POWER 3.1.9.4 (ESTUDO 2)

Objetivo: Cálculo amostral.

Resultado – Cálculo da Amostra Mínima do Estudo 2



Fonte: Software G*Power 3.1.9.4 (2021).

APÊNDICE F – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO (ESTUDO 2)

Objetivo: Levantar informações sobre o perfil social e demográfico dos participantes.

DADOS SOCIAIS E DEMOGRÁFICOS

1 – Qual a sua idade? _____ anos

2 – Qual o seu gênero? _____

3 – Qual a sua cor ou raça ou etnia? _____

4 – Estado civil ou de convivência?

() Solteiro(a) () Casado(a) () União Estável () Separado(a) () Divorciado(a) () Viúvo(a) () Outro: _____

5 – Estado onde reside? _____

6 – Atualmente você reside com:

() Sozinho(a) () Pais () Cônjuge () Amigos () Familiares (diferentes dos pais) () Outro: _____

7 – Qual o seu maior grau de escolaridade?

() Superior cursando () Superior completo () Pós-graduação cursando () Pós-grad. completa () Outro: _____

8 – Qual a sua situação no mercado de trabalho?

() Estagiário(a) () Servidor público () Trabalhador com carteira assinada () Trabalhador sem carteira assinada
 () Autônomo/Trabalha por conta própria () Dono de negócio/Empregador () Aposentado/Licença
 () Outra situação. Especifique: _____

9 – Há quanto tempo você está exercendo esta atividade atual de trabalho? _____

10 – Qual tipo de empresa você trabalha?

() Privada () Pública () ONG/Terceiro Setor () Cooperativa () Outro: _____

11 – Você tem medo ou receio de perder o seu trabalho nos próximos 6 meses? () Sim () Não

12 – Você possui mais de uma atividade remunerada? () Não () Sim. Quais? _____

13 – Quanto tempo total de experiência no mercado de trabalho você tem, considerando o tempo de estágio e trabalho? (Ex.: 1 ano)

14 – Qual a sua renda individual mensal, em média?

() Até 1,5 salários mínimos (até R\$ 1.567,50)
 () De 1,5 a 3 salários mínimos (R\$ 1.567,51 a R\$ 3.135,00)
 () De 3 salários mínimos a 4,5 salários mínimos (R\$ 3.135,01 a R\$ 4.702,50)
 () De 4,5 a 6 salários mínimos (R\$ 4.702,51 a R\$ 6.270,00)
 () De 6 a 10 salários mínimos (R\$ 6.270,01 a R\$ 10.450,00)
 () De 10 a 15 salários mínimos (R\$ 10.450,01 a R\$ 15.675,00)
 () De 15 a 20 salários mínimos (R\$ 15.675,01 a R\$ 20.900,00)
 () Acima de 20 salários mínimos (acima de R\$ 20.900,01)

15 – Qual a renda total mensal da sua família, em média?

() Até 1,5 salários mínimos (até R\$ 1.567,50)
 () De 1,5 a 3 salários mínimos (R\$ 1.567,51 a R\$ 3.135,00)
 () De 3 salários mínimos a 4,5 salários mínimos (R\$ 3.135,01 a R\$ 4.702,50)
 () De 4,5 a 6 salários mínimos (R\$ 4.702,51 a R\$ 6.270,00)
 () De 6 a 10 salários mínimos (R\$ 6.270,01 a R\$ 10.450,00)
 () De 10 a 15 salários mínimos (R\$ 10.450,01 a R\$ 15.675,00)
 () De 15 a 20 salários mínimos (R\$ 15.675,01 a R\$ 20.900,00)
 () Acima de 20 salários mínimos (acima de R\$ 20.900,01)

16 – Em relação a sua renda e seu sustento, qual é a sua situação atual?

- Possui renda e é o principal responsável pelo sustento da família
 Possui renda e contribui com o sustento da família.
 Possui renda e não contribui com o sustento da família.
 Possui renda mas recebe também ajuda financeira da família (ou de outras pessoas) para financiar os seus gastos.
 Outra situação. Cite: _____

17 – Qual é o curso de graduação que você está matriculado(a) no momento? _____

18 – Quanto tempo falta para você concluir este curso de graduação? _____

19 – Você é aluno(a) cotista? Sim Não

20 – A Instituição de Educação Superior que você está vinculado(a) no momento é de natureza?

- Pública Privada

APÊNDICE G – CERTIFICADO: PESQUISA SOBRE CARREIRA

Objetivo: Fornecer a todos os participantes voluntários da pesquisa.



Rede de Pesquisa em Carreiras Contemporâneas

Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGAdm)
Programa de Pós-Graduação em Psicologia (PPGP)
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)



CERTIFICADO DE PARTICIPAÇÃO EM PESQUISA

[NOME – PREENCHIMENTO AUTOMÁTICO]

participou da 3ª etapa da pesquisa *PERCEPÇÕES DE BARREIRAS CONTEXTUAIS: IMPLICAÇÕES PARA ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO*, sob a responsabilidade de Mariana Ramos de Melo.

Sua participação constituiu em colaboração voluntária ao responder questionário *on-line* opinativo, após ser informado das características gerais da pesquisa. Tal atividade teve carga horária de **5 (cinco) horas**.

Vitória (ES), 1º semestre de 2022.

Pesquisadora Msc. Mariana Ramos de Melo
Doutoranda em Administração
Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGAdm)
Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)



APÊNDICE H – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS (ESTUDO 2-i)

Objetivo: Evidenciar estatísticas descritivas de cada item das escalas (N=261).

Barreiras de Carreira Contextuais

| Dimensões e Itens | Média | Desvio Padrão |
|--|-------|---------------|
| Falta de Suporte | | |
| 1. Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho. | 4,52 | 1,89 |
| 2. Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, trabalhar sem contrato, com contratos temporários sem carreira definida, etc.). | 4,89 | 2,00 |
| 3. Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após os estudos. | 4,20 | 1,93 |
| Restrição de Oportunidades | | |
| 4. Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido à instabilidade na economia do país. | 4,73 | 1,78 |
| 5. Não ter oportunidades de progressão na profissão. | 5,05 | 1,85 |
| 6. As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras. | 4,30 | 1,92 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Apoio Social Percebido - Família

| Itens | Média | Desvio Padrão |
|---|-------|---------------|
| Apoio social Material | | |
| 1. Que o ajude se ficar de cama. | 4,17 | 1,16 |
| 2. Para ajudá-lo diariamente se ficar doente. | 4,02 | 1,23 |
| 3. Para preparar refeições se não puder. | 3,97 | 1,25 |
| Apoio social Emocional | | |
| 4. Para compartilhar medos mais íntimos. | 2,97 | 1,41 |
| 5. Para dar bons conselhos quando em crise. | 3,54 | 1,35 |
| 6. Em quem confiar ou falar de suas coisas. | 3,53 | 1,29 |
| 7. Que compreenda seus problemas. | 3,21 | 1,28 |
| 8. Para dar sugestões sobre seus problemas. | 3,57 | 1,27 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Apoio Social Percebido - Trabalho

| Itens | Média | Desvio Padrão |
|---|-------|---------------|
| Apoio social do supervisor | | |
| 1. Eu recebo retorno positivo (feedback) sobre o trabalho que eu faço. | 3,55 | 1,30 |
| 2. Eu posso contar com o meu chefe/superior para me ajudar com problemas no trabalho. | 3,95 | 1,81 |
| 3. Eu recebo apoio quando passo por trabalhos emocionalmente desgastantes. | 3,00 | 1,32 |
| 4. Meu chefe/supervisor me incentiva no trabalho. | 3,54 | 1,31 |
| Apoio social dos colegas | | |
| 5. Se o trabalho for difícil, meus colegas me ajudarão. | 3,74 | 1,21 |
| 6. Eu recebo a ajuda e o apoio que preciso dos meus colegas. | 3,69 | 1,12 |
| 7. Eu recebo o respeito que eu mereço dos meus colegas no trabalho. | 4,03 | 1,06 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Autoeficácia Ocupacional

| Dimensões e Itens | Média | Desvio Padrão |
|--|-------|---------------|
| 1. Eu posso manter a calma quando estou enfrentando dificuldades no meu trabalho, porque eu conto com as minhas habilidades. | 3,87 | 0,99 |
| 2. Quando eu sou confrontado com um problema em meu trabalho, eu geralmente posso encontrar várias soluções. | 3,86 | 1,00 |
| 3. Geralmente, eu consigo lidar com qualquer obstáculo que surja em meu trabalho. | 3,75 | 1,05 |
| 4. Minhas experiências de trabalho anteriores têm me preparado bem para o meu futuro profissional. | 3,85 | 1,19 |
| 5. Eu alcanço as metas que eu estabeleço para mim mesmo em meu trabalho. | 4,03 | 0,91 |
| 6. Eu me sinto preparado para a maioria das exigências em meu trabalho. | 3,94 | 1,03 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Modos de Enfrentamento de Problemas (Estratégias Funcionais de Coping)

| Dimensões e Itens | Média | Desvio Padrão |
|---|-------|---------------|
| <i>Focalização do Problema</i> | | |
| 1. Eu penso que sairei dessa experiência melhor do que entrei nela. | 4,01 | 1,00 |
| 2. Eu insisto / luto pelo que eu quero. | 4,15 | 0,89 |
| 3. Mudo alguma coisa para que as coisas acabem dando certo. | 3,76 | 0,99 |
| 4. Eu tento ser uma pessoa mais forte / otimista. | 3,99 | 1,02 |
| 5. Eu estou aumentando meus esforços para ser bem sucedido. | 4,21 | 0,83 |
| <i>Busca por Suporte Social</i> | | |
| 6. Peço conselho a um parente ou a um amigo que eu respeite. | 3,43 | 1,29 |
| 7. Converso com alguém sobre como estou me sentindo. | 3,28 | 1,28 |
| 8. Converso com alguém que possa fazer alguma coisa para resolver o meu problema. | 3,32 | 1,20 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Autogerenciamento

| Itens | Média | Desvio Padrão |
|--|-------|---------------|
| 1. Para mim, sucesso na carreira é o quão bem estou me saindo, independente de isso significar ir contra meus objetivos e valores. | 2,59 | 1,93 |
| 2. Se eu tiver que procurar por um novo emprego, isso seria fácil. | 3,71 | 1,79 |
| 3. Eu gerencio minha própria carreira. | 4,67 | 1,84 |
| 4. Eu me responsabilizo por meu próprio desenvolvimento profissional. | 5,67 | 1,52 |
| 5. Liberdade e autonomia são forças que impulsionam minha carreira. | 5,25 | 1,58 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Empregabilidade Geral

| Itens | Média | Desvio Padrão |
|--|-------|---------------|
| 1. Acredita que com suas atuais habilidades de trabalho você conseguiria um estágio/emprego em sua área de formação? | 4,13 | 0,90 |
| 2. Acredita que se dedica o suficiente para manter o seu valor enquanto profissional? | 4,02 | 0,90 |
| 3. Você acredita que detém habilidades de trabalho que são valorizadas no mercado de trabalho? | 4,03 | 0,92 |
| 4. Acredita que possui qualidades pessoais que os recrutadores/empregadores buscam em seus funcionários? | 4,11 | 0,88 |
| 5. Acredita que está atualizado sobre as novidades e tendências em sua área de formação/trabalho? | 3,49 | 0,97 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Satisfação com a Carreira

| Itens | Média | Desvio Padrão |
|---|-------|---------------|
| 1. Estou satisfeito com o sucesso que tenho alcançado em minha carreira. | 3,41 | 0,96 |
| 2. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de carreira como um todo. | 3,60 | 0,91 |
| 3. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de renda. | 3,21 | 1,01 |
| 4. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de promoção. | 3,38 | 1,00 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Satisfação com a Vida

| Itens | Média | Desvio Padrão |
|--|-------|---------------|
| 1. Na maioria dos aspectos, minha vida é próxima ao meu ideal. | 3,02 | 1,23 |
| 2. As condições da minha vida são excelentes. | 3,04 | 1,24 |
| 3. Estou satisfeito com minha vida. | 3,28 | 1,30 |
| 4. Dentro do possível, tenho as coisas importantes que quero na vida. | 3,97 | 1,04 |
| 5. Se pudesse viver uma segunda vez, não mudaria quase nada na minha vida. | 2,80 | 1,50 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Volição no Trabalho

| Itens | Média | Desvio Padrão |
|---|-------|---------------|
| 1. O que eu realmente quero tem pouco impacto na minha escolha de trabalho no futuro. | 3,20 | 1,85 |
| 2. Para sustentar minha família, terei que aceitar trabalhos que não gosto. | 3,88 | 1,78 |
| 3. Devido à discriminação, não sinto que tenho controle total sobre minha capacidade de conseguir um trabalho. | 3,03 | 1,86 |
| 4. Devido à minha situação financeira, caso eu consiga um trabalho, eu não poderei trocá-lo mesmo que eu queira. | 3,34 | 1,78 |
| 5. Sinto que minha situação familiar limita os tipos de trabalho que posso exercer. | 3,03 | 2,02 |
| 6. Preocupo-me com a possibilidade de as circunstâncias de minha vida me impedirem de alcançar meus objetivos profissionais de longo prazo. | 4,87 | 1,87 |
| 7. Devido à minha situação financeira, terei de aceitar qualquer trabalho que encontrar. | 3,15 | 1,79 |
| 8. A única coisa que importa na escolha de um trabalho é pagar as despesas. | 2,61 | 1,56 |
| 9. Sei que não vou gostar do meu futuro trabalho, mas para mim será impossível encontrar um novo. | 2,44 | 1,60 |
| 10. Posso mudar de trabalho se eu quiser. | 4,68 | 1,65 |
| 11. A discriminação não afetará minha capacidade de escolher um trabalho. | 4,23 | 1,89 |
| 12. Assim que entrar no mundo do trabalho, encontrarei facilmente um novo, se eu quiser. | 3,61 | 1,56 |
| 13. Serei capaz de escolher os trabalhos que desejo. | 4,45 | 1,62 |
| 14. Aprenderei como encontrar meu próprio caminho no mundo do trabalho. | 5,16 | 1,40 |
| 15. Sinto que tenho controle total sobre minhas futuras escolhas de trabalho. | 4,16 | 1,76 |
| 16. Serei capaz de exercer o tipo de trabalho que desejo, apesar das barreiras externas. | 5,12 | 1,45 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Classe Social Subjetiva

| Item | Média | Desvio Padrão |
|---|-------|---------------|
| <p>Considere que a escada que estou lhe mostrando representa o lugar que as pessoas ocupam na sociedade.</p> <p>No topo desta escada estão as pessoas que possuem mais dinheiro, maior escolaridade e os melhores empregos.</p> <p>Na parte mais baixa da escada, estão as pessoas que possuem menos dinheiro, menor escolaridade e piores empregos (empregos com menor reconhecimento) ou estão desempregadas.</p> <p>Quanto mais alto você se considerar nesta escada, mais próximo estará das pessoas que estão no topo da escada, e quanto mais baixo, mais próximo das pessoas que se encontram na parte mais baixa.</p> <p>Onde você se colocaria nesta escada?</p> | 5,23 | 1,85 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

APÊNDICE I – ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS (ESTUDO 2-ii)

Objetivo: Evidenciar estatísticas descritivas de cada item das escalas (N=566).

Barreiras de Carreira Contextuais

| Dimensões e Itens | Média | Desvio Padrão |
|--|-------|---------------|
| Falta de Suporte | | |
| 1. Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho. | 4,46 | 1,93 |
| 2. Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, trabalhar sem contrato, com contratos temporários sem carreira definida, etc.). | 4,85 | 2,01 |
| 3. Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após os estudos. | 4,22 | 1,95 |
| Restrição de Oportunidades | | |
| 4. Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido à instabilidade na economia do país. | 4,78 | 1,76 |
| 5. Não ter oportunidades de progressão na profissão. | 4,92 | 1,90 |
| 6. As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras. | 4,18 | 1,91 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Apoio Social Percebido - Família

| Itens | Média | Desvio Padrão |
|---|-------|---------------|
| Apoio social Material | | |
| 1. Que o ajude se ficar de cama. | 4,16 | 1,19 |
| 2. Para ajudá-lo diariamente se ficar doente. | 4,07 | 1,20 |
| 3. Para preparar refeições se não puder. | 3,98 | 1,26 |
| Apoio social Emocional | | |
| 4. Para compartilhar medos mais íntimos. | 3,04 | 1,40 |
| 5. Para dar bons conselhos quando em crise. | 3,59 | 1,32 |
| 6. Em quem confiar ou falar de suas coisas. | 3,56 | 1,29 |
| 7. Que compreenda seus problemas. | 3,29 | 1,25 |
| 8. Para dar sugestões sobre seus problemas. | 3,58 | 1,25 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Apoio Social Percebido - Trabalho

| Itens | Média | Desvio Padrão |
|---|-------|---------------|
| Apoio social do supervisor | | |
| 1. Eu recebo retorno positivo (feedback) sobre o trabalho que eu faço. | 3,56 | 1,25 |
| 2. Eu posso contar com o meu chefe/superior para me ajudar com problemas no trabalho. | 3,80 | 1,21 |
| 3. Eu recebo apoio quando passo por trabalhos emocionalmente desgastantes. | 2,96 | 1,27 |
| 4. Meu chefe/supervisor me incentiva no trabalho. | 3,52 | 1,29 |
| Apoio social dos colegas | | |
| 5. Se o trabalho for difícil, meus colegas me ajudarão. | 3,72 | 1,17 |
| 6. Eu recebo a ajuda e o apoio que preciso dos meus colegas. | 3,73 | 1,11 |
| 7. Eu recebo o respeito que eu mereço dos meus colegas no trabalho. | 4,04 | 1,05 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Autoeficácia Ocupacional

| Dimensões e Itens | Média | Desvio Padrão |
|--|-------|---------------|
| 1. Eu posso manter a calma quando estou enfrentando dificuldades no meu trabalho, porque eu conto com as minhas habilidades. | 3,81 | 1,04 |
| 2. Quando eu sou confrontado com um problema em meu trabalho, eu geralmente posso encontrar várias soluções. | 3,87 | 0,98 |
| 3. Geralmente, eu consigo lidar com qualquer obstáculo que surja em meu trabalho. | 3,68 | 1,08 |
| 4. Minhas experiências de trabalho anteriores têm me preparado bem para o meu futuro profissional. | 3,80 | 1,20 |
| 5. Eu alcanço as metas que eu estabeleço para mim mesmo em meu trabalho. | 3,97 | 0,92 |
| 6. Eu me sinto preparado para a maioria das exigências em meu trabalho. | 3,82 | 1,09 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Modos de Enfrentamento de Problemas (Estratégias Funcionais de Coping)

| Dimensões e Itens | Média | Desvio Padrão |
|---|-------|---------------|
| Focalização do Problema | | |
| 1. Eu penso que sairei dessa experiência melhor do que entrei nela. | 3,94 | 1,06 |
| 2. Eu insisto / luto pelo que eu quero. | 4,12 | 0,87 |
| 3. Mudo alguma coisa para que as coisas acabem dando certo. | 3,76 | 0,92 |
| 4. Eu tento ser uma pessoa mais forte / otimista. | 3,91 | 1,03 |
| 5. Eu estou aumentando meus esforços para ser bem sucedido. | 4,12 | 0,89 |
| Busca por Suporte Social | | |
| 6. Peço conselho a um parente ou a um amigo que eu respeite. | 3,43 | 1,26 |
| 7. Converso com alguém sobre como estou me sentindo. | 3,28 | 1,21 |
| 8. Converso com alguém que possa fazer alguma coisa para resolver o meu problema. | 3,29 | 1,19 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Autogerenciamento

| Itens | Média | Desvio Padrão |
|--|-------|---------------|
| 1. Para mim, sucesso na carreira é o quão bem estou me saindo, independente de isso significar ir contra meus objetivos e valores. | 2,47 | 1,84 |
| 2. Se eu tiver que procurar por um novo emprego, isso seria fácil. | 3,63 | 1,74 |
| 3. Eu gerencio minha própria carreira. | 4,73 | 1,76 |
| 4. Eu me responsabilizo por meu próprio desenvolvimento profissional. | 5,66 | 1,49 |
| 5. Liberdade e autonomia são forças que impulsionam minha carreira. | 5,32 | 1,53 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Empregabilidade Geral

| Itens | Média | Desvio Padrão |
|--|-------|---------------|
| 1. Acredita que com suas atuais habilidades de trabalho você conseguiria um estágio/emprego em sua área de formação? | 3,99 | 1,00 |
| 2. Acredita que se dedica o suficiente para manter o seu valor enquanto profissional? | 3,93 | 0,95 |
| 3. Você acredita que detém habilidades de trabalho que são valorizadas no mercado de trabalho? | 3,97 | 0,94 |
| 4. Acredita que possui qualidades pessoais que os recrutadores/empregadores buscam em seus funcionários? | 4,08 | 0,89 |
| 5. Acredita que está atualizado sobre as novidades e tendências em sua área de formação/trabalho? | 3,50 | 0,99 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Satisfação com a Carreira

| Itens | Média | Desvio Padrão |
|---|-------|---------------|
| 1. Estou satisfeito com o sucesso que tenho alcançado em minha carreira. | 3,42 | 0,99 |
| 2. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de carreira como um todo. | 3,61 | 0,94 |
| 3. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de renda. | 3,18 | 1,04 |
| 4. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de promoção. | 3,35 | 1,01 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Satisfação com a Vida

| Itens | Média | Desvio Padrão |
|--|-------|---------------|
| 1. Na maioria dos aspectos, minha vida é próxima ao meu ideal. | 3,11 | 1,21 |
| 2. As condições da minha vida são excelentes. | 3,14 | 1,19 |
| 3. Estou satisfeito com minha vida. | 3,38 | 1,23 |
| 4. Dentro do possível, tenho as coisas importantes que quero na vida. | 3,97 | 1,00 |
| 5. Se pudesse viver uma segunda vez, não mudaria quase nada na minha vida. | 2,80 | 1,48 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Volição no Trabalho

| Itens | Média | Desvio Padrão |
|---|-------|---------------|
| 1. O que eu realmente quero tem pouco impacto na minha escolha de trabalho no futuro. | 3,01 | 1,76 |
| 2. Para sustentar minha família, terei que aceitar trabalhos que não gosto. | 3,88 | 1,80 |
| 3. Devido à discriminação, não sinto que tenho controle total sobre minha capacidade de conseguir um trabalho. | 3,11 | 1,81 |
| 4. Devido à minha situação financeira, caso eu consiga um trabalho, eu não poderei trocá-lo mesmo que eu queira. | 3,38 | 1,73 |
| 5. Sinto que minha situação familiar limita os tipos de trabalho que posso exercer. | 3,03 | 2,02 |
| 6. Preocupo-me com a possibilidade de as circunstâncias de minha vida me impedirem de alcançar meus objetivos profissionais de longo prazo. | 4,92 | 1,79 |
| 7. Devido à minha situação financeira, terei de aceitar qualquer trabalho que encontrar. | 3,25 | 1,74 |
| 8. A única coisa que importa na escolha de um trabalho é pagar as despesas. | 2,58 | 1,55 |
| 9. Sei que não vou gostar do meu futuro trabalho, mas para mim será impossível encontrar um novo. | 2,41 | 1,53 |
| 10. Posso mudar de trabalho se eu quiser. | 4,67 | 1,61 |
| 11. A discriminação não afetará minha capacidade de escolher um trabalho. | 4,31 | 1,91 |
| 12. Assim que entrar no mundo do trabalho, encontrarei facilmente um novo, se eu quiser. | 3,69 | 1,59 |
| 13. Serei capaz de escolher os trabalhos que desejo. | 4,62 | 1,56 |
| 14. Aprenderei como encontrar meu próprio caminho no mundo do trabalho. | 5,25 | 1,31 |
| 15. Sinto que tenho controle total sobre minhas futuras escolhas de trabalho. | 4,16 | 1,74 |
| 16. Serei capaz de exercer o tipo de trabalho que desejo, apesar das barreiras externas. | 5,12 | 1,45 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Classe Social Subjetiva

| Item | Média | Desvio Padrão |
|---|-------|---------------|
| <p>Considere que a escada que estou lhe mostrando representa o lugar que as pessoas ocupam na sociedade.</p> <p>No topo desta escada estão as pessoas que possuem mais dinheiro, maior escolaridade e os melhores empregos.</p> <p>Na parte mais baixa da escada, estão as pessoas que possuem menos dinheiro, menor escolaridade e piores empregos (empregos com menor reconhecimento) ou estão desempregadas.</p> <p>Quanto mais alto você se considerar nesta escada, mais próximo estará das pessoas que estão no topo da escada, e quanto mais baixo, mais próximo das pessoas que se encontram na parte mais baixa.</p> <p>Onde você se colocaria nesta escada?</p> | 5,54 | 1,86 |

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

APÊNDICE J – HIPÓTESES PROPOSTAS NA TESE

Estudo 1

Modelo 1 / H1: As expectativas de autoeficácia (AE) são mediadoras na relação indireta e positiva entre barreiras de carreira contextuais (BC) e estratégias funcionais de *coping* (EFCop).

Modelo 2 / H2: O apoio social emocional (APSE) é mediador na relação indireta e positiva entre barreiras de carreira contextuais (BC) e estratégias funcionais de *coping* (EFCop).

Modelo 3 / H3: O apoio social emocional (APSE) e as expectativas de autoeficácia (AE) são mediadores seriados na relação indireta e positiva entre barreiras de carreira contextuais (BC) e estratégias funcionais de *coping* (EFCop).

Estudo 2 – Etapa i

Modelo 1 / H1: As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de *coping* (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social na família (APS-F) e autogerenciamento de carreira (AG).

Modelo 2 / H2: As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de *coping* (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social no trabalho (APS-T) e autogerenciamento de carreira (AG).

Modelo 3 / H3: As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de *coping* (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social na família (APS-F) e satisfação com a carreira (SC).

Modelo 4 / H4: As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de *coping* (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social no trabalho (APS-T) e satisfação com a carreira (SC).

Modelo 5 / H5: As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de *coping* (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social na família (APS-F) e satisfação com a vida (SV).

Modelo 6 / H6: As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de *coping* (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social no trabalho (APS-T) e satisfação com a vida (SV).

Modelo 7 / H7: As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de *coping* (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social na família (APS-F) e empregabilidade (EMP).

Modelo 8 / H8: As expectativas de autoeficácia ocupacional (AEO) e as estratégias funcionais de *coping* (EFCop) são mediadoras seriadas na relação indireta e positiva entre apoio social no trabalho (APS-T) e empregabilidade (EMP).

Modelos 9 e 10: O apoio social na família (emocional, **H9**; material, **H10**) modera a relação entre barreiras de carreira contextuais (BC) e restrições (RES), de modo que o efeito será mais forte em menores níveis de apoio percebido.

Modelos 11 e 12: O apoio social na família (emocional, **H11**; material, **H12**) modera a relação entre barreiras de carreira contextuais (BC) e volição (VOL), de modo que o efeito será mais forte em maiores níveis de apoio percebido.

Modelo 13 / H13: O apoio social no trabalho modera a relação entre barreiras de carreira contextuais (BC) e restrições (RES), de modo que o efeito será mais forte em menores níveis de apoio percebido.

Modelo 14 / H14: O apoio social no trabalho modera a relação entre barreiras de carreira contextuais (BC) e volição (VOL), de modo que o efeito será mais forte em maiores níveis de apoio percebido.

Estudo 2 – Etapa ii

H15: As relações existentes no Modelo de Autogerenciamento de Carreira, a partir das variáveis contextuais Barreiras e Apoios Sociais, são estatisticamente significativas

H15a: Há uma predição significativa negativa de Barreiras de Carreira Contextuais (BC) sobre Autoeficácia Ocupacional (AEO) (H15a-i), Estratégias Funcionais de *Coping* (EFCop) (H15a-ii) e Desfechos: AG (H15a-iii), SC (H15a-iv), SV (H15a-v) e EMP (H15a-vi).

H15b: Há uma predição significativa positiva de Apoio Social (APS) sobre Autoeficácia Ocupacional (AEO) (H15b-i), Estratégias Funcionais de *Coping* (EFCop) (H15b-ii) e Desfechos: AG (H15b-iii), SC (H15b-iv), SV (H15b-v) e EMP (H15b-vi).

H15c: Há uma predição significativa positiva de Autoeficácia Ocupacional (AEO) sobre Estratégias Funcionais de *Coping* (EFCop).

H15d: Há uma predição significativa positiva de Estratégias Funcionais de *Coping* (EFCop) sobre Desfechos: AG (H15d-i), SC (H15d-ii), SV (H15d-iii), EMP (H15d-iv).

H15e: Há uma predição significativa positiva de Barreiras de Carreira Contextuais (BC) sobre Restrições (RES).

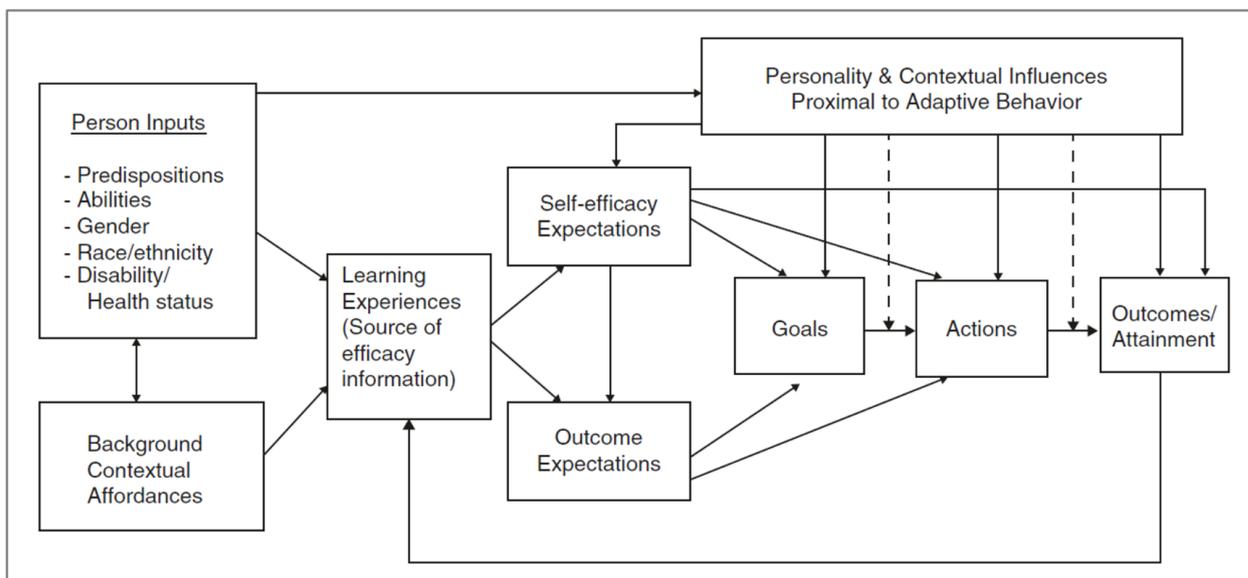
H15f: Há uma predição significativa negativa de Apoio Social (APS) sobre Restrições (RES).

H15g: Há uma predição significativa negativa de Barreiras de Carreira Contextuais (BC) sobre Volição no Trabalho (VOL).

H15h: Há uma predição significativa positiva de Apoio Social (APS) sobre Volição no Trabalho (VOL).

ANEXOS

ANEXO A – MODELO DE AUTOGERENCIAMENTO DE CARREIRA DA TSCC



Fonte: Modelo de Autogerenciamento de Carreira de Lent e Brown (2013, p. 562), original e sem tradução.

ANEXO B – PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP SH



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: PERCEPÇÕES DE BARREIRAS CONTEXTUAIS DE ESTUDANTES FINALISTAS DA EDUCAÇÃO SUPERIOR: IMPLICAÇÕES PARA ESTRATÉGIAS DE

Pesquisador: MARIANA RAMOS DE MELO

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 34537920.8.0000.5542

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

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.372.291

Apresentação do Projeto:

Este trabalho pretende analisar os influentes na formulação e aplicação de estratégias de coping entre estudantes universitários, dado o contexto de crise no mercado de trabalho brasileiro. Os pressupostos teóricos advêm da abordagem sócio cognitiva de carreira, com a ênfase no modelo de autogerenciamento de carreira. Como caminho metodológico, opta-se pela combinação de abordagens quantitativas e qualitativas por meio de dois estudos a serem desenvolvidos junto a estudantes matriculados em diferentes Instituições de Educação Superior localizadas na região sudeste brasileira. O Estudo 1, de enfoque quantitativo, objetiva verificar o efeito indireto das ações de exploração de carreira sobre as estratégias funcionais de coping, por meio da mediação em série das percepções de barreiras de carreira e das expectativas de autoeficácia na formação superior, em um contexto de turbulências no mercado. A coleta desta etapa será por painel online, dadas as vantagens práticas e financeiras. Será utilizado o software de serviço para pesquisas SurveyMonkey e aplicado um questionário que incluirá diferentes escalas psicológicas e, ao final, abordará questões sociodemográficas a 400 estudantes universitários matriculados em cursos de graduação (públicos ou privados) pertencentes à área do conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas, com ao menos 50% do curso concluído. O Estudo 2, de enfoque qualitativo, é complementar e sequencial ao estudo inicial, e objetiva compreender como as percepções de barreiras de carreira e as expectativas de autoeficácia direcionam a formulação e aplicação das estratégias de coping por meio de uma

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514 - Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN

Bairro: Goiabeiras

CEP: 29.075-910

UF: ES

Município: VITÓRIA

Telefone: (27)3145-9820

E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 4.372.291

pesquisa qualitativa. Para tanto, haverá a utilização de entrevistas semiestruturadas para a coleta de dados com o propósito de solicitar aos participantes que revelem percepções e comportamentos relacionados à carreira, além de dados sociais e demográficos. Os participantes serão discentes matriculados nos cursos de graduação em Administração ou Ciências Contábeis e que já tenham concluído, ao menos, 50% do curso. O roteiro das entrevistas aplicadas a, no mínimo, 15 participantes, vai englobar perguntas sobre experiências gerais de carreira, percepções de barreiras, crenças sobre a capacidade para realizar tarefas e ações na formação superior e estratégias de enfrentamento para lidar com as barreiras percebidas. Dentre os participantes, serão englobadas diferentes Instituições de Educação Superior (IES), de naturezas pública e privada, localizadas nos estados da região sudeste no Brasil. As IES serão escolhidas pelo critério da conveniência (COZBY, 2003), e serão selecionadas aquelas que demonstrarem abertura para a realização da pesquisa.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo geral: analisar os influentes na formulação e aplicação de estratégias de enfrentamento (coping) entre estudantes universitários, dado o contexto de crise no mercado de trabalho brasileiro. Para alcançar o objetivo, dois estudos são propostos:

- Estudo 1: o objetivo é verificar o efeito indireto das ações de exploração de carreira sobre as estratégias funcionais de enfrentamento (coping), por meio da mediação em série das percepções de barreiras de carreira e das expectativas de autoeficácia na formação superior, em um contexto de turbulências no mercado.
- Estudo 2: o objetivo é compreender como as percepções de barreiras de carreira e as expectativas de autoeficácia direcionam a formulação e aplicação das estratégias de enfrentamento (coping) de estudantes universitários, dado o contexto de crise no mercado de trabalho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos previstos na pesquisa para os participantes são mínimos e estão relacionados aos seguintes aspectos : conflitos entre o que pensa e o que imagina que deve ser respondido; insegurança quanto à melhor resposta que deve ser fornecida; desconforto por ser perguntado sobre assuntos que podem lhe gerar certo acanhamento ou constrangimento. Para amenizar tais riscos, os objetivos deste estudo serão esclarecidos pela pesquisadora antes de iniciar a sua participação. Ao concordar em participar, o indivíduo tem a liberdade de se recusar a continuar, em qualquer momento, sem qualquer prejuízo. Percebida qualquer possibilidade de dano ao participante, a pesquisadora assegura que a coleta de dados será interrompida, e as

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN
Bairro: Goiabeiras **CEP:** 29.075-910
UF: ES **Município:** VITORIA
Telefone: (27)3145-9820 **E-mail:** cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 4.372.291

medidas cabíveis serão discutidas, incluindo o informe ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) e à Coordenação Nacional de Pesquisa com Seres Humanos (CONEP). Quanto aos benefícios desta pesquisa, almeja-se contribuir para o direcionamento de ações e estratégias renovadoras e específicas, delineadas por organizações /instituições a fim de influenciar as crenças dos indivíduos durante a trajetória de carreira, e que possam contribuir para o enfrentamento individual barreiras de carreira. Assim, os resultados identificados trarão benefícios indiretos posteriores para os participantes, e garantirão conhecimentos e informações importantes para a comunidade científica e para a sociedade em geral.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Com base na Resolução CNS nº 466/2012 e Resolução CNS 510/2016, foram analisados os seguintes quesitos:

1) Folha de Rosto para pesquisa envolvendo seres humanos:

Adequada. Todos os campos estão preenchidos. A folha é assinada pela Subcoordenadora do Programa de Pós-Graduação em Administração.

2) Projeto de Pesquisa Detalhado: O arquivo "PERCEPÇÕES DE BARREIRAS CONTEXTUAIS DE ESTUDANTES FINALISTAS DA EDUCAÇÃO SUPERIOR: IMPLICAÇÕES PARA ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO", submetido na categoria Projeto de Pesquisa Detalhado, totaliza 34 páginas, nas quais estão apresentados, de modo estruturado e detalhado, em seções específicas, a literatura científica sobre a área em questão; as discussões pertinentes ao objeto de estudo; os objetivos da pesquisa; os procedimentos metodológicos; os critérios de seleção de participantes; os recursos metodológicos a serem utilizados; os procedimentos de análise e o cronograma. Também detalha a relevância social da pesquisa, as garantias éticas aos participantes, os riscos e benefícios envolvidos na execução da pesquisa, os resultados (esperados) do estudo e a forma de divulgação dos resultados.

3) Termos de Consentimento Livre e Esclarecido: atende aos critérios de ética em pesquisa.

4) Carta de anuência das instituições envolvidas: atende aos critérios exigidos.

5) Adequado: prevê a coleta de dados a partir de dezembro de 2020.

Endereço: Av. Fernando Ferrari,514-Campus Universitário, Prédio Administrativo do CCHN

Bairro: Goiabeiras

CEP: 29.075-910

UF: ES

Município: VITORIA

Telefone: (27)3145-9820

E-mail: cep.goiabeiras@gmail.com



Continuação do Parecer: 4.372.291

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Pesquisa apta a iniciar a coleta dos dados.

Considerações Finais a critério do CEP:

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

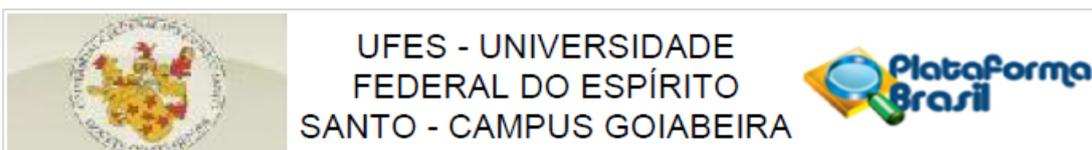
| Tipo Documento | Arquivo | Postagem | Autor | Situação |
|---|---|------------------------|-----------------------|----------|
| Informações Básicas do Projeto | PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1569076.pdf | 30/09/2020 18:04:11 | | Aceito |
| Declaração de Instituição e Infraestrutura | Carta_apoio_a_projeto_FINAL_Assinada_CCJE.pdf | 30/09/2020 18:03:46 | MARIANA RAMOS DE MELO | Aceito |
| Declaração de Instituição e Infraestrutura | Carta_apoio_a_projeto_FINAL_Assinada_Proreitoria.pdf | 30/09/2020 18:03:37 | MARIANA RAMOS DE MELO | Aceito |
| Cronograma | Cronograma_Pesquisa_Revisado_FINAL.pdf | 30/09/2020 18:02:33 | MARIANA RAMOS DE MELO | Aceito |
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | TCLE_QUESTIONARIOS_FINAL.pdf | 30/09/2020 18:02:14 | MARIANA RAMOS DE MELO | Aceito |
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | TCLE_ENTREVISTAS_FINAL.pdf | 30/09/2020 18:02:08 | MARIANA RAMOS DE MELO | Aceito |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador | Projeto_Sintetico_CEP_Mariana_Melo_Revisado_FINAL.pdf | 30/09/2020 18:01:04 | MARIANA RAMOS DE MELO | Aceito |
| Folha de Rosto | CEP_FolhaDeRosto_Projeto_Mariana_Melo_Assinada.pdf | 29/06/2020 11:13:16 | MARIANA RAMOS DE MELO | Aceito |

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não



Continuação do Parecer: 4.372.291

VITÓRIA, 30 de Outubro de 2020

Assinado por:

KALLINE PEREIRA AROEIRA
(Coordenador(a))

ANEXO C – INVENTÁRIO DE PERCEPÇÃO DE BARREIRAS DA CARREIRA

Referências: Cardoso (2009) e Melo (2018).

Obs.: Utilização da escala reduzida | Dimensões: Falta de Suporte e Restrição de Oportunidades.

Orientação: Abaixo estão listadas afirmativas que caracterizam barreiras para a progressão na carreira. Utilizando a escala, responda:

>> Qual o grau em que a BARREIRA INDICADA dificulta ou poderá dificultar a SUA PROGRESSÃO na carreira?

| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. |
|--------------------------------|-------------------|----|---------------------------|----|-------------------|---------------------------|
| Não é ou não será uma barreira | Dificultará pouco | | Dificultará moderadamente | | Dificultará muito | Dificultará completamente |

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Não ter oportunidades de formação adequadas aos meus objetivos de carreira. | 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. Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, trabalhar sem contrato, com contratos temporários sem carreira definida). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após os estudos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Não ter serviços de orientação a que possa recorrer quando tiver que tomar decisões de carreira. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

ANEXO D – ESCALA DE APOIO SOCIAL PERCEBIDO

Referências: Sherbourne e Stewart (1991), Zanini, Verolla-Moura e Queiroz (2009).

Obs.: Utilização da escala reduzida | Dimensão: Apoio Social Emocional.

Orientação: Utilizando a escala, responda:

>> **Se você precisar, com que frequência CONTA COM ALGUÉM...?**

| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. |
|--------------------|--------------|----|-----------------------|----------------|----|--------------------------------|
| Raramente ou Nunca | Poucas vezes | | Com alguma frequência | Frequentemente | | Muito frequentemente ou Sempre |

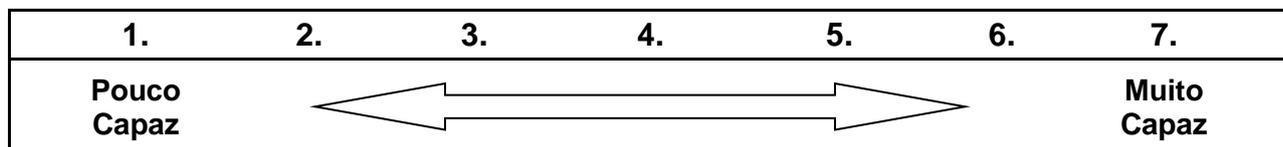
| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Para compartilhar medos mais íntimos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Para dar bons conselhos quando em crise. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Em quem confiar ou falar de suas coisas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. De quem realmente quer conselhos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Que compreenda seus problemas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Para dar informações que ajudem. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Para ouvi-lo quando precisa falar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. Para dar sugestões sobre seus problemas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

ANEXO E – ESCALA DE AUTOEFICÁCIA NA FORMAÇÃO SUPERIOR

Referências: Pastorelli et al. (2001), Almeida, Soares e Ferreira (2002) e Polydoro e Guerreiro-Casanova (2010).

Orientação: Pense na sua formação na educação superior. Utilizando a escala, responda:

>> Qual o grau em que você SE CONSIDERA CAPAZ de... ?



| | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Compreender os conteúdos abordados no curso. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Utilizar estratégias cognitivas para facilitar sua aprendizagem. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Se motivar para fazer as atividades ligadas ao curso. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Estabelecer suas metas profissionais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Demonstrar, nos momentos de avaliação, o que aprendeu durante seu curso. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Entender as exigências do seu curso. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Aplicar o conhecimento aprendido no curso em situações práticas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. Estabelecer condições para o desenvolvimento dos trabalhos solicitados pelo curso. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Trabalhar em grupo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. Procurar auxílio dos professores para o desenvolvimento de atividades do curso. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. Perguntar quando você tem dúvida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. Cumprir o desempenho exigido para aprovação no curso. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13. Preparar-se para as avaliações. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14. Planejar ações para atingir suas metas profissionais. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15. Selecionar, dentre os recursos oferecidos pela instituição de educação superior, o mais apropriado à sua formação. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16. Tomar decisões relacionadas à sua formação. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17. Definir, com segurança, o que pretende seguir dentre as diversas possibilidades de atuação profissional que existem na sua área de formação. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 18. Aprender os conteúdos que são necessários à sua formação. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 19. Resolver problemas inesperados relacionados à sua formação. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 20. Terminar trabalhos do curso dentro do prazo estabelecido. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 21. Manter-se atualizado sobre as novas tendências profissionais na sua área de formação. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 22. Reivindicar atividades extracurriculares relevantes para a sua formação junto a instituição de educação superior. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 23. Atualizar os conhecimentos adquiridos no curso. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 24. Aproveitar as oportunidades para participar em atividades extracurriculares. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 25. Estabelecer amizades com os colegas do curso. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 26. Expressar sua opinião quando outro colega de sala discorda de você. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 27. Pedir ajuda, quando necessário, aos colegas nas atividades do curso. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 28. Refletir sobre a realização de suas metas de formação. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 29. Contribuir com ideias para a melhoria do seu curso. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 30. Se esforçar nas atividades acadêmicas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 31. Cooperar com os colegas nas atividades do curso. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 32. Estabelecer bom relacionamento com seus professores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 33. Planejar a realização das atividades solicitadas pelo curso. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 34. Buscar informações sobre os recursos ou programas oferecidos pela sua instituição de educação superior. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

ANEXO F – ESCALA DE MODOS DE ENFRENTAMENTO DE PROBLEMAS

Referências: Vitaliano et al. (1985) e Seidl, Tróccoli e Zannon (2001).
Obs.: Utilização da escala reduzida | Dimensão: Enfoque no Problema e Busca por Suporte Social

Orientação: Pense nas dificuldades vivenciadas no contexto acadêmico durante a sua formação na educação superior. Diante disso, utilizando a escala, responda:

>> Qual o grau em que você utiliza o comportamento indicado para ENFRENTAR SITUAÇÕES DIFÍCEIS OU ESTRESSANTES durante a sua formação na educação superior?

| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------|--------------------|---------------------|---------------------|
| Eu nunca faço isso | Eu faço isso um pouco | Eu faço isso às vezes | Eu faço isso muito | Eu faço isso muito | Eu faço isso sempre | Eu faço isso sempre |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Eu levo em conta o lado positivo das coisas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Eu sairei dessa experiência melhor do que entrei nela. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Eu insisto / luto pelo que eu quero. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Eu tento não fechar portas atrás de mim, deixando “em aberto” várias saídas para o problema. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Encaro a situação por etapas, fazendo uma coisa de cada vez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Mudo alguma coisa para que as coisas acabem dando certo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Eu tento ser uma pessoa mais forte / otimista. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. Eu tento não agir tão precipitadamente, seguindo minha primeira ideia. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Eu fiz um plano de ação para resolver o meu problema. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. Eu estou cumprindo um plano de ação que fiz para resolver o meu problema. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. Eu estou aumentando meus esforços para ser bem sucedido. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. Eu me concentro nas coisas boas da minha vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13. Eu me concentro em alguma coisa boa que pode vir desta situação. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14. Eu fico me lembrando que as coisas poderiam ser piores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15. Eu digo a mim mesmo o quanto já consegui. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16. Aceito a simpatia / compreensão de alguém. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17. Encontro diferentes soluções para o meu problema. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 18. Eu tento evitar que os meus sentimentos atrapalhem em outras coisas na minha vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 19. Eu estou mudando, me tornando uma pessoa mais experiente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 20. Converso com alguém sobre como estou me sentindo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 21. Converso com alguém que possa fazer alguma coisa para resolver o meu problema. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 22. Converso com alguém para obter informações sobre a situação. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 23. Peço conselho a um parente ou a um amigo que eu respeite. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

ANEXO G – ESCALA DE APOIO SOCIAL PERCEBIDO - FAMÍLIA

Referências: Sherbourne e Stewart (1991), Zanini, Verolla-Moura e Queiroz (2009).

Obs.: Dimensões: Apoio Social Material e Apoio Social Emocional

Orientação: *Ao pensar na SUA FAMÍLIA, responda:*

Se você precisar, com que frequência CONTA COM ALGUÉM...?

| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
|-------|----|----------|----|--------|
| Nunca | | Às vezes | | Sempre |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Que o ajude se ficar de cama. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Para ajudá-lo diariamente se ficar doente. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Para preparar refeições se não puder. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Para compartilhar medos mais íntimos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Para dar bons conselhos quando em crise. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Em quem confiar ou falar de suas coisas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Que compreenda seus problemas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 Para dar sugestões sobre seus problemas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ANEXO H – ESCALA DE APOIO SOCIAL - TRABALHO

Referências: Cousins et al. (2004) e Prata-Ferreira et al. (2020).
Obs.: Dimensões: Apoio Social Supervisor e Apoio Social Colegas

Instruções: Sabe-se que as condições de trabalho afetam o bem-estar dos trabalhadores. Suas respostas para as perguntas abaixo nos ajudarão a determinar as nossas condições de trabalho atuais e nos possibilitarão monitorar melhorias futuras. Para que possamos comparar a situação atual com situações passadas ou futuras, é importante que suas respostas reflitam o seu trabalho nos últimos seis meses.

Orientação: Abaixo estão listadas afirmativas sobre condições relacionadas ao trabalho.

>> Ao pensar NO SEU TRABALHO nos últimos seis meses, indique a sua situação utilizando a escala:

| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
|-------|-----------|----------|----------------|--------|
| Nunca | Raramente | Às vezes | Frequentemente | Sempre |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Eu recebo retorno positivo (feedback) sobre o trabalho que eu faço. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Eu posso contar com o meu chefe/superior para me ajudar com problemas no trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Eu recebo apoio quando passo por trabalhos emocionalmente desgastantes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Meu chefe/supervisor me incentiva no trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Se o trabalho for difícil, meus colegas me ajudarão. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Eu recebo a ajuda e o apoio que preciso dos meus colegas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Eu recebo o respeito que eu mereço dos meus colegas no trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ANEXO I – ESCALA DE AUTOEFICÁCIA OCUPACIONAL

Referências: Rigotti, Schyns e Mohr (2008) e Damásio, De Freitas e Koller (2014).

Orientação: Abaixo você encontrará alguns itens que fazem referência a como você se sente em relação ao seu trabalho. Por favor, responda-os de acordo com a escala abaixo.

>> Tente ser o mais sincero possível. Não há respostas certas ou erradas.

Apenas a sua percepção é o que conta.

| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
|----------------------------|--------------------------|------------------------------------|--------------------------|----------------------------|
| Discordo totalmente | Discordo um pouco | Nem discordo e nem concordo | Concordo um pouco | Concordo totalmente |

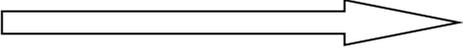
| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Eu posso manter a calma quando estou enfrentando dificuldades no meu trabalho, porque eu conto com as minhas habilidades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Quando eu sou confrontado com um problema em meu trabalho, eu geralmente posso encontrar várias soluções. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Geralmente, eu consigo lidar com qualquer obstáculo que surja em meu trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Minhas experiências de trabalho anteriores têm me preparado bem para o meu futuro profissional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Eu alcanço as metas que eu estabeleço para mim mesmo em meu trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Eu me sinto preparado para a maioria das exigências em meu trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ANEXO J – ESCALA DE ORIENTAÇÃO PROTEANA - AUTOGERENCIAMENTO

Referências: Baruch (2014) e De Andrade, Teixeira e De Oliveira (2022).

Orientação: Abaixo você encontrará questões a respeito de **crenças desenvolvidas na carreira**.

Responda **o quanto você acredita em cada uma delas**.

| | | |
|----------------------------|--|----------------------------|
| 1. |  | 7. |
| Discordo fortemente | | Concordo fortemente |

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Para mim, sucesso na carreira é o quão bem estou me saindo, independente de isso significar ir contra meus objetivos e valores. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Se eu tiver que procurar por um novo emprego, isso seria fácil. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Eu gerencio minha própria carreira. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Eu me responsabilizo por meu próprio desenvolvimento profissional. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Liberdade e autonomia são forças que impulsionam minha carreira. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

ANEXO K – ESCALA DE EMPREGABILIDADE GERAL PERCEBIDA

Referências: Silva (2016).

Orientação: Abaixo você encontrará uma série de questões a respeito de suas habilidades desenvolvidas para o trabalho em sua área de formação.

>> **Responda o quanto você acredita em cada uma delas de acordo com a escala abaixo.**

| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
|---------------------|-----------------------|------------------------------|-----------------|-----------------------|
| Não acredito | Acredito pouco | Acredito medianamente | Acredito | Acredito muito |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Acredita que com suas atuais habilidades de trabalho você conseguiria um estágio/emprego em sua área de formação? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Acredita que se dedica o suficiente para manter o seu valor enquanto profissional? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Você acredita que detém habilidades de trabalho que são valorizadas no mercado de trabalho? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Acredita que possui qualidades pessoais que os recrutadores/empregadores buscam em seus funcionários? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Acredita que está atualizado sobre as novidades e tendências em sua área de formação/trabalho? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ANEXO L – ESCALA DE SATISFAÇÃO COM A CARREIRA

Referências: Greenhaus, Parasuraman e Wormley (1990) e Silva e De Andrade (2016).

Orientação: Pense na sua formação na educação superior. Utilizando a escala, responda:

>> **O quanto você se sente *SATISFEITO COM A SUA CARREIRA?***

| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. |
|--------------------|--------------|----|-----------------------|----------------|----|--------------------------------|
| Raramente ou Nunca | Poucas vezes | | Com alguma frequência | Frequentemente | | Muito frequentemente ou Sempre |

| | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Estou satisfeito com o sucesso que tenho alcançado em minha carreira. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de renda. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de desenvolvimento de novas habilidades. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de promoção. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de carreira como um todo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

ANEXO M - ESCALA DE SATISFAÇÃO COM A VIDA

Referências: Diener et al. (1985) e Giacomoni e Hutz (1997).

Orientação: Abaixo você encontrará afirmações que descrevem alguns pensamentos e sentimentos **em relação a SUA VIDA**. De acordo com a maneira que você tem **vivenciado estas experiências nos últimos meses**, marque a resposta que melhor te representa por meio da escala.

| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. |
|----------------------------|----|----|----|----------------------------|
| Discordo plenamente | | | | Concordo plenamente |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Na maioria dos aspectos, minha vida é próxima ao meu ideal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. As condições da minha vida são excelentes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Estou satisfeito com minha vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Dentro do possível, tenho as coisas importantes que quero na vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Se pudesse viver uma segunda vez, não mudaria quase nada na minha vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ANEXO N – ESCALA DE VOLIÇÃO NO TRABALHO

Referências: Duffy, Diemer e Jadidian (2012) e em processo de adaptação por LABAMP/UFES.

Orientação: Ao pensar em **CARREIRA e TRABALHO**, indique com sinceridade como você se sente com relação a cada uma das afirmativas. **Assinale uma resposta com base na escala.**

| 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. |
|----------------------------|-----------------|------------------------------|--------------------|------------------------------|-----------------|----------------------------|
| Discordo totalmente | Discordo | Discordo parcialmente | Indiferente | Concordo parcialmente | Concordo | Concordo totalmente |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. O que eu realmente quero tem pouco impacto na minha escolha de trabalho no futuro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Para sustentar minha família, terei que aceitar trabalhos que não gosto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Devido à discriminação, não sinto que tenho controle total sobre minha capacidade de conseguir um trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Devido à minha situação financeira, caso eu consiga um trabalho, eu não poderei trocá-lo mesmo que eu queira. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Sinto que minha situação familiar limita os tipos de trabalho que posso exercer. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Preocupo-me com a possibilidade de as circunstâncias de minha vida me impedirem de alcançar meus objetivos profissionais de longo prazo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Devido à minha situação financeira, terei de aceitar qualquer trabalho que encontrar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. A única coisa que importa na escolha de um trabalho é pagar as despesas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Sei que não vou gostar do meu futuro trabalho, mas para mim será impossível encontrar um novo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. Posso mudar de trabalho se eu quiser. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. A discriminação não afetará minha capacidade de escolher um trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. Assim que entrar no mundo do trabalho, encontrarei facilmente um novo, se eu quiser. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13. Serei capaz de escolher os trabalhos que desejo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14. Aprenderei como encontrar meu próprio caminho no mundo do trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15. Sinto que tenho controle total sobre minhas futuras escolhas de trabalho. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16. Serei capaz de exercer o tipo de trabalho que desejo, apesar das barreiras externas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

ANEXO O – ESCALA DE CLASSE SOCIAL SUBJETIVA - ADAPTADA

Referência: Giatti et al. (2012).

Orientação:

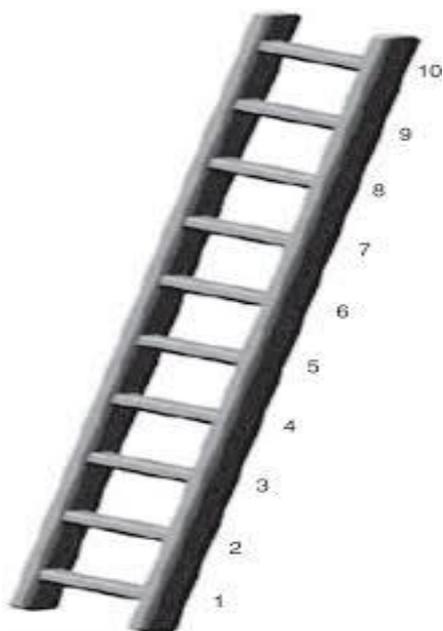
Considere que estou lhe mostrando **UMA ESCADA** que **representa o lugar que as pessoas ocupam na sociedade.**

No topo desta escada estão as pessoas que possuem mais dinheiro, maior escolaridade e os melhores empregos.

Na parte mais baixa da escada estão as pessoas que possuem menos dinheiro, menor escolaridade e piores empregos (empregos com menor reconhecimento) ou estão desempregadas.

Quanto mais alto você se considerar nesta escada, mais próximo estará das pessoas que estão no topo da escada, e quanto mais baixo, mais próximo das pessoas que se encontram na parte mais baixa.

Onde você se colocaria nesta escada?



| | |
|------|--|
| [10] | |
| [9] | |
| [8] | |
| [7] | |
| [6] | |
| [5] | |
| [4] | |
| [3] | |
| [2] | |
| [1] | |