



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E NATURAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

LUDMILA FERREIRA LIBERATO BORGES

GERENCIAMENTO PROTEANO DE CARREIRA ENTRE UNIVERSITÁRIOS

VITÓRIA
2014

LUDMILA FERREIRA LIBERATO BORGES

GERENCIAMENTO PROTEANO DE CARREIRA ENTRE UNIVERSITÁRIOS

Dissertação apresentada como requisito parcial para
obtenção de Grau de Mestre em Psicologia pelo
Programa de Pós-Graduação em Psicologia da
Universidade Federal do Espírito Santo

Orientador: Prof. Dr. Alessandro Luiz de Andrade.

VITÓRIA
2014

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)
(Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil)

B732g Borges, Ludmila Ferreira Liberato, 1988-
 Gerenciamento proteano de carreira entre universitários /
Ludmila Ferreira Liberato Borges. – 2014.
 105 f. : il.

 Orientador: Alexsandro Luiz de Andrade.
 Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade
Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Humanas e
Naturais.

 1. Profissões - Desenvolvimento. 2. Estudantes
universitários. 3. Orientação profissional. 4. Autogerenciamento
(Psicologia). 5. Psicometria. 6. Carreira proteana. I. Andrade,
Alexsandro Luiz de, 1982-. II. Universidade Federal do Espírito
Santo. Centro de Ciências Humanas e Naturais. III. Título.

CDU: 159.9

FOLHA DE APROVAÇÃO

Gerenciamento Proteano de Carreira entre Universitários

Ludmila Ferreira Liberato Borges

Dissertação apresentada como requisito para obtenção de grau de Mestre em Psicologia pelo Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo.

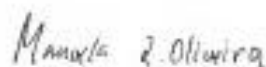
Dissertação defendida e aprovada em: 24 / 06 / 2014

Banca Examinadora



Prof. Dr. Alexandre Luiz de Andrade (*Orientador*)

Universidade Federal do Espírito Santo



Prof. Dr. Manoela Ziebell de Oliveira (*Membro Externo*)

Universidade Federal do Rio Grande do Sul



Prof. Dr. Valeschka Martins Guerra (*Membro interno*)

Universidade Federal do Espírito Santo

“[Eu] Pensava que nós seguíamos caminhos já feitos, mas parece que não os há. O nosso ir faz o caminho”.

C. S. Lewis

AGRADECIMENTOS

Durante dois anos aguardei ansiosamente por esse momento, quando então poderia tornar público o meu agradecimento a pessoas tão queridas que contribuíram com minha formação profissional e pessoal. É provável que não consiga me lembrar de todas, o que não diminui a gratidão que sinto por aqueles que de algum modo influenciaram minha existência. Assim, agradeço:

Aos meus queridos pais, Ester e Jair, pela fonte inesgotável de amor, carinho, compreensão, incentivos e apoio. Por fornecerem todos os estímulos necessários para que a minha carreira fosse plena de satisfação e de alegria.

Ao meu marido, Arlecio, por me apoiar e incentivar, por entender toda a minha ausência, mesmo quando presente e trancada num quarto na companhia apenas do notebook e de livros. Pelo amor, carinho e aconchego que dão um toque mais que especial à minha vida.

Ao meu irmão, Ludgero, companheiro de discussões filosóficas e exemplo de garra, disciplina e superação. À minha cunhada, Luana (ou cucu rs!), por se fazer presente nos momentos mais importantes da minha vida, sendo meu braço direito. Ao João Pedro (sobrinho), que nasceu no meio dessa trajetória de estudos, e que com um sorriso mais que perfeito, consegue revigorar minha energia (*Titia te ama!*).

A todos os familiares, avô, sogro, sogra, tios(as), primos(as) e cunhados(as) por sempre vibrarem com as minhas conquistas e por compreenderem a minha ausência em tantos momentos. *Prometo que agora volto a participar de todos os eventos (rs!).*

Às alunas da graduação em Psicologia, Andressa Tonini, Caroline Egert, Carolina Garcez e Mayara Tulli, pelo apoio na coleta de dados. À Julia Rafalski, pelo auxílio em diferentes fases da construção desta dissertação. Ao Marcelo Zanotti, pelos helps na finalização da versão final!

Aos amigos conquistados no Mestrado: Nailane Rosa (Nai) e Diego Sousa (Didis). *Nai, obrigada pela amizade recheada de cuidado e carinho, pelas conversas diárias, pelas trocas de conhecimento profissional e de vida, pela paciência em me ouvir, fosse agitada, eufórica, alegre, triste ou até mesmo chorando. Didis, o que seriam esses anos sem suas palavras: “Calma, Lud. Vai dar tudo certo!!”?* Obrigada por me acalmar nos momentos mais estressantes, por me fazer rir e tornar a vida mais leve. *Queridos, agora que provei dessa beleza que é viver com vocês, não abro mão dessa amizade nunca mais.*

Aos amigos que sempre me acompanharam, em especial, à Luanda Damasceno, Larissa Dell’Antonio, Eliane Amorim, Fernanda Martinelli, Flávia Martinelli, Nathalia Loureiro e Nádia Claudiana, parceiras de ontem, hoje e sempre.

À querida Sandra Zanoni Cunha, por fazer parte da minha vida nos últimos três anos, e contribuir com meu crescimento. Por também entender minha agenda superlotada, cheia de compromissos, e sempre encontrar um horário pra mim.

Ao Alex, meu orientador, por todo aprendizado, apoio e compreensão. Pelas orientações em horários e dias nada convencionais, permitindo-me a conciliação de trabalho e estudo. Pelo cuidado e preocupação em sempre saber como eu estava e pelos momentos em que me fez perceber que posso ir além do que eu mesma imaginava. *Obrigada por contribuir tão significativamente com minha carreira!*

A todos os professores do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social e do Desenvolvimento da UFES, em especial aos professores Thiago Drumond e Valeschka Martins Guerra, pelas contribuições durante a construção deste trabalho. Agradeço também à professora Manoela Ziebell de Oliveira, pela prontidão e receptividade no esclarecimento de dúvidas sobre “*essa tal carreira proteana*”.

Aos colegas de trabalho do Instituto Federal do Espírito Santo (campus Cariacica) e da 1ª Vara de Infância e Juventude de Cariacica pelo apoio e pelas palavras de força e incentivo.

Aos alunos da UFES e do IFES (campus Cariacica) que, disponibilizaram parte do seu tempo para responderem ao questionário desta pesquisa.

A Deus, por me permitir encontrar ao longo da vida pessoas tão especiais, que de modo singelo foram expressão de seu amor, cuidado e proteção.

A todos, muito obrigada!

SUMÁRIO

RESUMO	11
ABSTRACT	13
INTRODUÇÃO	13
ESTRUTURA DO TRABALHO	25
OBJETIVOS	27
Objetivo Geral.....	27
Objetivos Específicos	27
ARTIGO 1. Gerenciamento Proteano de Carreira em Universitários Brasileiros: Expansão e Adaptação da Escala de Gerenciamento Proteano de Carreira para Universitários – EGPC-U	28
ARTIGO 2. Construtos Associados às Dimensões Proteanas de Carreira entre Universitários de Diferentes Áreas de Conhecimento	53
DISCUSSÃO GERAL	84
CONSIDERAÇÕES FINAIS	89
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
ANEXOS	95
Anexo A – Parecer Consubstanciado do CEP	95
Anexo B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	96
Anexo C – Questionário Sóciodemográfico	97
Anexo D –Escala de Gerenciamento Proteano de Carreira para Universitários–EGPC-U ...	98
Anexo E – Marcadores reduzidos para avaliação da personalidade	100
Anexo F– Escala de Satisfação com a Vida.....	101
Anexo G – Questionário de Saúde Geral – QSG-12	102
Anexo H – Escala Multidimensional de Lócus de Controle.....	103
Anexo I – Questionário de Valores Básicos	105

LISTA DE TABELAS

INTRODUÇÃO

Tabela 1. – Comparativo entre o mito de Proteus e a carreira proteana 18

Tabela 2. – Perfis Profissionais 20

ARTIGO 1. Gerenciamento Proteano de Carreira em Universitários Brasileiros: Expansão e Adaptação da Escala de Gerenciamento Proteano de Carreira para Universitários – EGPC-U

Tabela 1. – Cargas fatoriais, variância explicada e alfas de Cronbach da Escala de Gerenciamento Proteano de Carreira para Universitários – EGPC-U 40

Tabela 2. – Correlação entre as dimensões proteanas e variáveis psicossociais 43

ARTIGO 2. Construtos Associados às Dimensões Proteanas de Carreira entre Universitários de Diferentes Áreas de Conhecimento

Tabela 1. – Comparação das dimensões proteanas por critérios sócio-demográficos – Média, desvio padrão e nível de significância das diferenças 66

Tabela 2. – Média e indicadores de precisão das subescalas do estudo 67

Tabela 3. – Preditores do Autogerenciamento 69

Tabela 4. – Preditores do Direcionamento para Valores 69

Tabela 5. – AG e DV como preditores dos aspectos de depressão, ansiedade e satisfação com a vida 71

LISTA DE FIGURAS

ARTIGO 1. Gerenciamento Proteano de Carreira em Universitários Brasileiros: Expansão e Adaptação da Escala de Gerenciamento Proteano de Carreira para Universitários – EGPC-U

Figura 1 – Estrutura Fatorial Confirmatória da EGPC-U.....	41
---	----

RESUMO

Borges, L. F. L. (2014). *Gerenciamento proteano de carreira entre universitários* (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória.

A partir da segunda metade do século XX, mudanças no modo de produção capitalista começaram a afetar a relação que as empresas estabeleciam com o trabalhador. Diante de um mercado imprevisível, a carreira tradicional, marcada, entre outros aspectos, por empregos duradouros e com possibilidade de ascensão na hierarquia da organização, tornou-se menos recorrente. Paralelamente, começaram a despontar novas concepções sobre carreira, tendo a maioria um enfoque individualista. Dentre as novas proposições, o presente estudo tomou como referência a concepção de carreira proteana. Esse modelo, de origem norte-americana, tem como ideia central a noção de uma carreira que é gerida pelo indivíduo, e tem como meta o alcance do sucesso psicológico. Desta forma, ancora-se em duas principais dimensões: autogerenciamento e direcionamento para valores. Considerando os diversos estudos que descrevem as dificuldades enfrentadas por estudantes na transição da universidade para o mercado de trabalho, esta pesquisa objetivou compreender aspectos do gerenciamento proteano de carreira entre universitários brasileiros que já tinham concluído, pelo menos, a primeira metade do curso de graduação. Para tanto, o estudo foi dividido em dois artigos. O primeiro foi destinado ao desenvolvimento e validação da Escala de Atitudes de Carreira Proteana para universitários, tendo sido realizado com uma amostra de 1016 estudantes de 37 cursos diferentes, com idade variando entre 18 e 65 anos, e média de 24,52 ($DP = 6,69$ anos). O instrumento, denominado neste estudo de Escala de Gerenciamento Proteano de Carreira para Universitários (EGPC-U) atestou a estrutura de duas dimensões, evidenciada também na versão original da medida. Os índices de confiabilidade foram satisfatórios e superiores a

0,61, tendo o instrumento a possibilidade de ser utilizado em serviços de orientação profissional ou de carreira. O segundo artigo objetivou compreender como as dimensões do modelo proteano se relacionam com variáveis sócio-demográficas e com construtos psicossociais: personalidade, locus de controle, saúde e satisfação com a vida, e envolveu alunos de duas áreas de conhecimento: humanas e exatas. A amostra foi composta por 525 alunos, sendo 245 da área de humanas e 280 de exatas, sendo 52% do sexo masculino. A idade dos participantes variou entre 18 e 30 anos e média de 22,59 anos ($DP = 2,66$ anos). A partir dos resultados do estudo 2, constatou-se que alunos da área de humanas, quando comparados a estudantes de exatas, tendem a apresentar média superior na dimensão de direcionamento para valores. Verificou-se ainda que os aspectos de conscienciosidade e locus de controle interno são preditores significativos do autogerenciamento tanto entre alunos de humanas como de exatas e que a adoção de atitudes proteanas tende a impactar positivamente aspectos da saúde e da satisfação com a vida do indivíduo. O estudo, de um modo geral, permitiu verificar a existência de características proteanas entre universitários, como também possibilitou conhecer variáveis relacionadas às atitudes de autogerenciamento e direcionamento para valores. Destaca-se, porém, a necessidade de pesquisas complementares com a exploração de outras variáveis psicossociais que possam estar relacionadas ao gerenciamento proteano entre graduandos.

Palavras-chave: carreira proteana, desenvolvimento profissional, estudantes universitários.

ABSTRACT

Borges, L. F. L. (2014). *Protean career management among university students* (Dissertação de Mestrado). Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória.

From the second half of the twentieth century, changes in the capitalist way of production began to affect the relationship that companies established with workers. Facing an unpredictable market, the traditional career, characterized, among other aspects, by lasting jobs and opportunity for advancing in the organization hierarchy, has become less recurrent. Simultaneously, new conceptions of career began to emerge, most of which with an individualistic approach. Among other studies, this paper used as a reference the protean career study. This model, proposed by North American scholars, focuses on the concept of a career that is managed by the individual who aims to achieve psychological success. Thus, it is anchored in two main dimensions: self-directedness and values-driven. Considering the several studies describing the difficulties faced by students during the transition from university to the labor market, this research aimed at understanding the aspects of protean career management among Brazilian students who had completed, at least, the first half of an undergraduate course. The study was divided into two articles. The first aimed at developing and validating the Protean Career Attitude Scale for undergraduates and was conducted with a sample of 1,016 students from 37 different courses, ranging in age between 18 and 65 years old, with an average of 25.52 (SD = 6.69 years). The instrument, in this study, was called the Protean Career Management Scale for Undergraduate Students, and it verified the two-dimensional structure, also found in the original version of the measuring process. The reliability index was satisfactory and higher than .61, being possible to be used in services of professional or career counseling. The second paper aimed at understanding how the

dimensions of the protean model relate to sociodemographic variables and psychosocial constructs: personality, locus of control, health and life satisfaction. It involved 245 students enrolled in Humanities courses and 280 enrolled in Natural Sciences courses. The total consisted of 525 students, out of which 52% were male ones. The age of participants ranged from 18 to 30 years, and an average of 22.59 years ($SD = 2,66$. years). Based on the results of study 2, it was found that Humanities students tend to have a higher average in the values-driven dimension than the Natural Sciences students. It was also found that the aspects of conscientiousness and internal control of locus are significant predictors of self-directedness, both among Humanities and Natural Sciences students. It was also found that the adoption of protean attitudes tend to positively impact health and life satisfaction aspects of the subject. In general terms, the study also allowed the identification of protean characteristics among university students, as it also made possible to find out the variables related to attitudes of self-directedness and values-driven. However, it must be pointed out that further research must be carried out on other psychosocial variables that may be related to protean career management among university students.

Keywords: protean career, professional development, university students.

INTRODUÇÃO

Expressões como “carreira profissional” ou “carreira de sucesso” são recorrentes em diálogos do cotidiano, principalmente entre aqueles que procuram qualificação para entrar no mercado de trabalho. Em muitos casos, essas expressões, implicitamente, remetem às características do que hoje se denomina carreira tradicional, como: excelentes salários, *status*, empregos duradouros e promoções verticais na hierarquia de uma organização. Todavia, como será explicitado ao longo deste trabalho, esse modelo de carreira tem se tornado cada vez menos recorrente.

Para Magalhães e Bendassoli (2013), a carreira, em seu sentido amplo, pode ser compreendida como uma forma pessoal de construção de significados na experiência de trabalho e também como um meio social de organizar esse trabalho. Dessa forma, conforme esses autores, é possível que a história do termo “carreira” seja tão antiga quanto o próprio trabalho, tendo ambos assumido diferentes configurações ao longo dos anos. No entanto, com o objetivo de explicitar o contexto que propiciou uma redução das características do modelo tradicional de carreira, este estudo enfocará aspectos do trabalho e da carreira a partir do modo de produção capitalista, já em seu desenvolvimento industrial.

As condições de trabalho nas fábricas no século XX foram profundamente influenciadas pelas ideias do Taylorismo e do Fordismo, como: decomposição do trabalho em múltiplas tarefas, diferenciação entre trabalho mental e físico, introdução da linha de montagem e produção em larga escala (Bracht, 2008; Ribeiro, 2006; Wood Jr., 1992). Um cenário, conforme Codo (2006), caracterizado por organizações produtivas com o *layout* de galpões lotados de trabalhadores que muito pouco se conheciam.

No modelo taylorista-fordista, a maioria dos trabalhadores eram executores de movimentos repetitivos, com pouco controle sobre a realização do próprio trabalho. Destes indivíduos era requerido majoritariamente o exercício de uma atividade braçal, desprovida, se

possível, de qualquer aspecto de subjetividade. Segundo Lacombe (2002), mediante a impossibilidade de obter prazer com o trabalho em si, era recorrente a busca por remunerações e benefícios crescentes, bem como a associação da satisfação a promoções e outros símbolos de prestígio e status, aspectos que ainda hoje são identificadores do que se denomina como carreira tradicional. De um modo geral, o trabalho e o processo de carreira desta época, providos de pouco prazer e associados a atributos como lealdade e dedicação, eram recompensados pela possibilidade de avanços na hierarquia da organização e segurança do emprego (Duarte et al., 2009; Lacombe, 2002).

Contudo, o modelo taylorita-fordista, a partir de 1955, começou a dar sinais de esgotamento, influenciado por aspectos como a rigidez do modo de produção em massa e pela crise do petróleo na década de 70 (Clarke, 1991; Wood Jr., 1992). Adicionalmente, na década de 50, já começava a ser desenhado no Japão um novo modelo, conhecido como Sistema Toyota de Produção ou Produção Flexível, ou Toyotismo (Wood Jr., 1992).

O Toyotismo objetivava eliminar o desperdício e superar o modelo americano de produção em massa, sendo fomentado a partir das demandas do mercado (Batista, 2008). Com a meta de suprir exigências mais individualizadas do mercado em menor tempo, o trabalhador operava várias máquinas e não apenas uma, sendo assim polivalente (Antunes, 2011). Ressalta-se também nesse modelo a horizontalização do processo de produção, caracterizado pela delegação de parte da produção e de determinados serviços a outras empresas, subcontratadas ou “terceirizadas” rompendo assim com formato autossuficiente do modelo fordista (Antunes, 2011; Bracht, 2008).

Entre as consequências do Toyotismo houve a diminuição da classe operária industrial e o respectivo aumento do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado e terceirizado. (Ribeiro, 2006). Com um sistema flexível que produzia conforme as demandas externas tornou-se cada vez menos possível a garantia de empregos duradouros. Nesta nova

configuração de produção, porém, a figura do trabalhador ganhou mais autonomia na execução das tarefas, passou a ter uma noção mais global do trabalho realizado e maior possibilidade de trabalho em equipe (Codo, 2006).

E num cenário como este, marcado por incertezas, por relações de trabalho precárias e transitórias, surgiu o conceito de carreira proteana (Hall, 1996, 2002). Esse modelo, detalhado a seguir, destaca atitudes que passaram a ser requeridas do profissional a partir do final do século XX, como uma maior responsabilização pelo próprio desenvolvimento profissional e uma busca pela identificação com o trabalho.

Carreira Proteana

A concepção de carreira proteana, de origem norte-americana, foi proposta por Douglas Tim Hall em 1976, mas tornou-se realmente conhecida 20 anos depois, quando o autor publicou o livro “*The career is dead – Long Live the Career*” (Sullivan & Baruch, 2009). Nesta obra, Hall destaca que a noção de organizações como pirâmides, em que é possível planejar a carreira por meio de progressões regulares, está ultrapassada. De um modo geral, Hall (2002) passa a definir a carreira como uma sequência de experiências relacionadas ao trabalho, marcada tanto por aspectos objetivos como subjetivos. Nesta nova definição, qualquer trabalho, remunerado ou não, exercido num determinado período, pode constituir a carreira de um indivíduo (Hall, 2002).

A carreira proteana tem inspiração na mitologia grega, especificamente na história do deus *Proteus* conhecido com um deus do mar que tinha o dom da profecia (Volmer & Spurk, 2011). A Tabela 1 apresenta uma série de comparações entre as características exibidas por *Proteus* e as especificidades do profissional proteano.

Tabela 1.

Comparativo entre o mito de Proteus e a carreira proteana

Proteus	Profissional Proteano
Dom da adivinhação, habilidade de prever o futuro.	Habilidade de planejar a carreira com base em uma visão de futuro compatível com seus objetivos de carreira e vida
Habilidade de mudar de forma física	Versatilidade, flexibilidade e adaptabilidade
Decisão de fugir dos mortais que o importunam	Decisão de mudar de emprego ou redefinir a carreira quando esses não se aproximam dos seus objetivos de carreira e vida
Transformação em animais perigosos para afastar os mortais inoportunos	Utilização de suas habilidades e competências para atingir seus objetivos de carreira e vida

Nota. Tabela adaptada Martins (2010)

Ao descrever sobre a carreira proteana, Hall (2002) enfatiza que, em geral, as pessoas têm se tornado mais propensas a procurar um senso de significado pessoal e de propósito no trabalho. Nesse sentido, destaca o desenvolvimento da identidade pessoal como uma metacompetência necessária para auxiliar o indivíduo a experimentar o sucesso psicológico no curso da carreira. Conforme o autor, a metacompetência é uma capacidade de ordem superior que permite ao indivíduo adquirir outras habilidades. Assim, o desenvolvimento da identidade está relacionado não apenas ao conhecimento que a pessoa adquire sobre si, mas também ao conhecimento de meios que proporcionem um contínuo aprendizado sobre os próprios interesses, metas e habilidades (Hall, 2002), como o uso do feedback de terceiros.

Além de um elevado conhecimento de si, Hall (2002) destaca a importância de outra metacompetência na caracterização da carreira proteana: a adaptabilidade. Conforme o autor, este conceito remete a necessidade do indivíduo conseguir responder a novas demandas do ambiente sem esperar por um treinamento formal ou ações advindas da organização. Para Hall, a adaptabilidade é constituída por uma competência adaptativa e também por uma motivação adaptativa. Exemplifica que o indivíduo pode a ter vontade de empreender

mudanças para novas adaptações, mas se não tiver habilidades para tanto, nada acontecerá. De forma semelhante, explica que uma pessoa pode ter capacidade para fazer adaptações, mas é necessário que deseje esse processo para que alguma mudança ocorra.

Considerando as metacompetências descritas acima, posteriormente, a carreira proteana foi apresentada em função de duas dimensões: “*values-driven*” e “*self-directed*” (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006), termos compreendidos no português como direcionamento para valores e autogerenciamento, respectivamente. O primeiro termo define que o indivíduo usa os próprios valores para conduzir a carreira, e também para mensurar o sucesso profissional (Briscoe et al., 2006). Um exemplo é o indivíduo que opta por deixar uma organização e desenvolver uma atividade autônoma que lhe permita ter mais flexibilidade nos horários, uma vez que não aprecia a fixação de tempo para o exercício de suas atividades.

Em relação ao autogerenciamento, tem-se a noção de uma independência na forma de conduzir a carreira (Briscoe et al., 2006). Nessa situação, o indivíduo não espera que o empregador seja o principal responsável por sua qualificação, mas de modo independente, busca novos aprendizados que podem lhe ser úteis na ocupação que já exerce ou na obtenção de novas oportunidades profissionais. Conforme Balassiano e Costa (2012), ao gerenciar a própria carreira, o trabalhador passa a adotar a mesma postura usada pelas organizações durante longos anos: utiliza a empresa como fonte de aprendizado e crescimento, e quando essa possibilidade se esgota, procura novos espaços onde possa continuar a se desenvolver. Ressalta-se, porém, que existem indicativos de que a habilidade para autogerenciar a carreira esteja relacionada a um maior nível de escolaridade (Segers, Inceoglu, Vloeberghs, Batram & Henderickx, 2008), não se aplicando a todos os trabalhadores, o que já havia sido pontuado por Hall (1996).

Conforme Briscoe e Hall (2006), considerando as duas dimensões do modelo proteano, é possível encontrar quatro perfis profissionais. O perfil dependente é caracterizado

por uma reduzida capacidade para autogerenciar a carreira e também para direcioná-la conforme os próprios valores, contrapondo-se totalmente ao perfil proteano ou transformacional, que se destaca nos dois aspectos. O perfil reativo apresenta capacidade para gerir a própria carreira, mas tende a direcioná-la conforme valores externos, enquanto o perfil rígido considera os próprios critérios nas decisões profissionais, mas apresenta dificuldade para administrar, sozinho, a carreira. O esquema envolvendo os quatro perfis é exposto na Tabela 2.

Para Hall (2002), muitas pessoas apreciam a autonomia da carreira proteana, porém, existem aqueles que encaram essa liberdade como uma experiência negativa, sendo necessário tempo para adaptação. O autor ressalta também que para ter uma carreira proteana bem-sucedida é necessário ser altamente flexível e adaptativo, contudo a adaptabilidade precisa ser guiada por um elevado nível de autoconhecimento.

Tabela 2.
Perfis Profissionais

Perfil	Dimensões proteanas	
	Autogerenciamento	Direcionamento para Valores
Dependente	Não	Não
Rígido	Não	Sim
Reativo	Sim	Não
Transformacional	Sim	Sim

Nota. Adaptada Briscoe e Hall (2006)

Quanto à expressão de atitudes proteanas, Hall (2002) destaca que muitas pessoas adotam um posicionamento passivo em relação às suas respectivas carreiras, delegando importantes decisões a terceiros. O autor ressalta que muitos jovens não têm recebido o devido preparo para se adequarem às necessidades de constantes mudanças no mercado de trabalho, tendo assim um “choque de realidade” nas primeiras experiências profissionais. Teixeira e Gomes (2004) complementam afirmando que o diploma não é mais suficiente para

conquistar um espaço no mercado de trabalho, sendo necessário o desenvolvimento de competências específicas, como o estabelecimento de redes de contatos e a capacidade para se ajustar a diferentes demandas.

Revisão de Literatura

A carreira proteana tem sido estudada em diferentes países. Neves, Trevisan e João (2013), numa pesquisa bibliométrica na base *Web of Science*, constataram que boa parte das pesquisas envolvendo esse modelo estão concentradas, em ordem, nos Estados Unidos, Inglaterra, Bélgica, Austrália, Alemanha, Canadá e Espanha. Objetivando ter um panorama de como a carreira proteana tem sido abordada em diferentes estudos foi realizado, neste trabalho, um levantamento sobre a temática no Portal do Periódicos Capes, considerando os artigos publicados entre 01/01/2000 e 31/12/2013.

A primeira busca estabeleceu como critério a existência das palavras “*protean*” e “*career*” no título dos artigos. Como resultado, foram localizados vinte e quatro artigos e um recurso textual. Entre os artigos, seis estavam repetidos e um apresentou problemas para acesso, restando assim, dezessete documentos para análise. Dentre esses, observou-se a existência de estudos qualitativos e quantitativos, realizados tanto com amostras de trabalhadores adultos quanto com estudantes de nível superior que trabalhavam pelo menos meio período. De um modo geral, as atitudes proteanas foram relacionadas a temáticas como *coping* ativo, consciência de identidade, performance, sucesso de carreira objetivo e subjetivo, bem estar psicológico, contrato psicológico, comprometimento organizacional, identidade de carreira, auto-eficácia, desenvolvimento de carreira, desenvolvimento de competências, família, satisfação com a carreira, empregabilidade, ajustamento cultural e satisfação com a vida.

Numa segunda busca, tomou-se como critério publicações que tivessem no título as palavras “carreira” e “proteana”, sendo encontrados três artigos em português. Como um

deles estava repetido, foram contabilizados dois documentos para estudo. O artigo de Oliveira, Zanon, Silva, Pinhatti, Gomes e Gauer (2010) propõe a validação da Escala de Atitudes de Carreira Proteana para o público brasileiro, enquanto a pesquisa de Andrade, Kilimnik e Pardini (2011) explora a relação das atitudes de carreira proteana com as âncoras de carreira e aspectos como satisfação com a carreira, com a profissão e com o trabalho.

Numa terceira busca, utilizou-se como critério a menção das palavras “*protean*” e “*careers*” no título das produções. Nesse último caso, foram apresentados quinze artigos, sendo que dois já tinham aparecido na primeira busca, sete estavam repetidos e um constituiu-se apenas na introdução de uma seção especial do *Journal of Vocational Behavior* sobre carreiras proteana e sem fronteiras, totalizando assim, cinco novos artigos para análise. Dentre esses, dois são teóricos, sendo que um discute aspectos metafóricos da carreira proteana e da carreira sem fronteiras (Inkson, 2006) e o outro, por meio da junção de características da carreira proteana e da carreira sem fronteiras, propõe a existência de 16 perfis profissionais (Briscoe & Hall, 2006). Entre os artigos empíricos, um descreve a investigação de possíveis motivadores da carreira proteana e da carreira sem-fronteiras, como crescimento pessoal e realização, entre trabalhadores europeus de diferentes segmentos como vendas, finanças e telecomunicações (Segers et al., 2008). Todavia, alguns resultados foram apresentados erroneamente, sendo corrigidos num artigo mais recente no formato de errata (Segers, Inceoglu, Vloeberghs, Bartram & Henderixx, 2010). O outro, por sua vez, consiste na construção e validação de duas escalas, sendo uma para avaliar aspectos da carreira sem-fronteiras e outra para mensurar as dimensões proteanas (Briscoe et al., 2006), denominada *Protean Career Attitudes Scale* (Escala de Atitudes de Carreira Proteana).

O instrumento destinado à mensuração das dimensões de autogerenciamento e direcionamento para valores proposto por Briscoe “*Protean Career Attitudes Scale*” et al. (2006) apresentou propriedades psicométricas adequadas e tem sido utilizado em diferentes

estudos como o de Cao, Hirschi e Deller (2013). Esses autores pesquisaram indivíduos que tinham migrado para a Alemanha, de forma voluntária, principalmente chineses, e constataram uma relação positiva entre as atitudes de carreira proteana e aspectos como satisfação com a carreira, satisfação com a vida e intenção de permanecer no país de acolhida, sendo este processo mediado por um maior ajustamento ao novo ambiente. Briscoe e Finkelstein (2009) também utilizaram a medida numa pesquisa com estudantes de MBA de uma Faculdade de negócios dos Estados Unidos que trabalhavam pelo menos em meio período do dia. Esses autores não verificaram nenhum tipo de relação entre as dimensões proteanas e o comprometimento organizacional afetivo, rompendo assim, com o estereótipo de que profissionais que gerenciam a própria carreira não estão interessados em relacionamentos comprometidos, tendendo a romper o vínculo profissional frente à primeira oportunidade que lhes surge. No Brasil, Oliveira e Gomes (2014) encontraram correlação positiva entre o aspecto de autogerenciamento e estilos reflexivos autônomo e metarreflexivo, indicando que profissionais que cultivam o hábito de refletir em seus próprios pensamentos têm maior possibilidade de assumir a responsabilidade da própria carreira.

Carreira e construtos psicossociais

Ao longo da revisão de literatura, observou-se que a maioria dos estudos não contemplava análises envolvendo alguns construtos descritos na literatura sobre carreira, como locus de controle, satisfação com a vida, valores, saúde, e personalidade. Destaca-se que essas variáveis são relevantes, haja vista a influência que exercem sobre a forma como o indivíduo percebe os aspectos da vida, bem como o modo como direciona suas ações, o que acaba por repercutir no modo como lida com fatores profissionais.

Magalhães e Teixeira (2013), por exemplo, numa pesquisa com 215 universitários, verificaram uma associação da busca de emprego com o locus de controle externo. Já Hirschi (2009), num estudo com adolescentes suíços, identificou que o desenvolvimento de aspectos

relacionados à adaptabilidade de carreira proporcionava um aumento no nível de satisfação com a vida dos participantes.

Anã e Nique (2010), numa pesquisa com universitários brasileiros, encontraram que alguns valores pessoais são mais típicos em algumas carreiras do que em outras. Ressaltaram, porém, que áreas como história e ciência da computação são mais difíceis de serem interpretadas quanto aos valores mais apreciados. Conforme os autores, o estudo não permitiu afirmar se os estudantes escolhem determinadas áreas de acordo com os valores que possuem, ou se esses se tornam mais homogêneos entre os alunos por influência do ambiente acadêmico.

De Battist, Gilardi, Siletti e Solari (2013), num estudo com trabalhadores italianos que tinham sido demitidos da indústria farmacêutica e participado de programas de *Outplacement*, verificaram uma correlação negativa e significativa entre o conceito de empregabilidade pessoal e saúde mental. Faria (2013), por sua vez, numa investigação sobre personalidade e exploração de carreira entre universitários, observou uma correlação negativa entre características de neuroticismo e satisfação com a informação obtida, bem como uma correlação positiva desse traço com stress na exploração e na decisão profissional. Por outro lado, a autora observou uma correlação positiva do construto de socialização com a decisão profissional.

Nesta direção, o presente estudo teve por objetivo responder algumas questões: universitários brasileiros expressam atitudes proteanas como autogerenciamento ou direcionamento para valores? Estão essas atitudes, nesta amostra, relacionadas a variáveis sócio-demográficas (idade, sexo, estado civil) ou psicossociais como locus de controle, satisfação com a vida, valores, saúde e personalidade?

ESTRUTURA DO TRABALHO

Esta dissertação foi estruturada no formato de dois artigos empíricos. O primeiro deles, intitulado “*Gerenciamento proteano de carreira entre universitários brasileiros: Expansão e adaptação da escala de gerenciamento proteano de carreira para universitários – EGPC-U*” enfoca os procedimentos adotados no desenvolvimento de uma escala que tem como finalidade avaliar o gerenciamento proteano de carreira entre alunos do ensino superior, considerando as vivências de universitários que, em alguns casos, ainda não passaram por uma experiência profissional. Para atingir este objetivo foram empreendidos procedimentos de validação (face, conteúdo, construto e discriminante) e análises de precisão.

A intenção de adaptar a escala decorreu da percepção da relevância do modelo proteano para jovens que estão na iminência de ingressar no mercado de trabalho, e da não existência de medidas direcionadas para esse público. A Escala de Atitudes de Carreira Proteana foi desenvolvida por Briscoe et al. (2006) utilizando uma amostra diversa, composta por universitários da área de negócios, por estudantes de MBA (*Master in Business Administration*), que exerciam atividade laboral de meio período, por profissionais em cargos de gerência e executivos. Todavia, constata-se que alguns itens da medida são adequados, exclusivamente, para indivíduos que estão em plena atividade no mercado de trabalho [ex.: “*When development opportunities have not been offered by my company, I’ve sought them out on my own*” – “Quando oportunidades de desenvolvimento não têm sido oferecidas por minha empresa, eu tenho procurado fora por minha conta própria”]. De modo semelhante, a versão brasileira do instrumento (Oliveira et al., 2010) apresenta itens direcionados a profissionais, como o que segue: “*O que eu penso sobre o que é certo para minha carreira é mais importante do que o que a empresa para a qual eu trabalho pensa*”, tendo sido validada a partir de dados de uma amostra composta unicamente por indivíduos que estavam atuantes no mercado de trabalho.

O segundo artigo, intitulado “*Construtos associados às dimensões proteanas de carreira entre universitários de diferentes áreas de conhecimento*”, relaciona os aspectos de autogerenciamento e de direcionamento para valores com variáveis sóciodemográficas como idade e sexo e, com os construtos de locus de controle, satisfação com a vida, personalidade e saúde. O objetivo do estudo é proporcionar uma melhor compreensão sobre aspectos que influenciam a expressão de atitudes proteanas entre universitários, averiguando ao mesmo tempo, possíveis semelhanças e diferenças entre alunos dos cursos de exatas e de humanas.

Ao final, na seção de Discussão Geral, são abordadas as contribuições de cada estudo, as limitações da pesquisa e a proposição de futuras investigações. As referências bibliográficas utilizadas acompanham respectivamente cada artigo, havendo ao final uma listagem com as referências utilizadas na Introdução e Discussão Geral.

OBJETIVOS

Objetivo Geral

Investigar aspectos do gerenciamento proteano de carreira entre universitários.

Objetivos Específicos

- a) Adaptar a Escala de Atitudes de Carreira Proteana para estudantes universitários;
- b) Comparar o modelo proteano entre alunos das áreas de humanas e de exatas;
- c) Verificar a relação entre as dimensões proteanas e os construtos de lócus de controle, satisfação com a vida, personalidade, saúde e valores;
- d) Investigar a relação entre as dimensões proteanas e variáveis sócio-demográficas como sexo, idade e renda familiar.

**ARTIGO 1. Gerenciamento Proteano de Carreira em Universitários Brasileiros:
Expansão e Adaptação da Escala de Gerenciamento Proteano de Carreira para
Universitários – EGPC-U**

Resumo

Inúmeras mudanças no cenário socioeconômico demandam a criação de novos modelos de carreira, entre eles destaca-se o da Carreira Proteana. Esse modelo trabalha com a perspectiva de uma carreira autodirigida e alinhada com os valores individuais. Diante do número reduzido de estudos que aplicam o modelo proteano a futuros profissionais, a presente pesquisa teve como objetivo adaptar e validar a Escala de Atitudes de Carreira Proteana para universitários brasileiros. Este estudo contou com uma amostra de 1016 alunos de graduação com idade entre 18 e 65 anos ($DP = 6,69$ anos) de 37 cursos diferentes. Ambos os estudos, exploratório e confirmatório da medida, atestaram a estrutura de duas dimensões da escala. Os índices de confiabilidade foram satisfatórios e superiores a 0,61. As correlações entre as dimensões do modelo proteano e fatores como personalidade, valores e locus de controle forneceram evidências adequadas de validade preditiva da medida.

Palavras-Chave: Carreira Proteana, Autogerenciamento, Valores Pessoais, Universitários.

Abstract

In line with the constant changes in the socioeconomic scenario, new career models such as the Protean Career are emerging. This model proposes that careers are self-directed and aligned with individual values. Considering the small number of studies that apply the protean model to students, the present study aimed to adapt and validate the Protean Career Attitudes Scale for Brazilian undergraduate students. The psychometric analysis of the instrument, was based on a sample of 1016 undergraduates aging from 18 to 65 years ($SD = 6.69$ years) registered in 37 different courses. Both the exploratory and the confirmatory analysis supported the bifactorial structure proposed theoretically. The reliability indices were also satisfactory, with Cronbach's alphas exceeding .61. The correlations between the dimensions of protean career and measures of personality, values and locus of control also provided adequate evidence of validity of the measure.

Keywords: Protean Career, Self-Directedness, Personal Values, University Students.

Estudar, concluir o curso de nível superior e entrar numa organização onde se possa “fazer carreira”, esperançosamente, até a aposentadoria. Esse era e ainda é o sonho de muitos indivíduos. No entanto, é necessário considerar que as mudanças socioeconômicas no cenário mundial têm possibilitado, na atualidade, a coexistência de diferentes modelos de carreira, alguns dos quais diferem do formato descrito inicialmente. Chanlat (1995), por exemplo, pontua a existência de dois: um tradicional e outro moderno.

No modelo tradicional, ainda presente em algumas empresas, ressaltam-se aspectos como valorização de empregos duradouros e progressão vertical. O ideal de carreira neste caso está atrelado a conseguir um emprego e crescer dentro da empresa (Silva, 2009). Além disso, neste modelo, o sucesso profissional é frequentemente mensurado por fatores objetivos, como níveis salariais e posições alcançadas na hierarquia da organização (Inkson & Arthur, 2001).

Conforme Chanlat (1995), o modelo moderno de carreira começou a ganhar espaço a partir da década de 70 com influências, por exemplo, da feminização do trabalho, da elevação do nível de escolaridade e da globalização. Ressaltam-se também nesse processo os rápidos avanços tecnológicos, a competitividade internacional, o enxugamento das estruturas produtivas e a recessão de 2008, que reduziu as possibilidades de promoção e de altos ganhos na carreira (Oliveira, Zanon, Silva, Pinhatti, Gomes & Gauer, 2010; Stumpf & Tymon Jr., 2012).

Sobre o modelo moderno de carreira, Campos (2006) enfatiza que enquanto os contratos de trabalho antigos prezavam pela dependência do trabalhador em relação à organização, os novos nutrem a sua independência, prezando por valores menos paternalistas e mais autônomos. Desse modo, o indivíduo passa a ser o responsável pela busca de seu desenvolvimento profissional, assumindo assim, todos os riscos inerentes à sua carreira (Silva, 2009).

Modelo Proteano de Carreira

Considerando a concepção moderna de carreira, Hall (1996, 2002) propôs um novo conceito, denominado Carreira Proteana. A terminologia tem inspiração na mitologia grega, especificamente na história do deus *Proteus*. Conforme os pressupostos mitológicos, *Proteus* era um deus do mar que tinha o dom da profecia e valia-se da sua capacidade de metamorfose para poder esconder dos outros seus conhecimentos (Volmer & Spurk, 2011). Num paralelo com o mito, a capacidade de adivinhação de *Proteus* pode ser representada pela habilidade do profissional proteano para planejar a carreira com base numa visão de futuro compatível com seus objetivos de vida. Por sua vez, a habilidade do deus grego de mudar de forma física ressalta a versatilidade, a flexibilidade e a adaptabilidade exigida do profissional proteano (Martins, 2010).

A carreira proteana é caracterizada por duas dimensões: “*values-driven*” e “*self-directed*” (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006) ou “direcionamento para valores” e “autogerenciamento”, respectivamente. A primeira dimensão do construto faz referência à ideia de que os valores pessoais do indivíduo orientam sua carreira, bem como o auxiliam na mensuração do sucesso. Entretanto, orientar-se por valores pessoais requer um autoconhecimento prévio. A identificação de quais valores são realmente importantes para o indivíduo exige reflexão, atividade ainda executada por poucos (Kopelman, Feldman, McDaniel & Hall, 2012).

A segunda dimensão, por sua vez, faz referência à autonomia na forma de conduzir a carreira. (Briscoe & Hall, 2006). Existe nesse caso, por parte do indivíduo, um senso de controle e sentimentos de que ele pode “fazer a diferença” (Kopelman et al., 2012). Nesse sentido, Hall (1996) enfatiza que a carreira passa a ser desenhada mais pelo indivíduo do que pela organização, e tem a possibilidade de ser redirecionada constantemente para atender às necessidades da pessoa. Para o autor, tanto as carreiras organizacionais como as carreiras

autônomas passam a se configurar como curtos estágios marcados pelas fases de prospecção, experimentação, maestria e saída. Nesse caso, o indivíduo busca novas experiências dentro ou fora da organização, passa por um período de adaptação, adquire maestria na ocupação e reinicia a procura de novas atividades profissionais.

Mensuração dos construtos proteanos

Com o objetivo de mensurar as dimensões citadas anteriormente, Briscoe et al. (2006) propuseram um instrumento composto por 14 itens denominado *Protean Career Attitudes Scale* (Escala de Atitudes de Carreira Proteana). A medida foi aplicada a uma amostra de 561 participantes, incluindo estudantes da área de negócios sem vínculo empregatício e estudantes que trabalhavam meio período. Os índices de confiabilidade (alfa de Cronbach) obtidos nesse estudo foram de 0,75 para autogerenciamento e de 0,70 para direcionamento para valores. No Brasil, o instrumento original foi validado para uso com profissionais por Oliveira et al. (2010). Os autores utilizaram uma amostra de 292 trabalhadores adultos (idade média de 32 anos) empregados em diferentes organizações brasileiras e obtiveram uma versão da escala composta por 11 itens, com bons índices de confiabilidade nas subescalas de autogerenciamento (alfa = 0,85) e de direcionamento para valores (alfa = 0,73).

No que diz respeito à carreira de futuros profissionais, Teixeira e Gomes (2005) sugerem que muitos universitários concluem a graduação com diferentes atitudes e percepções quanto ao futuro profissional e ao gerenciamento de suas respectivas carreiras. Para os autores, alguns se apresentam confiantes, traçam metas e procuram alcançá-las. Outros, por sua vez, concluem o curso sem saber o que fazer. Para Freeman (2012), durante essa fase de transição, os questionamentos sobre o futuro da carreira, por colegas e familiares, são recorrentes o que gera um aumento do nível de ansiedade entre os estudantes. Segundo o autor, nesse momento a participação do jovem em cursos e seminários que o preparem para a transição da faculdade para o mercado de trabalho faz-se necessária.

Em um estudo sobre escolha profissional e inserção no mercado de trabalho, Bardagi, Lassance, Paradiso e Menezes (2006) discutem as dificuldades apontadas por estudantes em vias de concluir a graduação. Conforme as autoras, a proximidade do término do curso e da inserção no mercado de trabalho geram preocupações relativas à vida profissional, o que torna este momento propício e merecedor de investigação científica. De acordo com Balassiano, Ventura e Fontes Filho (2004), embora existam jovens que expressem o desejo de se alinhar às novas mudanças e autogerirem suas carreiras, existem aqueles que sonham com a possibilidade de fazer carreira nos moldes tradicionais, transferindo as responsabilidades de seu desenvolvimento para a empresa.

Considerando as características das carreiras contemporâneas, as exigências do mercado de trabalho, e tendo em vista os desafios que se apresentam aos graduandos face à conclusão do ensino superior, pretende-se, no presente estudo, investigar as características do modelo proteano de carreira entre universitários brasileiros. Tendo em vista a ausência de instrumentos que avaliem as dimensões da carreira proteana nesse público, objetivou-se nessa pesquisa adaptar e validar a Escala de Atitudes de Carreira Proteana para graduandos.

Método

O processo de adaptação da Escala de Atitudes de Carreira Proteana para universitários foi realizado em quatro etapas relacionadas ao levantamento das evidências de validade da medida: validação de face, validação de conteúdo, validação de construto e validação discriminante. Além disso, foram efetuadas duas avaliações de precisão, a partir do cálculo do coeficiente de confiabilidade alfa de Cronbach.

Participantes

Nas etapas preliminares de validação do instrumento, contou-se com quatro alunos de um curso público de graduação em Psicologia e uma aluna do Programa de Pós-graduação em

Psicologia da mesma Instituição para levantar evidências de validade de face do instrumento. Com o objetivo de verificar a evidência de validade de conteúdo, cinco especialistas, sendo: dois doutorandos, dois mestres e um mestrando participaram da tarefa.

Na sequência, na etapa empírica do instrumento, focada no levantamento dos indicadores de validade de construto e discriminante, a amostra foi composta por 1016 alunos de duas IES (Institutos de Ensino Superior) de um estado do sudeste brasileiro, distribuídos em 7 áreas de formação: *Artes* (ex. Arquitetura e Publicidade) 13,2%; *Ciências Exatas* (ex. Física e Química) 7,4%; *Ciências Humanas e Naturais* (ex. História e Filosofia) 16,7%; *Ciências Jurídicas e Econômicas* (ex. Direito e Economia) 31,2%; *Tecnologia* (ex. Engenharia Civil e Ciência da Computação) 20,5%; *Educação* (ex. Pedagogia) 1% e *Educação Física e Desportos* (ex. Educação Física) 9,2%. Compuseram a amostra da pesquisa alunos de 37 cursos diferentes.

Dentre os participantes, 49,7% ($N = 1016$) eram do sexo feminino, 49,3% do sexo masculino, e 1% não respondeu essa questão. A idade dos estudantes variou entre 18 e 65 anos, com média de 24,52 anos ($DP = 6,69$ anos). A maioria deles, 71,6%, tinham aulas no período diurno (matutino ou vespertino), 27% tinham aulas no período noturno e 1,5 % não informaram em que período tinham aulas. Os dois critérios de inclusão para participação na pesquisa foram: 1) Ter mais de dezoito anos e 2) Ter completado pelo menos quatro períodos do curso de graduação.

Instrumentos

O instrumento utilizado neste estudo foi um questionário autoaplicável com diferentes perguntas e escalas psicológicas adaptadas, incluindo:

Questionário Sóciodemográfico. Composto por 10 questões que foram desenvolvidas com a finalidade de caracterizar os participantes e colher informações relacionadas aos

objetivos desta pesquisa. Dentre os dados levantados, inclui-se o sexo dos participantes, o estado civil e o turno de estudo.

Escala de Gerenciamento Proteano de Carreira para Universitários (EGPC-U). Este instrumento tomou como base a medida desenvolvida por Briscoe et al. (2006), *Protean Career Attitudes Scale*. A versão original do instrumento contém 14 itens com a finalidade de avaliar as dimensões de autogerenciamento e de direcionamento para valores, sendo os coeficientes de confiabilidade alfa de Cronbach iguais a 0,75 e 0,70, respectivamente, indicando boa consistência da medida. O primeiro instrumento brasileiro, de Oliveira et al. (2010), possui um total de 11 itens, dos quais seis avaliam o autogerenciamento (alfa de Cronbach = 0,85) e cinco avaliam o direcionamento para valores (alfa de Cronbach = 0,73). A versão do instrumento construído e validado neste estudo partiu inicialmente de 31 itens, sendo alguns adaptados da versão original e outros elaborados especificamente para a nova escala, os quais foram estruturados no formato *likert* de cinco pontos em que (1) corresponde a “*não me caracteriza*” e (5) a “*me caracteriza totalmente*”.

Escala Multidimensional de Locus de Controle. Desenvolvida por Levenson (1974) e validada no Brasil por Dela Coleta (1987), apresenta 24 itens que avaliam duas dimensões: Interna (I) e Externa, sendo esta última dividida em Acaso (C) e Outros Poderosos (P). As subescalas apresentaram os seguintes alfas de Cronbach: 0,50, 0,63 e 0,62, respectivamente.

Questionário dos Valores Básicos (QVB). Proposto por Gouveia (2003), sendo composto por 18 itens, que estão distribuídos de forma igualitária, entre seis funções psicossociais (experimentação, realização, existência, suprapessoal, interacional e normativa) descritas conforme o modelo teórico. Os índices de confiabilidade das funções psicossociais variaram entre 0,41 e 0,59 (Gouveia, 2003; Gouveia, Milfont, & Guerra, 2014).

Marcadores Reduzidos de Personalidade. Instrumento desenvolvido por Hauk Filho, Machado, Teixeira e Bandeira (2012) com base na Teoria dos Cinco Grandes Fatores de

Personalidade: conscienciosidade, socialização, extroversão, neuroticismo e abertura. O instrumento é constituído por 25 adjetivos e apresenta coeficientes de precisão variando entre 0,61 e 0,83

Questionário de Saúde Geral (QSG-12). Constitui-se na versão reduzida do *General Health Questionnaire* (Goldberg, 1972), com um total de 12 itens que têm como objetivo a mensuração das seguintes dimensões: ansiedade e depressão (Gouveia, Chaves, Oliveira, Dias, Gouveia & Andrade, 2003). Os índices de confiabilidade observados na amostra brasileira foram 0,81 (depressão) e 0,66 (ansiedade).

Escala de Satisfação com a vida. Essa medida foi proposta inicialmente por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985), tendo sido validada no Brasil por Giacomoni e Hutz (1997). O instrumento constitui-se de cinco itens, estruturados no formato *likert* de cinco pontos. A versão brasileira apresenta consistência interna igual a 0,91, possuindo como propósito identificar como o indivíduo avalia um dos aspectos de seu bem-estar subjetivo.

Procedimentos de coleta e análise dos dados

O presente estudo seguiu os padrões éticos da Resolução 196/96 (versão 2012) do Conselho Nacional de Saúde (Ministério da Saúde, 2012). Foi também avaliado com parecer favorável pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) da Universidade Federal do Espírito Santo sob protocolo nº 248.810.

A versão preliminar do instrumento foi submetida à avaliação por aspectos qualitativos junto à amostra de estudantes. Comentários sobre nível de compreensão dos itens foram registrados e alterações na semântica dos itens com dúvidas foram feitas. Na etapa relativa ao levantamento de evidência de validade de conteúdo, feita por juízes, foi tomado o critério de concordância de 80% para manutenção do item. As sentenças que apresentaram valor de concordância inferior foram modificadas ou retiradas do instrumento que, posteriormente, foi submetido à amostra foco deste estudo.

A coleta de dados juntos aos estudantes dos IESs foi operacionalizada com agendamento dos horários de aplicação com os professores de diferentes disciplinas. Pesquisadores treinados foram até às salas de aula e convidaram os alunos para participarem da pesquisa. Aqueles que consentiram responderam o questionário em aproximadamente 30 minutos.

Após a tabulação dos questionários, os itens do instrumento de carreira e das demais escalas foram submetidos a análises estatísticas com auxílio do software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 13.0 e Amos (*Analysis of Moment Structures*) versão 7.0. Inicialmente realizou-se a análise descritiva de todos os itens das escalas. Para a realização da análise fatorial exploratória e confirmatória, a amostra da pesquisa foi dividida em duas subamostras ($n1 = 611$; $n2 = 405$). Especificamente na Escala de Gerenciamento Proteano de Carreira para Universitários (EGPC-U) checkou-se a estrutura dimensional do instrumento, por meio da análise dos componentes principais, e depois se extraiu os fatores por meio da análise fatorial exploratória com a primeira subamostra. Cálculos dos índices de confiabilidade alfa de Cronbach para os itens das subescalas resultantes foram realizados.

Dados da segunda subamostra foram utilizados para conduzir os procedimentos fatoriais confirmatórios (AFC) e também o cálculo dos coeficientes de confiabilidade das escalas resultantes. No processo de análise fatorial confirmatória, diversos critérios foram adotados, visto que cada índice tende a apresentar diferentes forças e fraquezas na avaliação do modelo (Taylor, Bagby & Parker, 2003). Assim, foi utilizado o estimador ML (*Maximum Likelihood*), bem como os indicadores sugeridos por Byrne (2010) e Hair Jr., Anderson, Tatham e Black (2005): 1) χ^2 (qui-quadrado) indica a probabilidade do modelo selecionado em se ajustar ao dados da matriz; 2) Razão $\chi^2/g.l$ (qui-quadrado/graus de liberdade) é indicador de ajustamento, sendo recomendáveis valores entre 2 e 3, admitindo-se até 5; 3) CFI (*Comparative Fit Index* ou índice de ajuste comparativo) configura-se como um indicador

comparativo em relação ao ajuste dos modelos, podendo variar de 0 a 1, sendo valores acima de 0,90 adotados para aceitação do modelo; 4) RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation* ou Raiz quadrada média do erro de aproximação) é um indicador de resíduos (diferença entre o modelo e os dados) para o qual são recomendados valores entre 0,05 e 0,08, com intervalo de confiança de 90%, aceitando-se valores de até 0,10; 5) GFI (*Goodness-of-fit Index* ou índice de qualidade do ajuste) e AGFI (*Adjusted Goodness-of-fit Index*) são indicadores do ajuste ponderado que se relacionam com proporção de variância-covariância nos dados explicados pelo modelo, com valores variando de 0 a 1. O valor de parâmetro para aceitação deste é superior ou próximo ao intervalo de 0,90 a 0,95.

Visando verificar aspectos relacionados à capacidade discriminativa do instrumento, foram realizados estudos de comparação por meio do teste *t* para amostras independentes com toda a amostra da pesquisa. Esse procedimento teve como finalidade verificar a existência de possíveis diferenças entre grupos quanto à orientação de carreira proteana, ao considerar as seguintes variáveis sócio-demográficas: sexo, estado civil, turno de estudo, realização de estágio e experiência de trabalho. Por fim, foram efetuados estudos de correlação envolvendo os construtos propostos pelo carreira proteana e variáveis psicossociais: personalidade, valores, locus de controle e personalidade.

Resultados

Evidências qualitativas de validade da EGPC-U

A primeira versão do instrumento foi submetida à avaliação via leitura dos itens por estudantes. Nesta etapa, os itens que não foram facilmente compreendidos foram anotados e sofreram pequenas modificações de conteúdo e flexão verbal. Prosseguindo, na avaliação de juízes, associada ao levantamento dos indicadores de validação de conteúdo, houve concordância superior ou igual a 80% para 27 itens. Nos demais casos, esse índice foi igual

ou menor que 60%, optando-se assim por sua exclusão: “Acredito que só é interessante pensar em mudanças na carreira quando realmente necessário (ex. perda de um emprego ou uma melhor proposta de trabalho)”;

“Dou pouca importância para a opinião das outras pessoas a respeito das escolhas que faço em minha carreira”;

“Difícilmente sairia de uma empresa por conflito de valores” e “Aceitaria abdicar de minha vida pessoal para crescer profissionalmente”. No processo de avaliação de Juízes, foram sugeridos ainda outros quatro itens, e a divisão de um item em duas sentenças. Desse modo, após procedimentos de validação de conteúdo, a escala, que partiu de 31 sentenças, apresentou em sua configuração final 32 itens, que foram submetidos ao processo de coleta de dados.

Análise exploratória e indicadores de confiabilidade

O conjunto de itens da EGPC-U foi inicialmente submetido à análise dos componentes principais com objetivo de verificar a fatoração da matriz de dados. O KMO teve o valor de 0,78, e o teste de esfericidade de *Barlett* foi igual 2879,082 ($p < 0,001$). Tomando como parâmetro a informação gerada pelo gráfico *screeplot*, foi realizada a extração de dois, três e quatro fatores, todas com método de fatoração do eixo principal e rotação promax. Os dados resultantes com três e quatro fatores não se mostraram satisfatórios. Desse modo, optou-se por seguir a proposição bidimensional da teoria, restringindo a extração a duas dimensões. O resultado desta última análise pode ser observado na Tabela 1. Esta apresenta os itens distribuídos entre dois fatores, com suas respectivas cargas fatoriais. O fator 1 representa a dimensão autogerenciamento, enquanto o fator 2 o direcionamento para valores. Itens com carga inferior a $|0.30|$ foram excluídos da solução fatorial final, assim, cada dimensão apresentou nove itens na última versão. A variância total explicada pelos dois fatores foi de 17,1% e os coeficientes alfa de Cronbach mostraram-se satisfatórios, sendo 0,75 na subescala de autogerenciamento e 0,68 na subescala de direcionamento para valores.

Tabela 1.

Cargas fatoriais, variância explicada e alfas de Cronbach da Escala de Gerenciamento Proteano de Carreira - EGPC-U.

ITENS	FATOR	
	1	2
Avalio constantemente quais qualificações devo adquirir para me manter atualizado em relação ao mercado de trabalho.	0,72	
Procuro conhecer as competências necessárias para me aprimorar em determinada atividade profissional.	0,58	
Procuro estar atento (a) a inovações nas áreas profissionais que me interessam.	0,56	
Procuro fazer contatos com profissionais que possam oferecer oportunidades para minha carreira.	0,55	
Tenho planos relacionados à minha carreira para os próximos seis meses.	0,52	
Sei quais atitudes devo tomar para alcançar a posição profissional que desejo.	0,45	
Percebo-me procurando oportunidades de desenvolvimento para minha carreira por conta própria.	0,44	
Quando busco cursos de aprimoramento profissional, procuro escolher aqueles que estejam mais alinhados aos meus interesses.	0,40	
Tenho dificuldade de identificar oportunidades de desenvolvimento na minha carreira.	-0,39	
Sentir-me realizado profissionalmente é mais importante do que atingir uma alta posição em minha carreira.		0,59
Acho que encontrar um equilíbrio entre minha vida pessoal e profissional é mais importante do que atingir uma alta posição em minha carreira		0,54
Ao tomar uma decisão em relação a minha carreira considero, primeiramente, minha satisfação pessoal.		0,49
Considero que o sucesso é muito mais do que ter um bom salário		0,49
Uso meus próprios critérios para avaliar o meu sucesso em diferentes contextos.		0,44
Caso me desinteresse pela profissão que escolhi, buscarei outras ocupações que possam me proporcionar maior realização.		0,39
Rejeito oportunidades profissionais que não estão adequadas aos meus valores.		0,39
Prefiro ficar desempregado (a) a entrar em uma empresa cujos valores são contrários aos meus.		0,39
O mais importante é como eu avalio o sucesso na minha carreira e não o julgamento das pessoas sobre isso.		0,35
Número de Itens	9	9
% da Variância Explicada	11,4	5,72
Alfa de Cronbach	0,75	0,68

Análise fatorial confirmatória e indicadores de confiabilidade

Com o objetivo de verificar a estabilidade da estrutura da medida, bem como a bidimensionalidade do modelo, os dados da segunda subamostra ($n = 405$) foram submetidos

a uma análise fatorial confirmatória-AFC. O modelo testado nessa nova análise foi a matriz resultante do estudo exploratório. Os índices de adequação do modelo hipotético inicial para essa amostra, conforme Figura 1, foram totalmente satisfatórios na estrutura original [$\chi^2 = 238,749$, g.l. = 134 ($p < 0,001$), $\chi^2 / \text{gl} = 1,78$, RMR = 0,060, GFI = 0,94, AGFI = 0,92, CFI = 0,90, RMSEA (90% CI) = 0,044 (0,035 – 0,053)].

Os coeficientes de confiabilidade alfa de Cronbach das medidas foram semelhantes aos encontrados na versão exploratória, sendo os seguintes: 1) autogerenciamento (0,75); 2) direcionamento para valores (0,61), valores considerados bons e aptos para o uso da medida em contextos de pesquisa (Nunnally, 1978).

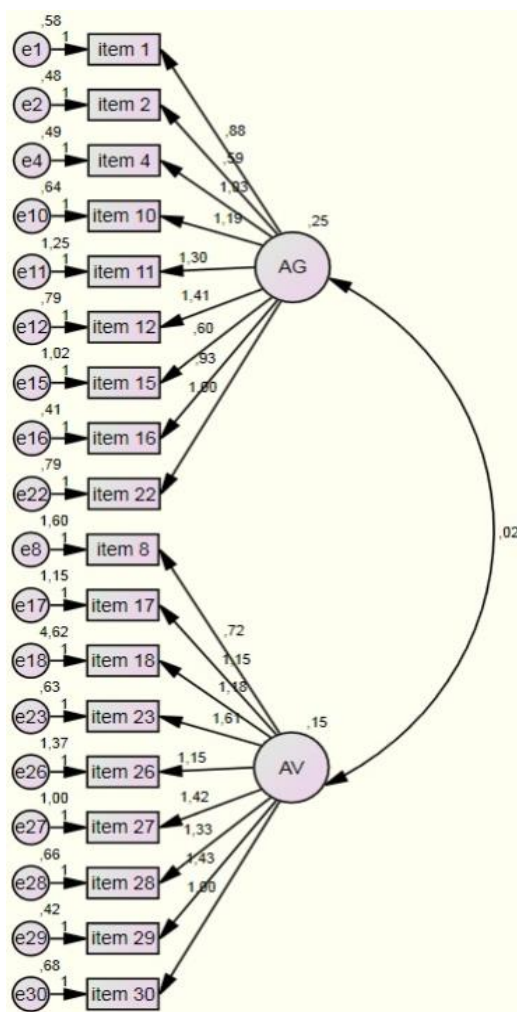


Figura 1. Estrutura Fatorial Confirmatória da EGPC-U.

Gerenciamento Proteano: aspectos convergentes e divergentes do construto

Os dados a seguir foram obtidos por meio de análises realizadas com a amostra completa ($N = 1016$). No que diz respeito às variáveis sócio-demográficas, considerando primeiramente o sexo dos respondentes, não foram encontradas diferenças significativas entre homens e mulheres quanto às dimensões autogerenciamento [$t = (1004) = -1,63, p = 0,10$] e direcionamento para valores [$t = (1004) = -0,60, p = 0,55$]. Quanto ao status de relacionamento, ser casado ou solteiro, não configurou como um aspecto de diferenciação quanto a ter uma carreira mais autogerenciada [$t = (999) = -0,53, p = 0,60$] ou direcionada para valores [$t = (999) = -0,37, p = 0,71$]. Sobre o período de estudo, não foram encontradas diferenças significativas entre alunos de cursos diurnos e noturnos, no que tange às dimensões autogerenciamento [$t = (999) = -0,78, p = 0,44$] e direcionamento para valores [$t = (999) = 1,00, p = 0,32$].

Diferença significativa foi observada na dimensão autogerenciamento quando comparou-se estudantes que já tinham estagiado ou estavam estagiando no momento da pesquisa ($M = 3,83, DP = 0,57$) e aqueles que nunca passaram por essa experiência ($M = 3,73; DP = 0,61$), com uma pontuação média significativamente maior para o primeiro grupo [$t = (1006) = 2,53, p < 0,05$]. Contudo, não houve diferença significativa quanto à dimensão direcionamento para valores [$t = (1006) = 1,34, p = 0,18$]. De modo semelhante, alunos que já tinham trabalhado ou estavam trabalhando na época da pesquisa apresentaram média superior em autogerenciamento ($M = 3,86, DP = 0,59$) e direcionamento para valores ($M = 3,88; DP = 0,58$) quando comparados àqueles que não tinham experiência de trabalho. [$M = 3,76, DP = 0,57; t = (1004) = 2,66, p = 0,01$, e $M = 3,79, DP = 0,60; t = (1004) = 2,37, p = 0,02$, respectivamente]. Finalizando, com objetivo de verificar a relação dos aspectos de gerenciamento de carreira com outros aspectos psicossociais, foram realizadas diferentes correlações entre as variáveis. A Tabela 2 apresenta os resultados das análises.

Tabela 2.
Correlação entre as dimensões proteanas e variáveis psicossociais.

Construtos	AG	Sig	DV	Sig.
Satisfação com a Vida ¹	0,19	<0,001	0,16	<0,001
Depressão ²	- 0,25	<0,001	- 0,08	0,01
Ansiedade ²	- 0,11	<0,001	- 0,03	0,32
Experimentação ³	0,16	<0,001	0,08	0,01
Realização ³	0,27	<0,001	- 0,10	<0,001
Existência ³	0,15	< 0,001	0,03	0,38
Suprapessoal ³	0,27	< 0,001	0,07	0,03
Interacional ³	0,14	< 0,001	0,09	0,005
Normativa ³	0,15	<0,001	- 0,02	0,42
Extroversão ⁴	0,16	<0,001	0,04	0,15
Socialização ⁴	0,17	<0,001	0,17	<0,001
Conscienciosidade ⁴	0,31	<0,001	0,09	0,005
Neuroticismo ⁴	- 0,15	<0,001	- 0,04	0,20
Abertura ⁴	0,24	<0,001	0,20	<0,001
Interno ⁵	0,33	<0,001	0,13	<0,001
Outros Poderosos ⁵	- 0,09	<0,001	- 0,05	0,09
Acaso ⁵	- 0,12	<0,001	- 0,03	0,41

Nota. ¹Satisfação com a vida; ²Dimensões do QSG 12 (Questionário de Saúde Geral); ³Fatores do QVB (Questionários de Valores Básicos); ⁴Marcadores Reduzidos de Personalidade e ⁵Dimensões da Escala Multidimensional de Locus de Controle.

Conforme apresentado na Tabela 2, todas as variáveis psicossociais analisadas se correlacionaram com a dimensão autogerenciamento. Destaca-se a correlação significativa e positiva com a função psicossocial realização ($r = 0,27$); com os traços de personalidade, conscienciosidade ($r = 0,31$) e abertura ($r = 0,24$), e com a percepção de locus de controle interno (LCI) ($r = 0,33$). Ressalta-se também a correlação negativa e significativa com o construto depressão ($r = - 0,25$).

Diferentemente da dimensão autogerenciamento, o construto direcionamento para valores apresentou correlação significativa com um número reduzido de variáveis. Dentre essas, ressalta-se o traço de personalidade abertura para experiência ($r = 0,20$) que correlacionou-se significativamente com as duas dimensões do modelo proteano.

Discussão

O objetivo do presente estudo foi adaptar e validar a Escala de Atitudes de Carreira Proteana para o público universitário brasileiro. A partir dos resultados obtidos considera-se adequado o modelo com dois fatores, o que corrobora estudos anteriores sobre o construto com profissionais (Briscoe et al., 2006; Oliveira et al., 2010). Especificamente sobre evidências de validade da EGPC-U, os resultados apresentados são favoráveis em termos dos indicadores encontrados, além dos índices de precisão serem positivos, ambos acima de 0,61, o que é considerado satisfatório (Nunnally, 1978).

Quanto aos aspectos de convergência e divergência do construto de gerenciamento proteano, observou-se a capacidade do novo instrumento em realizar algumas discriminações com outras variáveis. Em relação ao sexo não foi identificada diferenciação entre homens e mulheres quanto à orientação proteana. Resultado divergente de Oliveira et al. (2010), neste caso com amostra de empregados, onde observou-se que homens se sobressaíram no aspecto de autogerenciamento.

No que concerne à experiência profissional, identificou-se que alunos que já tiveram algum tipo de experiência profissional prévia, ainda que de estágio, apresentaram escores mais elevados na dimensão autogerenciamento, aspecto que quando associado com *locus* de controle interno (LCI), sinaliza a relevância da autoresponsabilização da carreira e da vida como aspecto favorável para trajetória profissional. Da mesma forma, Gadassi, Gati e Dayan (2012) apontaram a importância do construto (LCI) para tomada de decisões em carreiras adaptativas.

De modo semelhante, o construto conscienciosidade, representado por aspectos como persistência, organização e determinação (McCrae & Costa, 2003), correlacionou-se com o autogerenciamento de carreira. A relevância desse traço foi apontada em estudos sobre adaptabilidade de carreira (Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães & Duarte, 2012; Van

Vianen, Klehe, Koen & Dries, 2012), relacionando-se assim à autodisciplina, à orientação para o futuro e à percepção da capacidade para resolver problemas como componentes importantes para inserção dos futuros profissionais em formação.

Outra característica associada com gerenciamento de carreira na amostra deste estudo foi o traço de abertura para experiência. Nesta pesquisa observaram-se correlações positivas deste traço de personalidade, associado à criatividade e à inovação (Nunes, Hutz & Nunes, 2010), com a dimensão autogerenciamento e também com o direcionamento para valores. Infere-se, a partir dos resultados, que tal traço atue como um facilitador individual, tanto para o exercício de um comportamento exploratório, como também para mudanças de emprego e desenvolvimento de um perfil de carreira empreendedor.

Conforme Gouveia, Milfont, Fisher e Santos (2008), os valores humanos apresentam duas funções: guiar as ações humanas e expressar as necessidades do indivíduo. No presente estudo, as funções psicossociais realização e suprapessoal apresentaram um índice de correlação alto com a dimensão de autogerenciamento. A função psicossocial realização representa elementos específicos ao êxito, prestígio e poder, enquanto a suprapessoal, relaciona-se aos valores de maturidade, beleza e conhecimento. Para Gouveia, Milfont, Fischer e Coelho (2009) os valores suprapessoais estão relacionados à busca pela satisfação pessoal e o reconhecimento do próprio indivíduo como um ser humano útil. Nesta mesma direção, pode-se inferir que a característica de autogerenciamento de carreira alinha valores de desempenho individual, como também aspectos ligados a admiração e prestígio, em outras palavras: carreira autogerenciada é valor individual para estas pessoas, comumente percebidas como exitosas, maduras e com conhecimento.

No que diz respeito aos aspectos de saúde geral, a relação negativa entre o autogerenciamento e o construto de depressão sugere que a percepção de controle da própria carreira possa atuar como um fator de proteção da saúde. Esta consideração é reforçada pela

correlação negativa entre o autogerenciamento e o traço de neuroticismo. Conforme Nunes (2000), os traços de neuroticismo e depressão apresentam forte correlação entre si, e alguns estudos consideram o primeiro como um bom preditor do segundo (Roberts & Kendler, 1999). Desta forma, pessoas que autogerenciam a carreira são menos predispostas a instabilidades afetivas, além de experienciarem em menor nível sentimentos negativos e desagradáveis. Não foram encontrados dados significativos quanto ao fator direcionamento para valores.

Sobre a aplicabilidade da medida e o direcionamento de futuros estudos, considera-se que o instrumento possui relevância na avaliação de processos de orientação de carreira de jovens e investigações que procurem identificar causas de desistência de cursos acadêmicos. A identificação de pessoas que tenham dificuldade para autogerir a carreira ou direcioná-la conforme valores pessoais, por exemplo, pode ser um indicativo para o aconselhamento de áreas de trabalho que sejam mais estáveis e estruturadas e também de maior necessidade de acompanhamento e orientação profissional. Para Sullivan e Baruch (2009), nem todos profissionais conseguem assumir a responsabilidade de sua própria carreira em momentos de instabilidade no mercado de trabalho, cabendo muitas vezes estratégias de aconselhamento e aprendizagem para desenvolvê-las.

As relações observadas com outros construtos fornecem indícios de temas que podem ser abordados em programas de orientação de carreira, principalmente no que diz respeito aos aspectos de autonomia. Acredita-se assim que intervenções que trabalhem com questões relacionadas ao desenvolvimento de um locus de controle mais internalizado e com a valorização de características como a abertura para experiência possam fortalecer essa habilidade. Acredita-se ainda que tais intervenções possam sensibilizar os estudantes universitários sobre diferentes alternativas para suas carreiras, diminuindo, em alguns casos, a

possibilidade de uma evasão acadêmica, uma segunda opção de formação universitária, perda da satisfação pessoal com carreira e de satisfação geral.

Considerações Finais

Considerando as transformações no modo de se gerenciar a carreira profissional, espera-se que o presente estudo contribua com o desenvolvimento de futuras pesquisas e também com o desenvolvimento de programas que auxiliem graduandos na transição da universidade para o mercado de trabalho. Sugere-se também a realização de estudos longitudinais que investiguem aspectos do gerenciamento proteano entre os últimos anos da faculdade e os primeiros anos de inserção no mundo do trabalho.

Referências

- Balassiano, M., Ventura, E. C. F., & Fontes Filho, J. R. (2004). Carreiras e cidades: existiria um melhor lugar para se fazer carreira? *Revista de Administração Contemporânea*, 8(3), 99-116. doi:10.1590/S1415-65552004000300006
- Bardagi, M., Lassance, M. C. P., Paradiso, A. C., & Menezes, I. A. D. (2006). Escolha Profissional e Inserção no Mercado de Trabalho. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 10(1), 69-82. doi:10.1590/S1413-85572006000100007
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.002
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.003
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with Amos: Basic concepts, applications, and programming*. New York: Routledge.
- Campos, K. C. L. (2006). *Construção de uma Escala de Empregabilidade: competências e habilidades pessoais, escolares e organizacionais* (Doutorado). Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Chanlat, J. F. (1995). Quais carreiras e para qual sociedade? *Revista da Administração de Empresas*, 35(6), 67-75.
- Dela Coleta, M. F. (1987). Escala multidimensional de locus de controle de Levenson. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 39, 79-97.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with Life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 91-95.

- Freeman, E. (2012). The Design and Implementation of a Career Orientation Course for Undergraduate Majors. *College Teaching*, 60, 154-163. doi:10.1080/87567555.2012.669424
- Gadassi, R., Gati, I., & Dayan, A. (2012). The Adaptability of Career Decision Making Profiles. *Journal of Counseling Psychology*, 59(4), 612-622. doi:10.1037/a0029155
- Giacomoni, C. H. & Hutz, C. S. (1997). A mensuração do bem-estar subjetivo: escala de afeto positivo e negativo e escala de satisfação de vida. In *Anais do XXVI Congresso Interamericano de Psicologia* (p. 313). São Paulo, SP: Sociedade Interamericana de Psicologia.
- Goldberg, D. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Gouveia, V. V. (2003). A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. *Estudos de Psicologia*, 8(3), 431-443.
- Gouveia, V. V., Chaves, S. S. S., Oliveira, I.C. P., Dias, M. R., Gouveia, R. S. V., & Andrade, P. R. (2003). A Utilização do QSG-12 na População Geral: Estudo de sua Validade de Construto. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(3), 241-248.
- Gouveia, V. V., Milfont, T. L., Fisher, R., & Coelho, J. A. P. M. (2009). Teoria Funcionalista dos Valores Humanos: Aplicações para Organizações. *Revista de Administração Mackenzie*, 10(3), 34-59.
- Gouveia, V. V., Milfont, T. L., Fisher, R., & Santos, W. S. (2008). Teoria Funcionalista dos Valores. In Teixeira, M. L. M. (Eds.), *Valores Humanos e Gestão: Novas Perspectiva* (pp. 47-80). São Paulo, SP: SENAC Editora.
- Gouveia, V. V., Milfont, T. L., & Guerra, V. M. (2014). Functional theory of human values: Testing its content and structure hypotheses. *Personality and Individual Differences*, 60, 41-47. doi:10.1016/j.paid.2013.12.012

- Hair Jr., J. F., Anderson. R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre, RS: Bookman.
- Hall, D. T. (1996). *The career is dead, long live the career: A relational approach to careers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hall, D. T. (2002). *Protean careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hauk Filho, N., Machado, W. L., Teixeira, M. A.P., & Bandeira, D. R. (2012). Evidências de Validade de Marcadores Reduzidos para a Avaliação da Personalidade no Modelo dos Cinco Grandes Fatores. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(4), 417-423.
- Inkson, K., & Arthur, M. B. (2001). How to Be a Successful Career Capitalist. *Organizational Dynamics*, 30(1), 48-61. doi:10.1016/S0090-2616(01)00040-7
- Kopelman, S., Feldman, E. R., McDaniel, D. M., & Hall, D. T. T. (2012). Mindfully negotiating a career with a heart. *Organizational Dynamics*, 41, 163-171. doi:10.1016/j.orgdyn.2012.01.010
- Levenson, H. (1974). Activism and powerful others: Distinctions within the concept of internal-external control. *Journal of Personality Assessment*, 38(4), 377-383. doi:10.1080/00223891.1974.10119988
- Martins, H. T. (2010). *Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa* (2ª ed). Rio de Janeiro, RJ: Qualitymark.
- Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde (2012). Resolução nº 196/96 versão 2012. Recuperado de http://conselho.saude.gov.br/web_comissoes/conep/aquivos/resoluções/23_out_versao_final_196_ENCEP2012.pdf
- McCrae, R. R., & Costa Jr., P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (2ª ed.). New York: Guilford Press.

- Nunes, C. H. S. S. (2000). A construção de um instrumento de medida para o fator neuroticismo/estabilidade emocional dentro do modelo de personalidade dos cinco grandes fatores (Mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Nunes, C. H. S. S., Hutz, C. S. & Nunes, M. F. O. (2010). *Bateria Fatorial de Personalidade (BFP): Manual técnico*. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Oliveira, M. Z., Zanon, C., Silva, I. S., Pinhatti, M. M., Gomes, W. B., & Gauer, G. (2010). Avaliação do Autogerenciamento e do Direcionamento de Carreira: Estrutura Fatorial da Escala de Atitudes de Carreira Proteana. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 2(2), 160-169.
- Robert, S. B., & Kendler, K. S. (1999). Neuroticism and self-esteem as indices of vulnerability to major depression in women. *Psychological Medicine*, 29(5), 1101-1109.
- Silva, J. A. (2009). Estudo Comparativo dos Modelos de Carreira (Mestrado). Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia - MG.
- Stumpf, S. A. & Tymon Jr., W. G. (2012). The effects of objective career success on subsequent subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 345-353. doi:10.1016/j.jvb.2012.09.001
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35, 1542-1571. doi:10.1177/0149206309350082
- Taylor, G. J., Bagby, R. M., & Parker, J. D. A. (2003). The twenty ñ Item Toronto Aleithymia Scale IV. Reliability and factorial validity in different languages and cultures. *Journal of Psychosomatic Research*, 55, 277-283.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-abilities Scale – Brazilian Form: Psychometrics properties and

relationships with personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685.
doi:10.1016/j.jvb.2012.01.007

Teixeira, M. A. P., & Gomes, W. B. (2005). Decisão de Carreira entre Estudantes em Fim de Curso Universitário. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21, 327-334.

Van Vianen, A. E. M., Klehe, U., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career Adaptabilities Scale Netherlands Form: Psychometrics properties and relationships to ability, personality and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 680-685. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.002

Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *ZAF*, 43, 207-218, doi: 10.1007/s12651-010-0037-3.

ARTIGO 2. Construtos Associados às Dimensões Proteanas de Carreira entre Universitários de Diferentes Áreas de Conhecimento

Resumo

Diferentes modelos de carreira têm sido propostos nas últimas décadas tendo a maioria um enfoque no indivíduo, o qual passa a ser o principal responsável pelo gerenciamento e desenvolvimento de sua vida profissional. Nesta orientação, o modelo proteano propõe um estilo de carreira individual direcionado ao alcance do sucesso psicológico. Objetivou-se nessa pesquisa compreender o gerenciamento proteano de carreira entre estudantes de graduação da área de humanas e de exatas, relacionando as dimensões propostas teoricamente, autogerenciamento e direcionamento para valores, com outros construtos: personalidade, locus de controle, saúde e satisfação com a vida. A pesquisa contou com uma amostra de 525 alunos, sendo 245 da área de humanas e 280 de exatas, com idade variando entre 18 e 30 anos e média de 22,59 anos ($DP = 2,66$ anos). Os resultados indicaram que alunos da área de humanas apresentam média superior no construto de direcionamento para valores, quando comparados a estudantes de exatas, e que os aspectos de conscienciosidade e locus de controle interno são preditores significativos do autogerenciamento nos dois grupos pesquisados. Constatou-se ainda que as dimensões proteanas tem um impacto sobre o bem-estar dos estudantes universitários, sendo preditores de aspectos como menor nível de depressão e avaliação positiva da satisfação com a vida.

Palavras-Chave: carreira proteana, estudantes universitários, orientação vocacional.

Abstract

Different career models have been proposed in recent decades with a focus on the individual, who happens to be the one responsible for the management and development of his/her professional life. In this way, the protean model proposes a style of individual career aiming psychological success. The objective of this research was to understand the protean career management among undergraduate students in the Humanities and Natural Sciences, relating the dimensions proposed by the theory with other constructs: personality, locus of control, health and life satisfaction. A total of 525 students participated in this research, 245 from Humanities courses and 280 from Natural Sciences courses, aged between 18 and 30 years old and an average of 22.59 years ($SD = 2.66$ years). The results indicate that students from the Humanities have a higher average in the values-driven dimension when compared to students from the Natural Sciences and that the aspects of consciousness and locus of internal control are significant predictors of self-directedness in the two groups observed. It was also found that the protean dimensions have an impact on the well-being of university students, denouncing some aspects such as lower level of depression and positive evaluation of life satisfaction.

Keywords: protean career, university students, vocational counseling.

A expressão *carreira* origina-se do latim *via carraria* que significa estrada para carros e, a partir do século XIX passou a ser utilizada para designar a trajetória profissional dos indivíduos, que ao adentrar numa ocupação já sabiam antecipadamente como seria o percurso dentro da organização (Martins, 2010). O avanço do trajeto, nesse momento, ocorria por meio da mudança de um cargo para outro, dentro da mesma família de cargos, pela ascensão vertical na hierarquia da empresa ou por aspectos como experiência e tempo de trabalho, sendo boa parte do percurso profissional determinado pela organização (Magalhães & Bendassoli, 2013). Nesse contexto, um trabalhador leal e dedicado poderia contar com a possibilidade de um emprego para o resto de sua vida (Duarte et al., 2009).

A partir do início do século XXI, com o processo de globalização e rápido desenvolvimento de tecnologias da informação, observa-se um novo contrato social entre empregados e empregadores, marcado por perspectivas profissionais menos definidas e mais instáveis (Duarte et al., 2009). Para Duarte et al. (2009), as teorias de carreira que vigoraram no século XX, como a Teoria do Desenvolvimento Vocacional de Super (1953), precisam ser revistas para adaptarem-se a nova economia pós moderna, uma vez que foram alicerçadas sobre pressupostos de empregos duradouros e de um mercado estável. Para os autores, as novas teorias precisam considerar que o comportamento humano não é função somente da pessoa, mas também de um contexto de mudanças repentinas que requerem aspectos como flexibilidade, adaptabilidade e aprendizagem contínua.

Concepções teóricas emergentes sobre carreira

Carreira sem-fronteiras

Segundo Magalhães e Bendassoli (2013), o modelo sem-fronteiras é um dos mais citados em publicações na área de carreira. De um modo geral, configura-se como uma antítese da carreira tradicional, desenvolvida num único ambiente organizacional, tendo o

indivíduo, nesse caso, a possibilidade de atravessar os limites de diferentes empregadores e também os aspectos da conceituação tradicional de carreira, como a valorização da progressão vertical (Arthur & Rosseau, 1996). Para Sullivan e Arthur (2006), a carreira sem fronteiras pode ser entendida por meio de duas dimensões: a mobilidade física e a psicológica. No primeiro caso, o indivíduo está sempre rompendo limites, seja mudando de função, de empregador ou mesmo de ramo de atuação. No segundo caso, conforme Sullivan e Arthur (2006) é possível que o indivíduo ainda não tenha realizado nenhuma mudança física, seja de ocupação ou de organização, mas perceba a mobilidade como necessária, ou desejável, e principalmente, como uma ação possível de ocorrer. Os autores exemplificam, neste caso, a situação de profissionais que percebem a si mesmos como talentosos e com boa capacidade de empregabilidade, mas que ainda não realizaram transições na carreira. Hall (2002), porém, pontua que as carreiras não são totalmente sem-fronteiras, uma vez que alguns limites são essenciais dentro de uma organização, contudo, estes se tornaram mais permeáveis, permitindo uma maior movimentação.

Carreira Caleidoscópica

Conforme Sullivan e Baruch (2009), a explicação desse modelo se ampara no próprio funcionamento de um caleidoscópico, que ao ter o tubo girado produz diferentes imagens. Segundo esses autores, os indivíduos, ao terem alguns aspectos da vida alterados, mudam também o padrão de sua carreira. Exemplificam que as mudanças podem decorrer de demandas internas como o desenvolvimento da maturidade, bem como a partir de exigências externas, a exemplo de uma demissão.

Respalda-se na funcionalidade do instrumento, Sullivan e Baruch (2009) explicam que, assim como o caleidoscópico necessita de três espelhos para produzir infinitas imagens, os indivíduos utilizam três parâmetros nas tomadas de decisões de carreira: a) autenticidade; b) equilíbrio entre trabalho e outros aspectos da vida, como família, e c) desafio.

Carreira Proteana

A carreira proteana foi proposta no final do século XX, mas já contemplava concepções importantes para a carreira do profissional atual. O cerne desse modelo pode ser entendido como o alcance do sucesso psicológico decorrente da mudança de responsabilidade pelo gerenciamento da carreira, que sai do eixo da organização e passa para ações do próprio indivíduo (Hall, 1996, 2002). O modelo proteano de carreira tem sido caracterizado por duas dimensões atitudinais: autogerenciamento e direcionamento para valores (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006). Nesta perspectiva, o indivíduo de forma independente escolhe o direcionamento que quer dar para a carreira e a orienta conforme os próprios valores e não segundo valores externos (Briscoe et al., 2006).

Objetivando identificar exemplos de valores perseguidos por indivíduos com orientação proteana, Sargent e Domberger (2007) encontraram dois: a busca de equilíbrio entre trabalho e demais aspectos da vida, como família e, o senso de contribuição com a sociedade. O último dado associa-se com a afirmação de Hall e Chandler (2005), de que o extremo da carreira proteana está relacionado ao senso de vocação, isto é, à consciência de uma finalidade que dá sentido profundo à carreira.

Conforme Briscoe e Hall (2006) a combinação das duas dimensões propostas pela carreira proteana origina quatro perfis: dependente, rígido, reativo e proteano ou transformacional. O primeiro é definido pelo baixo direcionamento para valores e baixo autogerenciamento; o segundo é caracterizado pelo alto direcionamento para valores e baixo autogerenciamento; o terceiro apresenta baixo direcionamento para valores e alto autogerenciamento e o quarto expressa alto direcionamento para valores e alto autogerenciamento.

Para Sullivan e Baruch (2009), tanto o conceito de carreira proteana como o de carreira sem-fronteiras têm tido um grande impacto no desenvolvimento teórico e também de

pesquisas nas últimas décadas. A relevância desses modelos é endossada por Briscoe, Henagan, Burton e Murphy (2012), que chegaram à constatação empírica de que ter atitudes proteanas ou sem-fronteiras auxilia os indivíduos no desenvolvimento de habilidades de carreira e de *coping*, aspectos importantes para momentos de instabilidade, como o caso da crise do sistema financeiro de 2008, que afetou o mundo do trabalho nos Estados Unidos e em diversos outros países (Neves, Trevisan & João, 2013). Dentre as consequências dessa recessão destaca-se, nos Estados Unidos, a elevação de 4,5 pontos percentuais na taxa de desemprego entre o início da crise e a metade do ano de 2009. (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2010). Conforme Pochmann (2009), no Brasil, comparando os dados de outubro de 2007 a março de 2008 e de outubro de 2008 a março de 2009, foi verificada uma elevação de 3,7% na taxa de rotatividade, indicando que além do fechamento de vagas, houve no período da crise, uma substituição, na mesma ocupação, de empregados com maior remuneração por outros que aceitavam menor salário.

Conforme Sullivan e Baruch (2009), as carreiras não se desenvolvem em um vácuo, mas são influenciadas por fatores do ambiente, como cultura nacional, economia, política e também por fatores pessoais. Nesse mesmo sentido, Briscoe et al. (2006) apontaram a necessidade de compreender como as atitudes proteanas de carreira são influenciadas por aspectos como idade, nível educacional, personalidade e outros construtos. Desse modo, optou-se, neste estudo, por investigar a relação das dimensões proteanas com as seguintes variáveis: *locus* de controle, satisfação com a vida, saúde e personalidade.

Construtos relacionados à Carreira

Diferentes estudos sobre carreira têm focado, em suas análises, a relevância do *locus* de controle, construto proposto por Rotter (1966) e ampliado por Levenson (1974). Silva, Coelho e Teixeira (2013), por exemplo, numa pesquisa com estudantes do curso de Engenharia Civil, observaram relação positiva entre o *locus* de controle interno e avaliações

otimistas quanto ao mercado de trabalho. Na direção preditiva, Leite (2011) identificou uma relação positiva entre o locus de controle interno e o comportamento empreendedor que é mediada pelo aspecto de auto-eficácia, enquanto Quishida (2007) verificou indicativos da atuação deste construto na adaptação à transição de carreira na meia-idade. O locus de controle interno está associado à convicção que o indivíduo tem quanto à possibilidade de controlar os eventos que ocorrem em sua vida. Existem, entretanto, outras duas dimensões de locus de controle: locus de controle externo – outros poderosos e locus de controle externo – acaso. O primeiro refere-se à crença de que pessoas superiores detêm o controle sobre diferentes eventos e o segundo está associado a questões como sorte, azar e destino (Levenson, 1974; Tamayo, 1989).

Outra variável que tem sido apontada como relevante no entendimento de processos de carreira é a satisfação com a vida. Esse construto, descrito por Pavot e Diener (1993) como uma avaliação cognitiva que o indivíduo faz da qualidade de sua vida de um modo geral, considerando domínios específicos, como família, trabalho, saúde e finanças, apresentou correlação positiva com aspectos de decisão de carreira (Lounsbury, Park, Sundstrom, Williamson & Pemberton, 2004). No Brasil, de modo semelhante, Bardagi e Hutz (2010) verificaram que alunos com metas profissionais mais definidas apresentavam maiores índices de satisfação com a vida.

A forma como o indivíduo vivencia a carreira tem se mostrado também relacionada aos aspectos de saúde. Rottinghaus, Jenkins e Jantzer (2009) verificaram em seu estudo que participantes que indicavam estar decididos sobre a carreira estavam significativamente menos deprimidos que aqueles que estavam indecisos. Já Mojgan, Kadir e Soheil (2011) encontraram uma correlação positiva entre características de ansiedade e aspectos de indecisão na carreira entre universitários iranianos.

Dentre as pesquisas sobre carreira que enfocam aspectos da personalidade, destaca-se o uso recorrente do modelo empírico dos cinco grandes fatores. Gunkel, Schlaegel, Langella e Peluchette (2010) observaram que universitários norte-americanos e chineses com escore elevado na dimensão de abertura para experiência mostravam-se mais decididos na carreira. Essa característica da personalidade, evidenciada por aspectos como curiosidade, inovação e imaginação (McCrae, 2007) também apresentou correlação positiva com as dimensões proteanas de autogerenciamento e direcionamento para valores (Briscoe et al., 2006).

No Brasil, Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhães e Duarte (2012), encontraram correlação positiva do construto de adaptabilidade com as dimensões de a) abertura, b) conscienciosidade, representado por aspectos como persistência, competência e organização (McCrae & Costa Jr., 2003), c) extroversão, relacionado a características como sociabilidade, otimismo, facilidade para comunicação e energia (Nunes & Hutz, 2006) e d) socialização, evidenciado por comportamento mais modesto e altruísta (Costa Jr., McCrae & Dye, 1991). O traço de neuroticismo, evidenciado por aspectos como ansiedade e afetos negativos em geral (McCrae & Costa Jr., 2003), como havia sido hipotetizado pelos autores, correlacionou-se negativamente com todas as dimensões do construto de adaptabilidade.

Segundo Briscoe et al. (2012), o fato das orientações de carreira proteana e sem-fronteiras serem atitudinais, faz com que elas possam ser ensinadas e aprendidas, o que traz importantes implicações para o desenvolvimento de carreira, principalmente de universitários, que tendem a encontrar dificuldades na transição entre a faculdade e o ingresso no mercado de trabalho (Bardagi, Lassance, Paradiso & Menezes, 2006; Teixeira, 2004). Destaca-se, porém, que existem aspectos que diferenciam estudantes do ensino superior entre si, como horário de estudo e área de conhecimento do curso, e que podem repercutir no modo como o aluno gerencia a carreira. Neiva (1996), por exemplo, verificou que estudantes de ciências exatas tinham mais expectativas para encontrar ofertas de emprego após a conclusão do ensino

superior, quando comparados a alunos da área de humanas. Desse modo, objetivou-se no presente estudo compreender o modo como as dimensões do modelo proteano se relacionam com os construtos psicossociais de locus de controle, satisfação com a vida, saúde, e personalidade, entre universitários, verificando a existência de possíveis variações entre alunos de humanas e exatas.

Considerando os pressupostos da carreira proteana e os resultados dos estudos citados anteriormente, hipotetizou-se, inicialmente, nesta pesquisa que: H1) predição das dimensões proteanas pelo locus de controle interno; H2) predição das dimensões proteanas a partir das características de abertura para experiência, conscienciosidade, socialização e extroversão; H3) predição (negativa) de autogerenciamento e de direcionamento para valores pelo construto de neuroticismo; H4) predição dos aspectos de saúde, depressão e ansiedade, negativamente, a partir dos construtos de autogerenciamento e de direcionamento para valores e, H5) predição do aspecto de satisfação com a vida pelas dimensões proteanas.

Método

Participantes

A amostra da presente pesquisa foi composta por 525 alunos de uma Universidade Federal do Sudeste, distribuídos em duas áreas de conhecimento: 280 (53,3%) de *Ciências Exatas* e 245 (46,7%) de *Ciências Humanas*. Nesta pesquisa, considerou-se como da área de exatas os seguintes cursos: Matemática, Física, Estatística, Química, Ciências Contábeis, Ciência da Computação, Engenharia Ambiental, Engenharia Civil, Engenharia da Computação, Engenharia Elétrica, Engenharia de Produção e Engenharia Mecânica. Os cursos de Biblioteconomia, Serviço Social, Direito, Comunicação Social, Artes, Música, Pedagogia, Letras, História, Filosofia e Ciências Sociais foram classificados dentro da área de humanas. Para a classificação foram consideradas as disciplinas preponderantes em cada um dos cursos.

Dentre os participantes, 273 (52%) eram do sexo masculino e 252 (48%) do sexo feminino, todos com idade variando entre 18 e 30 anos e média de 22,59 anos ($DP = 2,66$ anos). Em relação ao estado civil dos estudantes, 484 (92,2%) eram solteiros, 39 (7,4%) casados, sendo que 2 (0,4%) não responderam a questão.

A maioria dos alunos, 420 (80%), tinham aulas no período diurno (matutino ou vespertino) e 105 (20%) estudavam no período noturno. Os dois critérios de inclusão para participação na pesquisa foram: 1) Ter mais de dezoito anos e 2) Ter completado pelo menos quatro períodos do curso de graduação.

Instrumentos

Para a coleta de dados, foi estruturado um questionário com diferentes perguntas e escalas psicológicas, incluindo:

a) *Questionário Sóciodemográfico*. Composto por 10 questões com a finalidade de caracterizar os participantes e colher informações sóciodemográficas, como sexo e estado civil.

b) *Escala de Gerenciamento Proteano de Carreira para Universitários (EGPC-U)*. Composta por 18 itens que avaliam as dimensões de autogerenciamento¹ e de direcionamento para valores². A medida possui mensuração intervalar no formato *likert* de cinco pontos em que (1) corresponde a “*não me caracteriza*” e (5) a “*me caracteriza totalmente*”. O instrumento adaptado para universitários, descrito no artigo 1 desta dissertação, baseou-se nas pesquisas de Briscoe et al. (2006) e de Oliveira, Zanon, Pinhatti Gomes e Gauer (2010), tendo apresentado coeficientes de validade variando entre 0,61 e 0,75.

c) *Marcadores Reduzidos de Personalidade*. Instrumento desenvolvido por Hauk Filho, Machado, Teixeira e Bandeira (2012) com base na Teoria dos Cinco Grandes Fatores

¹ Em alguns momentos no texto será utilizada a sigla AG para a dimensão autogerenciamento.

² Em alguns momentos no texto será utilizada a sigla DV para a dimensão de direcionamento para valores.

de Personalidade: conscienciosidade, socialização, extroversão, neuroticismo e abertura. O instrumento é constituído por 25 adjetivos e apresenta coeficientes de precisão variando entre 0,61 e 0,83.

d) *Escala de Satisfação com a vida*. Essa medida foi proposta inicialmente por Diener, Emmons, Larsen e Griffin (1985), tendo sido validada no Brasil por Giacomoni e Hutz (1997). O instrumento é constituído por cinco itens, dispostos no formato *likert* de cinco pontos. A medida possui na versão brasileira uma consistência interna igual a 0,91 e tem como propósito identificar como o indivíduo avalia a qualidade de sua vida de um modo geral.

e) *Questionário de Saúde Geral-12*. O QSG-12 é a versão reduzida da escala *General Health Questionnaire* (Goldberg, 1972), com 12 itens que têm como objetivo a mensuração das dimensões de ansiedade e depressão (Gouveia, Chaves, Oliveira, Dias, Gouveia & Andrade, 2003). Os índices de confiabilidade observados na amostra brasileira foram 0,81 para a subescala de depressão e 0,66 para a subescala de ansiedade.

f) *Escala Multidimensional de Locus de Controle*³. Constituída por 24 itens que objetivam mensurar aspectos atribucionais de causalidade da vida, possuindo as seguintes dimensões: locus de controle interno e locus de controle externo, sendo essa última subdividida em acaso e outros poderosos. A medida foi desenvolvida por Levenson (1974) e validada no Brasil por Dela Coleta (1987), possuindo coeficientes de confiabilidade alfa de Cronbach variando entre 0,50 e 0,62.

Procedimentos de coleta e análise dos dados

Esta pesquisa seguiu os padrões éticos da Resolução 196/96 (versão 2012) do Conselho Nacional de Saúde (Ministério da Saúde, 2012). Foi também avaliada pelo Comitê

³ Nesta pesquisa convencionou-se adotar a sigla LCI para Locus de Controle Interno, LCE-Poder para Locus de Controle Externo – Outros Poderosos e LCE-Acaso para Locus de Controle Externo – Acaso.

de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) da Universidade Federal do Espírito Santo – *campus* Goiabeiras, obtendo parecer favorável sob protocolo nº 248.810.

O procedimento de coleta de dados junto aos estudantes da universidade foi previamente agendado com os professores de diferentes disciplinas que concederam um momento de suas aulas para a aplicação dos questionários. Pesquisadores treinados explicaram o estudo para os alunos e os convidaram a participar da pesquisa. Os estudantes que consentiram em participar preencheram o Termo de Consentimento e responderam o questionário em aproximadamente 30 minutos.

Após a tabulação dos questionários, os dados foram analisados com o auxílio do software SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 13.0. Além da estatística descritiva (frequência, porcentagem, média) para caracterização dos participantes, foram realizados estudos de comparação de grupos por meio do teste *t* para amostras independentes e ANOVA, com a finalidade de verificar diferenças entre determinadas variáveis sócio-demográficas e as dimensões proteanas. Foram efetuados também estudos de regressão envolvendo as dimensões propostas pela carreira proteana e construtos como personalidade, locus de controle, saúde e satisfação com a vida. Em todas as análises, utilizou-se o método *Split file* com o objetivo de comparar os resultados de estudantes da área de humanas e de exatas. Antes dos estudos de regressão, porém, foram analisados os aspectos de distribuição dos dados e tratamento dos valores omissos, além de serem calculados os coeficientes de confiabilidade, alfa de Cronbach das subescalas de todos os construtos utilizados na pesquisa.

Resultados

Variações sócio demográficas, áreas de formação e dimensões proteanas de carreira

Nesta seção são apresentados os resultados obtidos a partir da realização de análises de diferenças de médias entre grupos. As variáveis escolhidas para comparações de diferenças

foram: curso, sexo, estado civil, filhos, horário de estudo e renda familiar. Em todos os casos, os resultados foram comparados entre alunos de humanas e de exatas.

Objetivando verificar se alunos das áreas de humanas e exatas apresentam diferenças na forma de conduzir a carreira, foi efetuado o cálculo do teste t para amostras independentes. Como resultado, observou-se que alunos da área de humanas ($M = 3,86$, $DP = 0,60$) apresentaram média superior em DV, quando comparados a estudantes da área de exatas ($M = 3,73$, $DP = 0,61$), sendo a diferença significativa [$t = (523) = 2,47$, $p = 0,01$]. Por outro lado, essa diferenciação não ocorreu em relação à dimensão AG [$t = (523) = 0,49$, $p = 0,63$], ficando as médias da seguinte forma: humanas ($M = 3,77$, $DP = 0,57$) e exatas ($M = 3,74$, $DP = 0,59$).

No que diz respeito a variável renda, a partir do método de comparação *One-Way ANOVA*, não foram observadas diferenças significativas nos construtos de AG [$F(4, 237) = 1,19$, $p = 0,32$] e DV [$F(4, 237) = 0,34$, $p = 0,85$] entre alunos de humanas com diferentes rendas familiares. Essa diferença também não foi observada entre os estudantes de exatas, nem para AG [$F(4, 271) = 1,74$, $p = 0,14$], nem para DV [$F(4,271) = 0,24$, $p = 0,92$].

Conforme os dados apresentados na Tabela 1, obtidos a partir de análises do teste t para amostras independentes, as mulheres do grupo de humanas apresentaram média superior em AG quando comparadas aos homens. Essa diferença também foi verificada entre os alunos de exatas, mas não de forma significativa. Quanto à dimensão DV não houve diferença significativa entre os sexos em nenhuma das duas áreas de conhecimento analisadas. Tanto no grupo de humanas, quanto no de exatas, também não foram verificadas diferenças significativas entre alunos que estudam no período diurno ou noturno, entre casados e solteiros, nem entre estudantes que são pais e aqueles que não têm filhos, quanto à expressão de atitudes proteanas.

Tabela 1.

Comparação das dimensões proteanas por critérios sócio-demográficos – Média, desvio padrão e nível de significância das diferenças.

	HUMANAS		EXATAS	
	AG – Média (DP)	DV – Média (DP)	AG – Média (DP)	DV – Média (DP)
Sexo				
H = Homens	H - 3,68 (0,62)	H - 3,87 (0,52)	H - 3,74 (0,60)	H - 3,72 (0,59)
M = Mulheres	M - 3,82 (0,53)	M - 3,85 (0,65)	M - 3,75 (0,58)	M - 3,74 (0,64)
	[$t = (243) = -2,0, p = 0,05$]	[$t = (243) = 0,17, p = 0,86$]	[$t = (278) = -0,12, p = 0,91$]	[$t = (278) = -0,29, p = 0,78$]
Estado Civil				
S = Solteiro	S - 3,76 (0,57)	S - 3,87 (0,59)	S - 3,76 (0,59)	S - 3,73 (0,61)
C = Casado	C - 3,79 (0,58)	C - 3,78 (0,70)	C - 3,50 (0,51)	C - 3,70 (0,57)
	[$t = (242) = -0,17, p = 0,86$]	[$t = (242) = 0,67, p = 0,50$]	[$t = (277) = 1,76, p = 0,08$]	[$t = (277) = 0,19, p = 0,85$]
Filhos				
S = Sim	S - 3,68 (0,66)	S - 3,54 (0,59)	S - 3,28 (0,32)	S - 4,00 (0,74)
N = Não	N - 3,78 (0,57)	N - 3,87 (0,59)	N - 3,75 (0,60)	N - 3,72 (0,61)
	[$t = (231) = -0,43, p = 0,67$]	[$t = (231) = -1,47, p = 0,14$]	[$t = (274) = -1,57, p = 0,12$]	[$t = (274) = 0,90, p = 0,37$]
Horário de Estudo				
D = Diurno	D - 3,75 (0,57)	D - 3,84 (0,52)	D - 3,74 (0,60)	D - 3,73 (0,59)
N = Noturno	N - 3,85 (0,56)	N - 3,94 (0,86)	N - 3,77 (0,55)	N - 3,69 (0,70)
	[$t = (243) = -1,11, p = 0,27$]	[$t = (243) = -1,01, p = 0,31$]	[$t = (278) = -0,43, p = 0,67$]	[$t = (278) = -0,51, p = 0,61$]

Nota. AG: autogerenciamento; DV: direcionamento para valores.

Preditores das dimensões proteanas

Preliminar as análises de preditores das dimensões proteanas foram verificadas as propriedades psicométricas de precisão de todas as medidas utilizadas no estudo para a amostra brasileira. Esses dados são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2.
Média e indicadores de precisão das subescalas do estudo

Subescalas	Média (DP)	Coefficiente Alfa de Cronbach
Autogerenciamento ¹	3,78 (0,58)	0,75
Direcionamento para Valores ¹	3,80 (0,62)	0,64
Extroversão ²	3,23 (0,81)	0,71
Socialização ²	3,89 (0,65)	0,77
Conscienciosidade ²	3,89 (0,86)	0,61
Neuroticismo ²	2,64 (0,87)	0,75
Abertura ²	2,96 (0,81)	0,66
LCI ³	3,41(0,55)	0,60
LCE – Poder ³	2,18 (0,62)	0,75
LCE – Acaso ³	2,19 (0,63)	0,69
Satisfação com a vida ⁴	3,58 (0,79)	0,82
QSG - Depressão ⁵	2,08 (0,59)	0,83
QSG - Ansiedade ⁵	2,50 (0,60)	0,54

Nota. ¹ Escala de Gerenciamento Proteano de Carreira para Universitários; ² Marcadores reduzidos para avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores; ³ Escala Multidimensional de Lócus de Controle; ⁴ Escala de Satisfação com a Vida ; ⁵ QSG – 12 (Questionário de Saúde Geral).

A partir dos resultados observou-se que a maioria das subescalas possuíam indicadores que viabilizavam seu uso. Conforme Nunnally (1978), consideram-se adequados os instrumentos que apresentem coeficiente de confiabilidade alfa de Cronbach superiores a pelo menos 0,70, sendo permissível a utilização de escalas com coeficientes alfa maiores que 0,60. Segundo Schmitt (1996), não existe um tamanho mínimo para o coeficiente alfa de Cronbach ser aceito, podendo ser úteis aqueles que apresentam valor inferior ao que tem sido convencionalizado. Mueller (1986, citado por Milfont & Gouveia, 2006), por sua vez, argumenta

a possibilidade de se considerar, para fins de investigação, de α acima de 0,40, sendo necessário, neste caso, uma amostra mínima de 100 participantes.

As escalas utilizadas neste estudo são constituídas por cinco intervalos, sendo o ponto médio igual a 2,5. Excetua-se desse formato, apenas o QSG-12, que possui quatro intervalos e ponto médio igual a 2,0. Considerando os indicadores de média descritos na Tabela 2, nota-se que os componentes de autogerenciamento ($M = 3,78$, $DP = 0,58$) e de direcionamento para valores ($M = 3,80$, $DP = 0,62$) tiveram escores superior ao ponto médio, sugerindo a expressão de características proteanas entre universitários. Dentre as variáveis de personalidade, os construtos de socialização ($M = 3,89$, $DP = 0,65$) e conscienciosidade ($M = 3,89$, $DP = 0,86$) apresentaram as maiores médias, e entre as dimensões do lócus de controle, observa-se a superioridade da média do LCI ($M = 3,41$, $DP = 0,55$). O construto de satisfação com a vida também apresentou escore acima do ponto médio da escala ($M = 3,41$, $DP = 0,79$) e, dentre os aspectos de saúde, destaca-se a média do construto de ansiedade ($M = 2,50$, $DP = 0,60$).

Para analisar as dimensões preditoras do modelo proteano, considerou-se nessa seção os construtos de personalidade e lócus de controle como variáveis independentes e os construtos AG e DV como variáveis dependentes. As variáveis independentes foram analisadas conjuntamente, por meio de regressão múltipla (método *enter*) como possíveis preditoras do construto AG e, posteriormente, da dimensão DV. Os resultados das análises envolvendo AG encontram-se detalhados na Tabela 3, separados por área de conhecimento.

No primeiro modelo testado, as variáveis, em conjunto, de forma explicativa, predisseram 25,4% do comportamento de carreira autodirigido [$F(8,236) = 10,04$, $p < 0,001$] entre os estudantes de humanas e 27,5% [$F(8,271) = 12,86$, $p < 0,001$] entre os alunos de exatas. No grupo de humanas, os únicos preditores significativos foram o lócus de controle

interno e o aspecto de conscienciosidade. Entre os estudantes de exatas houve predição a partir das dimensões de locus de controle, conscienciosidade, abertura e extroversão.

Tabela 3.
Preditores do Autogerenciamento

Preditores	Humanas			Exatas		
	R ² aj.	Beta	<i>p</i>	R ² aj.	Beta	<i>p</i>
	0,254			0,275		
Extroversão ¹		0,03	0,60		0,11	0,04
Socialização ¹		-0,01	0,94		0,001	0,99
Conscienciosidade ¹		0,34	<0,001		0,31	<0,001
Neuroticismo ¹		-0,09	0,16		-0,05	0,32
Abertura ¹		0,01	0,88		0,30	<0,001
LCI ²		0,29	<0,001		0,13	0,02
LCE – Poder ²		0,10	0,14		-0,06	0,35
LCE – Acaso ²		-0,08	0,26		-0,04	0,50

Nota. ¹ Marcadores Reduzidos de Personalidade; ² Escala Multidimensional de Locus de Controle.

Na Tabela 4 encontram-se os resultados das análises envolvendo a dimensão de direcionamento para valores. Dentre os resultados encontrados, verificou-se que os construtos de personalidade e locus de controle, de modo explicativo, responderam por 5,7% [$F(8,236) = 1,79, p = 0,08$] do construto DV no grupo de humanas e 7,4% [$F(8,271) = 2,72, p = 0,01$] no grupo de exatas. O aspecto de abertura para experiência foi um preditor significativo de DV entre os estudantes de humanas. No grupo de exatas, por sua vez, houve predição significativa a partir de LCI e LCE-Poder (negativa).

Tabela 4.
Preditores do Direcionamento para Valores

Preditores	Humanas			Exatas		
	R ² aj.	Beta	<i>p</i>	R ² aj.	Beta	<i>p</i>
	0,057			0,074		
Extroversão ¹		-0,08	0,23		-0,03	0,69
Socialização ¹		0,08	0,24		0,11	0,08
Conscienciosidade ¹		0,06	0,39		0,06	0,32
Neuroticismo ¹		-0,04	0,60		-0,08	0,20
Abertura ¹		0,17	0,01		0,09	0,15
LCI ²		0,04	0,54		0,13	0,04
LCE – Poder ²		0,03	0,65		-0,15	0,03
LCE – Acaso ²		0,02	0,77		0,10	0,16

Nota. ¹ Marcadores Reduzidos de Personalidade; ² Escala Multidimensional de Locus de Controle.

Dimensões proteanas como preditoras dos aspetos de saúde e de satisfação com a vida

Objetivando verificar a influência da adoção de atitudes proteanas na saúde do indivíduo e na avaliação que este faz da satisfação com a vida, foram realizadas regressões múltiplas (método *enter*) nas quais os construtos AG e DV foram considerados como variáveis independentes. Inicialmente, as dimensões proteanas, em conjunto, explicaram 8,8% do construto de depressão [$F(2,242) = 11,64, p < 0,001$] entre os alunos de humanas e 4,9% [$F(2,277) = 7,21, p = 0,001$] entre os estudantes de exatas. AG foi um preditor significativo (inversamente) nos dois grupos analisados, enquanto DV predisse (inversamente) o aspecto de depressão, de modo significativo, apenas entre os alunos de humanas, conforme dados apresentados na Tabela 5.

Num segundo momento, foi repetida a análise anterior, trocando-se apenas a variável dependente. Neste caso, as dimensões proteanas explicaram 2% do aspecto de ansiedade entre os alunos de humanas [$F(2,242) = 2,46, p = 0,09$] e 2,4% [$F(2,277) = 3,44, p = 0,03$] entre os universitários dos cursos de exatas. Conforme resultados apresentados na Tabela 5, houve predição significativa apenas a partir de AG no grupo de exatas.

Na última análise, considerou-se como variável dependente o construto de satisfação com a vida, sendo que as dimensões proteanas apresentaram capacidade explicativa de 9,1% no grupo de humanas [$F(2,242) = 12,07, p < 0,001$] e 4,7% no grupo de exatas [$F(2,242) = 6,90, p = 0,001$]. O construto DV foi considerado um preditor significativo nos dois grupos, enquanto AG predisse significativamente o aspecto de satisfação com a vida apenas no grupo de humanas, conforme resultados apresentado na Tabela a seguir.

Tabela 5.
AG e DV como preditores dos aspectos de depressão, ansiedade e satisfação com a vida

	Preditores	Humanas			Exatas		
		R² aj.	Beta	p	R² aj.	Beta	p
Depressão	AG	0,088	-0,27	<0,01	0,049	-0,19	<0,01
	DV		-0,13	0,03		-0,09	0,16
Ansiedade	AG	0,020	-0,11	0,08	0,024	-0,15	0,01
	DV		-0,09	0,17		-0,02	0,73
Satisfação com a Vida	AG	0,091	0,24	<0,001	0,047	0,09	0,12
	DV		0,18	<0,01		0,18	<0,01

Discussão

O objetivo do presente estudo foi compreender o modo como as dimensões de autogerenciamento e direcionamento para valores se relacionam com outros construtos entre alunos de duas áreas distintas: humanas e exatas. Dentre os aspectos que diferenciam os dois grupos, destaca-se a prevalência do comportamento de carreira dirigido para valores entre os alunos da área de humanas, quando comparados a estudantes de exatas. O resultado sugere uma relação com as características exigidas e contempladas nos cursos de humanidades, como história, filosofia e outros. Segundo Nogueira (2010), uma das características das pessoas que procuram a área de humanas é a vontade de compreender criticamente o mundo em que vivem. Nesse caso, o homem é o principal objeto de estudo a ser desvendado em suas diferentes dimensões de desenvolvimento. Para o autor, ao questionar a realidade sociocultural, o estudante dessa área passa a investigar a si mesmo.

Ressalta-se também que os cursos dentro da área de humanas, em sua maioria, tendem a ser menos valorizados. Dentro dessa ótica ressalta-se, por exemplo, no Brasil, conforme Portaria Interministerial de 09 de Janeiro de 2013 (Brasil, 2013), a exclusão de cursos dessa

área do Programa Ciência Sem Fronteiras. Mediante essa desvalorização, que pode ser estendida para a possibilidade reduzida de oportunidades de trabalho, baixos salários e pouco prestígio social, é possível supor que reste a esses estudantes a valorização de aspectos mais subjetivos da profissão, como a satisfação com a atividade realizada. Sharp e Weidman (1989), numa pesquisa longitudinal, verificaram que recém-formados nas áreas de humanas não diferiam no nível de satisfação com o trabalho quando comparados a contemporâneos de outras áreas de conhecimento, embora tivessem ganhos financeiros inferiores.

Dentre os resultados da presente pesquisa verificou-se que mulheres da área de humanas apresentaram média superior em AG quando comparadas aos homens do mesmo grupo. Essa diferenciação, contudo, não foi significativa entre as estudantes de exatas. De forma semelhante, não foram encontradas diferenças significativas entre os sexos, em relação à DV, nas duas áreas de conhecimento analisadas. Tendo em vista os resultados encontrados é possível considerar que em algumas profissões, o modo de gerenciar a carreira seja semelhante entre homens e mulheres, e que em outras, haja mais diferenças. Destaca-se, porém, que os resultados de diferentes estudos sobre carreira proteana que investigaram a diferença entre homens e mulheres, são pouco homogêneos. Briscoe et al. (2006) não verificaram diferenças entre homens e mulheres na expressão de AG e DV. Oliveira et al. (2010), por outro lado, constataram que homens tendem a se destacar no aspecto de autogerenciamento. Em contrapartida, Segers, Inceoglu, Vloeberghs, Bartran & Henderickx (2010), verificaram que as mulheres, quando comparadas aos homens, tendem a apresentar mais características relacionadas aos motivadores do autogerenciamento de carreira. Semelhante aos resultados da pesquisa de Oliveira et al. (2010), não foram encontradas diferenças entre solteiros e casados, nem entre universitários com ou sem filhos, nos dois grupos pesquisados. Considerando ainda os dados sócio-demográficos, no presente estudo,

observou-se que a renda familiar e o horário de estudo não se constituem em variáveis que distinguem universitários quanto à expressão de atitudes proteanas.

No que concerne à predição das dimensões proteanas a partir dos construtos de personalidade e locus de controle, constatou-se que o aspecto de conscienciosidade e locus de controle interno são relevantes para o autogerenciamento de carreira, tanto para alunos de exatas, como de humanas. Conforme McCrae e Costa (2003), a conscienciosidade está relacionada a características de organização, persistência e motivação para alcance de objetivos. Essas características são importantes, quando se requer do indivíduo mais proatividade e independência na forma de conduzir a carreira (Briscoe et al., 2006), uma vez que, entre outros aspectos, contribuem para um adequado planejamento de carreira (Ourique & Teixeira, 2012).

Em relação ao locus de controle interno, destaca-se a capacidade do construto em ser um preditor significativo das duas dimensões proteanas, mantendo sua relevância nos dois grupos analisados. Considerando esses resultados, a conceituação teórica do locus de controle interno e os pressupostos da carreira proteana é possível supor que esta variável seja um dos substratos do gerenciamento proteano, uma vez que fornece ao indivíduo a crença em sua capacidade realizadora e na possibilidade de promover mudanças na carreira a partir de suas ações. Reforçando a importância do locus de controle interno, destaca-se ainda a predição inversa de DV no grupo de exatas a partir de LCE-Poder, demonstrando que quanto menos o indivíduo atribui a causalidade de eventos a outras pessoas, mais evidencia um gerenciamento de carreira conforme seus valores pessoais.

No grupo de exatas, porém, houve predição de AG por mais duas variáveis de personalidade: extroversão e abertura. Conforme Nunes (2007), pessoas com alto escore em extroversão tendem a ser comunicativas, afetuosas, otimistas, ativas e com facilidade para conhecer novas pessoas. Compreende-se, portanto, que tais características possam prover

recursos para o autogerenciamento profissional ao facilitar o contato com pessoas que podem ser estratégicas na carreira, promovendo assim processos de *networking*⁴. Segundo McCrae e Costa Jr. (2003), indivíduos que se destacam quanto à abertura para experiência, tendem a ter comportamentos exploratórios, sendo pouco convencionais e ávidos por novas experiências. Acredita-se que essas características facilitem o processo de adaptação a novos espaços e também o aprendizado de novas demandas (Briscoe & Hall, 2006), facilitando o autogerenciamento da carreira. Destaca-se que esse construto foi o único preditor significativo de DV no grupo de humanas. Neste caso, compreende-se que a abertura para experiência ajude o indivíduo a questionar padrões estabelecidos de carreira e a buscar diferentes modos de conduzir a carreira que venham lhe proporcionar maior realização profissional.

Neste estudo, verificou-se ainda que AG e DV foram preditores significativos do aspecto de satisfação com a vida nas duas áreas de conhecimento. Segundo Rojas (2006) alguns domínios da vida são mais relevantes do que outros no impacto sobre a satisfação geral com a vida, tendo o trabalho um peso relevante na avaliação. Neste estudo em específico, acredita-se que ao autodirigir a carreira e orientá-la conforme os próprios valores, o indivíduo, gradativamente, priorize atividades que lhe satisfazem profissionalmente, o que de certo forma, acaba por influenciar sua satisfação com vida (Lounsbury, Park, Sundstron, Williamson & Pemberton, 2004) e diminui a possibilidade de adoecer psicologicamente (Gonçalves & Kapczinski, 2004), tendo menos chances de apresentar aspectos relacionados à depressão, como evidenciado no presente estudo.

Dentre as análises realizadas no estudo verificou-se que a predição de DV a partir das variáveis de personalidade e locus de controle foi reduzida nos dois grupos pesquisados, o que pode ser atribuído a alguns fatores. O primeiro se refere à escolha das variáveis tomadas como possíveis preditoras. Neste caso, compreende-se a possibilidade de outras variáveis

⁴ “Fazer *networking* é criar, manter e usufruir sua rede de contatos, de forma consciente e sistemática, com a proposta de alavancar seus objetivos pessoais e profissionais.” (Souza, 2003, p. 67).

psicossociais, não utilizadas no estudo, explicarem de modo mais preciso o direcionamento da carreira conforme os valores pessoais. Um segundo fator é a interferência da idade dos participantes. Conforme Segers, Iceoglu, Vloeberghs, Bartram e Henderickx (2008) a consciência dos próprios valores e a relevância desses no gerenciamento da carreira parece se desenvolver ao longo da idade, sendo essa característica menos evidente entre os mais jovens. Outra possível explicação é a fragilidade do construto DV na amostra desta pesquisa, dimensão que carece de mais estudos (De Bruin & Burcher, 2010). Ao analisar as subescalas da *Protean Career Attitudes Scale* (Briscoe et al., 2006), por meio da Teoria de Resposta ao Item, De Bruin e Buchner (2010) evidenciaram a possibilidade dos itens relativos à dimensão de direcionamento para valores estarem medindo dois traços latentes distintos. Um deles estaria relacionado a um forte senso de comportamento moralmente aceito, evidenciado, por exemplo, quando o indivíduo nega uma solicitação da organização em que trabalha por considera-la errada. O outro estaria relacionado à autonomia do indivíduo no estabelecimento de metas e necessidades na condução da própria carreira, refletindo, possivelmente, um claro senso de identidade. Esses aspectos sinalizam o desenvolvimento de novos itens para dimensão de direcionamento para valores em futuros estudos.

Dentre as limitações do presente estudo, destaca-se o fato dos resultados terem sido obtidos a partir de análises que consideraram as dimensões do modelo proteano de modo isolado. Dessa forma, não se pode afirmar que os construtos psicossociais predizem um perfil de profissional proteano, mas que se correlacionam ou têm a capacidade de predizer significativamente aspectos distintos do autogerenciamento ou do direcionamento para valores. Pretende-se assim, em futuros estudo, estabelecer uma comparação de características do profissional proteano com aspectos do profissional que não é proteano, o que poderá ser obtido com duas amostras, sendo uma delas composta por indivíduos que tenham obtido escore elevado nas duas dimensões simultaneamente e na outra, pessoas que tenham

apresentado média inferior a três tanto em AG como em DV. Intenciona-se também, futuramente, a realização de um estudo longitudinal, que analise aspectos da carreira proteana entre jovens desde a entrada na universidade até os dois primeiros anos após a conclusão da graduação.

Considerações finais

De um modo geral, observa-se a partir desta pesquisa que estudantes de humanas tendem a dar maior ênfase ao comportamento dirigido para valores. Essa característica é prevista, neste grupo, por aspectos relacionados a uma maior abertura para experiência.

Quando ao Autogerenciamento, observa-se um número reduzido de diferenças entre os grupos considerados, denotando ser uma atitude comum tanto para estudantes de exatas como de humanas. Esse dado alinha-se aos resultados de Segers et al. (2008), de que jovens profissionais tendem a gerir a própria carreira, mas apresentam dificuldades para conduzi-la conforme os próprios valores. Como colocado pelos referidos autores, serviços de *coaching* poderiam ser uma ferramenta útil para incentivar os mais jovens a descobrir os valores pessoais. Considerando os dados deste estudo, ressalta-se a importância do desenvolvimento de programas na universidade que, não somente preparem o estudante para autogerir a carreira, mas também incentivem-no a considerar seus valores pessoais nos projetos profissionais.

Referências

- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The Boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. Nova York: Oxford University Press.
- Bardagi, M. P., & Hutz, C. S. (2010). Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(1), 159-170.
- Bardagi, M., Lassance, M. C. P., Paradiso, A. C., & Menezes, I. A. D. (2006). Escolha Profissional e Inserção no Mercado de Trabalho. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 10(1), 69-82. doi:10.1590/S1413-85572006000100007
- Brasil (2013). Portaria nº 1, de 09 de janeiro de 2013. Diário Oficial, Brasília, 11-01-2013 – Seção 1, p.24. Recuperado de <http://www.abmes.org.br/public/arquivos/legislacoes/Port-Interministerial-001-2013-01-09.pdf>
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.002
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.003
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 308–316. doi:10.1016/j.jvb.2011.12.008

- Costa Jr., P. T., McCrae, R. R., & Dye, D. A. (1991). Facet Scales for Agreeableness and Conscientiousness: a Revision Of Neo Personality Inventory. *Personality and Individual Differences, 12*(9), 887-898.
- De Bruin, G. P., & Buchner, M. (2010). Factor and item response theory analysis of the Protean and Boundaryless Career Attitude Scales. *SA Journal of industrial Psychology, 36*(2), 1-11. doi:10.4102/sajip v36i2.932
- Dela Coleta, M. F. (1987). Escala multidimensional de locus de controle de Levenson. *Arquivos Brasileiros de Psicologia, 39*, 79-97.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. & Griffin, S. (1985). The satisfaction with Life scale. *Journal of Personality Assessment, 49*(1), 91-95.
- Duarte, M. E., Lassance, M.C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P.,... van Vianen, A. E. M. (2009). A construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI. *Revista Interamericana de Psicologia, 44*(2), 392-406.
- Giacomini, C. H. & Hutz, C. S. (1997). A mensuração do bem-estar subjetivo: escala de afeto positivo e negativo e escala de satisfação de vida. In *Anais do XXVI Congresso Interamericano de Psicologia* (p. 313). São Paulo, SP: Sociedade Interamericana de Psicologia.
- Goldberg, D. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London: Oxford University Press.
- Gonçalves, D. M., & Kapczinski, F. (2008). Transtorno mental, indicadores demográficos e satisfação com a vida. *Revista de Saúde Pública, 42*(6), 1060-1066.
- Gouveia, V. V., Chaves, S. S. S., Oliveira, I. C. P., Dias, M. R., Gouveia, R. S. V., & Andrade, P. R. (2003). A Utilização do QSG-12 na População Geral: Estudo de sua Validade de Construto. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 19*(3), 241-248.

- Gunkel, M., Schlaegel, C., Langella, I. M., & Peluchette, J. V. (2010). Personality and Career Decisiveness. *Personnel Review*, 39(4), 503-524. doi:10.1108/00483481011045443
- Hall, D. T. (1996). *The career is dead, long live the career: A relational approach to careers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hall, D. T. (2002). *Protean careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176. doi: 10.1002/job.301
- Hauk Filho, N., Machado, W. L., Teixeira, M. A. P., & Bandeira, D. R. (2012). Evidências de Validade de Marcadores Reduzidos para a Avaliação da Personalidade no Modelo dos Cinco Grandes Fatores. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(4), 417-423.
- Leite, V. P. (2011). O efeito mediador da auto-eficácia empreendedora na relação entre o locus de controlo interno e a intenção empreendedora (Dissertação de Mestrado). Universidade de Lisboa, Portugal.
- Levenson, H. (1974). Activism and powerful others: Distinctions within the concept of internal-external control. *Journal of Personality Assessment*, 38(4), 377-383. doi:10.1080/00223891.1974.10119988
- Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J. M., & Pemberton, A. E. (2004). Personality, Career Satisfaction, and Life Satisfaction: Test of a Directional Model. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 395-406. doi:10.1177/1069072704266658
- Magalhães, M. O., & Bendassoli, P. F. (2013). Desenvolvimento de Carreira nas Organizações In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O Trabalho e as Organizações* (pp.433-464). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Martins, H. T. (2010). *Gestão da carreira na era do conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa* (2ª ed.). Rio de Janeiro, RJ: Qualitymark.

- McCrae, R. R. (2007). Aesthetic Chills as a Universal Marker of Openness to Experience. *Motivation and Emotion, 31*(1), 5-11. doi: 10.1007/s11031-007-9053-1
- McCrae, R. R., & Costa Jr., P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Milfont, T. L., & Gouveia, V.V. (2006). Time perspective and values: An exploratory study of their relations to environmental attitudes. *Journal of Environmental Psychology, 26*, 72-82. doi:10.1016/j.jenvp.2006.03.001
- Ministério da Saúde. Conselho Nacional de Saúde (2012). Resolução nº 196/96 versão 2012. Recuperado de http://conselho.saude.gov.br/web_comissoes/conep/aquivos/resolucoes/23_out-versao_final_196_ENCEP2012.pdf
- Mojgan, F. N., Kadir, R. A., & Soheil, S. (2011). The Relationship between State and Trait Anxiety with Career Indecision of Undergraduate Students. *International Education Studies, 4*(3), 32-35. doi:10.5539/ies.v4n3p31
- Neiva, K. M. C. (1996). Fim dos estudos universitários: Efeitos das dificuldades do mercado de trabalho na representação do futuro profissional e no estabelecimento de projetos pós universitários dos estudantes. *Psicologia USP, 7*(1/2), 2003-224.
- Neves, M. M., Trevisan, L. N., & João, B. N. (2013). Carreira proteana: revisão teórica e análise bibliométrica. *Revista de Psicologia: Organizações e Trabalho, 13*(2), 217-232.
- Nogueira, M. A. (2010). Humanidades. Recuperado de <http://www.unesp.br/guia/humanidades.php#>
- Nunes, C. H. S. S. (2007). Lançamento da Escala Fatorial de Extroversão (EFEx) e Escala Fatorial de Socialização (EFS). *Avaliação Psicológica, 6*(1), 103-106.

- Nunes, C. H. S. da S., & Hutz, C. S. (2006). Construção e validação de uma escala de extroversão no modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade. *Psico-USF*, *11*(2), 147-155.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Oliveira, M. Z., Zanon, C., Silva, I. S., Pinhatti, M. M., Gomes, W. B., & Gauer, G. (2010). Avaliação do Autogerenciamento e do Direcionamento de Carreira: Estrutura Fatorial da Escala de Atitudes de Carreira Proteana. *Geraiis: Revista Interinstitucional de Psicologia*, *2*(2), 160-169.
- Ourique, L. R., Teixeira, M. A. P. (2012). Autoeficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários. *Psico-USF*, *17*(2), 311-321. doi:10.1590/S1413-82712012000200015
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, *5*(2), 164-172. doi: 10.1037/1040-3590.5.2.164
- Pochmann, M. (2009). O trabalho na crise econômica no Brasil. *Estudos Avançados*, *23*(66), 41-52.
- Quishida, A. (2007). *Adaptação à Transição de Carreira na Meia-idade: Um estudo exploratório sob o enfoque de locus de controle*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Rojas, M. (2006). Life satisfaction and satisfaction and domains of life: is it a simple relationship? *Journal of Happiness Studies*, *7*, 467-497. doi:10.1007/s10902-006-90092
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, *80*(1), 1-28.
- Rottinghaus, P. J., Jenkins, N., & Jantzer, A. M. (2009). Relation of depression and affectivity to career decision status and self-efficacy in college students. *Journal of Career Assessment*, *17*(3), 271-285. doi:10.1177/1069072708330463

- Sargent, L. D., & Domberger, S. R. (2007). Exploring the development of a protean career orientation: values and image violations. *Career Development International, 12*(6), 545-564. doi:10.1108/13620430710822010
- Schmitt, N. (1996). Uses and abuses of coefficient Alpha. *Psychological Assessment, 8*(4), 350-353. doi:10.1037/1040-3590.8.4.350
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 212-230. doi:10.1016/j.jvb.2008.05.001
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2010). Erratum to "Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators" *Journal of Vocational Behavior, 77*, 154-155. doi:10.1016/j.jvb.2010.04.005
- Silva, C. S. C., Coelho, P. B. M., & Teixeira, M. A. P. (2013). Relações entre experiências de estágio e indicadores de desenvolvimento de carreira em universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 14*(1), 35-46.
- Sharp, L. L., & Weidman, J. C. (1989). Early Career of Undergraduate Humanities Majors. *The Journal of Higher Education, 60*(5), 544-564. doi:10.2307/1982266
- Souza, D. L. O. (2003). Ferramentas de Gestão de Tecnologia: Um diagnóstico de utilização nas pequenas e médias empresas industriais da região de Curitiba (Dissertação de Mestrado). Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná, Curitiba.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 19-29. doi: 10.1016/j.jvb.2005.09.001
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for future exploration. *Journal of Management, 35*, 1542-1571. doi:10.1177/0149206309350082

- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185-190. doi:10.1037/h0056046
- Tamayo, Á. (1989). Validade fatorial da escala Levenson de Locus de controle. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 5(1), 111-122.
- Teixeira, M. A. P., Gomes, W. B. (2004) Estou me formando... E agora? Reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 47-62.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., Magalhães, M. O., & Duarte, M. E. (2012). Career Adapt-abilities Scale – Brazilian Form: Psychometrics properties and relationships with personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.007
- US. Bureau of Labor Statistics. (2010). Sizing Up the 2007-09 Recession: Comparing Two Key Labor Market Indicators with Earlier Downturns. Washington, DC: U.S. Bureau of Labor Statistics. Recuperado de <http://bls.gov/opub/ils/pdf/opbils88.pdf>

DISCUSSÃO GERAL

A presente pesquisa tomou como base a concepção de carreira proteana para compreender aspectos do gerenciamento de carreira entre universitários. Essa investigação foi possibilitada pela adaptação de uma medida psicológica com capacidade de mensurar as dimensões do modelo proteano entre alunos de graduação, estando todos os procedimentos detalhados no primeiro artigo. Com o instrumento adaptado foi possível avaliar como as dimensões proteanas interagem com outras variáveis, tais como personalidade e lócus de controle, entre alunos de duas áreas distintas de conhecimento, cujos resultados são apresentados no segundo artigo.

Os resultados do primeiro estudo apontaram índices psicométricos adequados da EGPC-U para uso em pesquisas com universitários. O instrumento apresentou indicativos de validade de construto e validade discriminante. Os indicadores de precisão da escala foram favoráveis, contudo, o valor do alpha de Cronbach do construto de direcionamento para valores foi baixo, carecendo assim de futuros ajustes. De Bruin e Burcher (2010), por exemplo, após analisar a versão original do instrumento, consideraram a possibilidade desse construto medir dois traços latentes distintos, sendo um relacionado a um senso de comportamento moralmente aceitável e outro à valorização de critérios pessoais na condução da carreira.

No segundo estudo, focado no entendimento das atitudes proteanas em relação a diferentes construtos entre alunos de duas áreas de conhecimento (humanas e exatas), foi possível constatar que, em geral, universitários expressam características relativas a pelo menos uma das dimensões do modelo proteano: autogerenciamento ou direcionamento para valores. Esse dado, todavia, precisa ser avaliado cuidadosamente, visto que não foi utilizado nenhum controle de desejabilidade social na avaliação do fenômeno em questão. Contudo, constatou-se que alunos da área de humanas tendem a ter uma atitude de carreira mais

direcionada para valores, quando comparados a estudantes de exatas. Destaca-se, entretanto, que a diferença encontrada foi baixa, sendo importante a realização de novos estudos para comprovação e esclarecimentos desses dados. Outra orientação futura de estudo diz respeito ao entendimento sobre aspectos de escolha do curso, o que possibilitará compreender se estudantes que optam pela área de humanas, mesmo antes da entrada na universidade, já apresentam uma postura que considera os próprios valores na tomada de uma decisão profissional ou se esta é uma característica que aparece entre os alunos ao longo da vivência acadêmica em virtude de um maior contato com a área escolhida e da experiência universitária.

Dentre as variáveis consideradas no estudo, verificou-se a relevância do locus de controle interno na adoção de uma atitude proteana, bem como a possibilidade do profissional que gerencia a própria carreira e a direciona conforme os próprios valores em experimentar níveis mais elevados de satisfação com a vida. De um modo geral, indivíduos caracterizados por um locus de controle interno tendem a lidar melhor com o stress em situações de desemprego (Brouskeli & Markos, 2013), expressam um autoconceito positivo, tanto atual, como futuro (Sagone & De Carol, 2014) e tem a possibilidade de experienciar mais características de bem-estar subjetivo (Klonowicz, 2001), como menor afeto negativo, maior afeto positivo e maior satisfação com a vida.

Embora Briscoe et al. (2006), tenham apontado a correlação de características de abertura para experiência com as dimensões de autogerenciamento e direcionamento para valores, o presente estudo verificou que a capacidade de autogerir a carreira está relacionada não só à abertura, mas também a outra dimensão da personalidade: a conscienciosidade. De um modo geral, este traço tem sido associado positivamente à qualidade do trabalho realizado, à agilidade na execução das tarefas e à autonomia, aspectos identificadores de profissionais talentosos. (Oliveira, 2014). Tal característica de personalidade é apontada

também como um fator protetivo de stress, influenciado, em parte, pela escolha adequada de estratégias de *coping* (Bartley & Roesch, 2010). Esse dado, verificado tanto entre os alunos de exatas como de humanas, leva à constatação de que o autogerenciamento exige do indivíduo não só o desejo de se tornar responsável pela própria carreira, mas também a adoção de um conjunto de ações organizadas e bem planejadas.

No segundo artigo, optou-se por não trabalhar com o construto de valores, uma vez que duas das seis dimensões (suprapessoal e interacional), propostas pela Teoria Funcionalista (Gouveia, 2003), apresentaram alfa de Cronbach inferior a 0,40, valor considerado baixo por Mueller (1986, citado por Milfont & Gouveia, 2006), mesmo que para fins de investigação, quando a amostra é superior a 100 participantes. Dessa forma, observa-se a necessidade de novos estudos sobre os aspectos psicométricos do Questionário de Valores Básico, destinado à mensuração das subfunções propostas pela teoria.

Embora o modelo proteano seja caracterizado por atitudes que vêm sendo exigidas do profissional da atualidade, é preciso considerar que nem todos os indivíduos as adotarão, seja por dificuldades individuais em desenvolvê-las e expressá-las, seja pelo tipo de atividade que exercerão. Nesse sentido, Lepak e Snell (1999) pontuam que as organizações têm apresentando a tendência de estabelecer contratos diferenciados com os empregados. Segundo os referidos autores, os maiores benefícios tendem a ser concedidos aos profissionais que apresentam habilidades requeridas pela organização, mas que são escassas no mercado, e que, ao mesmo tempo, proporcionam vantagem competitiva. Objetiva-se, nesse caso, o estabelecimento de uma relação de longo prazo, característica marcante da carreira tradicional. Aos demais profissionais, entretanto, cujas habilidades estão em maior disponibilidade no mercado de recursos humanos, são assegurados menores benefícios, sendo requerido desses maior habilidade para autogerenciar a própria carreira.

Tendo em vista os resultados deste estudo, constata-se a necessidade das universidades brasileiras em fomentar programas que auxiliem graduandos no desenvolvimento de habilidades pessoais que lhes possibilitem melhores condições para enfrentar as demandas do mercado de trabalho, como a capacidade para autogerir a carreira. Destaca-se nesse sentido, a demanda pelo desenvolvimento de um comportamento exploratório, que contemple a busca por constantes informações sobre a área de profissional de interesse, seja por meio de pesquisas online, pelo contato com organizações ou pelo estabelecimento de *networking* com outros profissionais.

Sugere-se para futuros estudos a abordagem do modelo proteano por meio de estudos qualitativos, com uso de entrevistas semi-estruturadas. Esse tipo de técnica permite ao pesquisador maior contato com o participante, que tem a possibilidade de esclarecer dúvidas durante o processo e também complementar suas respostas com maior detalhamento de informações, possibilitando maior exploração da temática. Nesse formato, existe, por exemplo, a possibilidade do participante expressar os aspectos que considera como primordiais na condução da própria carreira, bem como estratégias que utiliza para adaptar-se às diferentes demandas do mercado de trabalho.

Considerando ainda que as variáveis utilizadas nesta pesquisa apresentam grande correlação entre si, como é o caso do *locus* de controle interno e do aspecto de satisfação com a vida (Klonowicz, 2001), nota-se a possibilidade de algumas delas não estarem diretamente relacionadas a uma das dimensões proteanas, mas associadas a algum construto mediador. Destaca-se assim a necessidade de estudos que investiguem como cada variável se comporta em relação às demais no gerenciamento proteano de carreira entre universitários.

Sugere-se ainda para futuras pesquisas o estudo do modelo proteano por meio de outros formatos de comparação de grupos, como áreas de bacharelado versus licenciatura ou graduandos de universidades públicas versus estudantes de faculdades privadas e também

tipos de escola de origem, antes da entrada na universidade. Em relação à área de conhecimento, orienta-se para novos estudos a inclusão de cursos ligados à saúde, como medicina, nutrição, e enfermagem, que não foram contemplados nesta dissertação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa contribuiu com o desenvolvimento de mais uma medida a ser utilizada entre universitários, como também possibilitou um maior conhecimento de variáveis envolvidas num moderno modelo de gerenciamento carreira. Os resultados encontrados permitem avançar no conhecimento científico sobre o gerenciamento proteano, ao mesmo tempo que, fornecem informações que podem ser úteis em processos de orientação de carreira, como também em processos de seleção em organizações.

Espera-se que os dados abordados neste estudo continuem a ser investigados e sejam utilizados, principalmente, na preparação de estudantes na transição da universidade para o mercado de trabalho, atenuando o “choque” enfrentado por alguns e possibilitando maiores chances de sucesso na carreira.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anãã, E. S., & Nique, W. M. (2010). Personal values in relation to graduate career choices. *International Journal of Public Sector Management*, 23(2) 158-168, doi:10.1108/09513551011022500
- Andrade, G. A., Kilimnik, Z. M., Pardini, D. J. (2011). Carreira Tradicional *versus* Carreira Autodirigida ou Proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho. *Revista de Ciências da Administração*, 13(31), 58-80. doi:10.5007/2175-8077.2011v13n31p58
- Antunes, R. (2011). *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho* (15ª ed.). São Paulo, SP: Cortez.
- Balassiano, M., & Costa, I. S. A. (2012). Introdução. In M. Balassiano & I. S. A. Costa (Orgs.), *Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas* (pp.1-7). São Paulo: Atlas.
- Bartley, C. E., & Roesch, S. C. (2011). Coping with daily stress: The role of conscientiousness. *Personality and Individual Differences*, 50(1), 79-83. doi:10.1016/j.paid.2010.08.027
- Batista, E. (2008). Fordismo, taylorismo e toyotismo: apontamentos sobre suas rupturas e continuidades. In *III Simpósio Lutas Sociais na América Latina*. Londrina, PR. Recuperado de http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/erika_batista.pdf
- Bracht, L. P. (2008). Análise do Processo de Trabalho Contemporâneo e sua relação com a qualificação do trabalhador em empresas de microeletrônica em Curitiba (Dissertação de Mestrado). Curso de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico, Departamento de Economia da Universidade Federal do Paraná, Curitiba.

- Briscoe, J. P., & Finkelstein, L. M. (2009). The “new career” and organizational commitment: Do boundaryless and protean attitudes make a difference? *Career Development International*, 14(3), 242-260. doi:10.1108/13620430910966424
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4-18. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.002
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47, doi:10.1016/j.jvb.2005.09.003
- Brouskeli1, V. & Markos, A. (2013). The Role of Locus of Control and Perceived Stress in Dealing with Unemployment during Economic Crisis. *Research on Humanities and Social Sciences*, 13(21), 05-103.
- Cao, L., Hirschi, A. & Deller, J. (2013). The positive effects of a protean career attitude for self-initiated expatriates Cultural adjustment as a mediator. *Career Development International*, 18(1), 56-77. doi:10.1108/13620431311305953
- Clarke, S. (1991) Crise do fordismo ou crise da social-democracia? *Lua Nova*, 24, 117-150. doi:10.1590/S0102-64451991000200007
- Codo, W. (2006). Um diagnóstico do trabalho: em busca do prazer. In. W. Codo (Ed.), *Por uma Psicologia do Trabalho: Ensaio Recolhidos* (pp.75-98). Itatiba, SP: Casa do Psicólogo.
- De Batisti, F., Gilardi, S., Silletti, E., & Solari, S. (2014). Employability and mental health in dismissed workers: the contribution of lay-off justice and participation in outplacement services. *Quality & Quantity*, 48(3), 1305-1323. doi:10.1007/s11135-013-9836-2

- De Bruin, G. P., & Buchner, M. (2010). Factor and item response theory analysis of the Protean and Boundaryless Career Attitude Scales. *SA Journal of industrial Psychology*, 36(2), 1-11. doi:10.4102/sajip v36i2.932
- Duarte, M. E., Lassance, M.C., Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P.,... van Vianen, A. E. M. (2009). A construção da Vida: Um Novo Paradigma para Entender a Carreira no Século XXI. *Revista Interamericana de Psicologia*, 44(2), 392-406.
- Faria, L. C. (2013). Personalidade e Reações Afetivas à Exploração de Carreira. *Psicologia, Ciência e Profissão*, 33(1), 100-111.
- Gouveia, V. V. (2003). A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. *Estudos de Psicologia*, 8(3), 431-443.
- Hall, D. T. (1996). *The career is dead, long live the career: A relational approach to careers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hall, D. T. (2002). *Protean careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior* (74), 145-155. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.002
- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 48-63. doi:10.1016/j.jvb.2005.09.004
- Klonowicz, T. (2001). Discontented People: Reactivity and Locus of Control as Determinants of Subjective Well-Being. *European Journal of Personality*, 15, 29-47.
- Lacombe, B. B. (2002). A Relação Indivíduo-Organização: é Possível não se Identificar com a Organização? In *Encontro de Estudos Organizacionais*. Recife, PE: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Recuperado de http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEO/eneo_2002/2002_ENEO42.pdf

- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development. *Academy of Management Review*, 24(1), 31-48.
- Magalhães, M. O., & Bendassoli, P. F. (2013). Desenvolvimento de Carreira nas Organizações In L. O. Borges & L. Mourão (Orgs.), *O Trabalho e as Organizações* (pp.433-464). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Magalhães, M. O., & Teixeira, M. A. P. (2013). Antecedentes de Comportamentos de Busca de Emprego na Transição da Universidade para o Mercado de Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(4), 15-24.
- Martins, H. T. (2010). *Gestão da carreira na era do conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa* (2^a ed.). Rio de Janeiro, RJ: Qualitymark.
- Milfont, T. L., & Gouveia, V.V. (2006). Time perspective and values: An exploratory study of their relations to environmental attitudes. *Journal of Environmental Psychology*, 26, 72-82. doi:10.1016/j.jenvp.2006.03.001
- Neves, M. M., Trevisan, L. N., & João, B. N. (2013). Carreira proteana: revisão teórica e análise bibliométrica. *Revista de Psicologia: Organizações e Trabalho*, 13(2), 217-232.
- Oliveira, M. Z. (2014). *Dilemas Reflexivos em transições avançadas de desenvolvimento profissional* (Tese de Doutorado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Oliveira, M. Z., & Gomes, W. B. (2014). Estilos reflexivos e atitudes de carreira proteana e sem fronteiras nas organizações contemporâneas brasileiras. *Revista de Psicologia: Organizações & Trabalho*, 14(1), 105-118.
- Oliveira, M. Z., Zanon, C., Silva, I. S., Pinhatti, M. M., Gomes, W. B., & Gauer, G. (2010). Avaliação do Autogerenciamento e do Direcionamento de Carreira: Estrutura Fatorial

- da Escala de Atitudes de Carreira Proteana. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 2(2), 160-169.
- Ribeiro, E. C. (2006). *Reestruturação Produtiva, Reengenharia e Educação no Trabalho: Universidade Corporativa para a Nova Fase do Capitalismo* (Tese de Doutorado). Universidade Federal do Ceará, Fortaleza.
- Sagone, E., & De Caroli, M. E. (2014). Locus of control and academic self-efficacy in university students: the effects of self-concepts. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 114, 222–228.
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2008). Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 212-230. doi:10.1016/j.jvb.2008.05.001
- Segers, J., Inceoglu, I., Vloeberghs, D., Bartram, D., & Henderickx, E. (2010). Erratum to “Protean and boundaryless careers: A study on potential motivators” *Journal of Vocational Behavior*, 77, 154-155. doi:10.1016/j.jvb.2010.04.005
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35, 1542-1571. doi:10.1177/0149206309350082
- Teixeira, M. A. P., Gomes, W. B. (2004). Estou me formando... E agora? Reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 5(1), 47-62.
- Volmer, J., & Spurk, D. (2011). Protean and boundaryless career attitudes: relationships with subjective and objective career success. *ZAF*, 43, 207-218. doi:10.1007/s12651-010-0037-3
- Wood Jr., T. (1992). Fordismo, Toyotismo e Volvismo. Os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. *Revista de Administração de Empresas*, 32(4), 6-18.

ANEXOS

Anexo A – Parecer Consubstanciado do CEP

UNIVERSIDADE FEDERAL DO
ESPÍRITO SANTO - UFES -
CAMPUS GOIABEIRA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Gerenciamento de Carreira e Construtos Psicossociais

Pesquisador: Ludmila Ferreira Liberato dos Santos

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 14798113.4.0000.5542

Instituição Proponente: Centro de Ciências Humanas e Naturais da Universidade Federal do Espírito

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 248.810

Data da Relatoria: 06/05/2013

Apresentação do Projeto:

O projeto está apresentado em todas as suas informações necessárias para a presente apreciação.

Objetivo da Pesquisa:

Com objetivo de investigar os modelos recentes de carreira proteana em jovens universitários, o projeto está com objetivos claros, definidos e suficientemente expostos para a presente apreciação.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

O projeto não apresenta oposição a situações que envolvem qualquer riscos de efeitos negativos biológicos, psicológicos ou de relacionamento.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa é interessante e não apresenta nenhum problema no que tange aos riscos expostos na resolução 196/1996

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Há apresentação de TCLE, porém, faltou nesse termo a apresentação dos riscos possível e benefícios da pesquisa. Mesmo que se compreenda que não há riscos envolvidos, afirmamos que é importante que essas informações se apresentem no documento.

Recomendações:

Solicitamos que tais informações constem no TCLE

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Atender à solicitação acima.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Considerações Finais a critério do CEP:

Projeto aprovado por este colegiado e autorizado a ser iniciado, devendo o pesquisador, contudo, atender às solicitações do parecerista antes da impressão do TCLE.

VITORIA, 18 de Abril de 2013

Assinador por:
Thiago Drumond Moraes
(Coordenador)

Endereço: Av. Fernando Ferrari, 514-Campus Universitário
Bairro: Goiabeiras CEP: 29.090-000
UF: ES Município: VITORIA
Telefone: (27)3335-2711 E-mail: thiago.moraes@ufes.br

Anexo B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

A presente pesquisa tem por objetivo conhecer as percepções sobre gerenciamento de carreira entre jovens e adultos de diferentes formações de nível superior. Essas informações poderão ser utilizadas no desenvolvimento e no aprimoramento de programas que trabalham com a temática em questão. Salientamos que:

- 1) Esta pesquisa não proporciona nenhum tipo de risco físico ou emocional ao participante.
- 2) Sua participação é voluntária e você poderá desistir de participar da pesquisa a qualquer momento, sem quaisquer consequências ou prejuízos;
- 3) Os participantes não terão nenhuma despesa, nem qualquer incentivo financeiro para participar da pesquisa;
- 4) Na publicação dos resultados desta pesquisa, a identidade de cada participante será mantida sob rigoroso sigilo, omitindo todas as informações que permitam identificá-lo.
- 5) Os procedimentos previstos obedecem aos critérios de Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução nº 196/96 do Conselho Nacional de Saúde, tendo a pesquisa sido aprovado pelo Comitê de Ética sob nº 248.810.

Em caso de dúvida, você poderá solicitar informações para a pesquisadora deste estudo, Ludmila Ferreira Liberato dos Santos (ludmilaliberato@gmail.com), para o Pesquisador Responsável, Prof. Dr. Alexsandro Luiz de Andrade (alexsandro.deandrade@yahoo.com) ou para o Comitê de Ética em Pesquisada Universidade Federal do Espírito Santo – Campus Goiabeiras (Tel. (27) 4009-7840 ou E-mail:cep.goiabeiras@gmail.com).

Termo de Concordância

Tendo em vista as considerações acima apresentadas, estou ciente e de acordo com os termos de realização desta pesquisa.

Vitória, ____ de _____ de 20 ____

Assinatura: _____

Anexo C – Questionário Sóciodemográfico

Idade:____

Sexo: () Feminino () Masculino

Estado Civil: () Solteiro (a) () Casado (a)

Filhos: () Sim () Não

Nome da Instituição que estuda:_____

Curso que estuda:_____ Período:_____ Turno:_____

Experiência Profissional:

<input type="checkbox"/> Estágio/Já Estagiei Áreas de atuação do Estágio:_____ _____ _____ Quanto tempo?_____	<input type="checkbox"/> Trabalho/Já trabalhei Áreas de atuação:_____ _____ Quanto tempo?_____
---	---

Nível de Escolaridade do Pai: _____

Nível de Escolaridade da Mãe: _____

Profissão do Pai: _____

Profissão da Mãe: _____

Renda Familiar Aproximada (em reais):

() Até 1.000,00 () Entre 5.001,00 e 9.000,00

() Entre 1.001,00 e 2.000,00 () Acima de 9.000,00

() Entre 2.001,00 e 5.000,00

Anexo D –Escala de Gerenciamento Proteano de Carreira para Universitários–EGPC-U

Leia cada um dos itens abaixo e responda com um X, considerando a legenda a seguir:

- 1 – Não me caracteriza 4 – Muito me caracteriza
 2 – Pouco me caracteriza 5 – Me caracteriza totalmente.
 3 – Me caracteriza medianamente

1) Percebo-me procurando oportunidades de desenvolvimento para minha carreira por conta própria.

1 2 3 4 5

2) Quando busco cursos de aprimoramento profissional, procuro escolher aqueles que estejam mais alinhados aos meus interesses.

1 2 3 4 5

3) Procuro estar atento a inovações nas áreas profissionais que me interessam.

1 2 3 4 5

4) Rejeito oportunidades profissionais que não estão adequadas aos meus valores.

1 2 3 4 5

5) Avalio constantemente quais qualificações devo adquirir para me manter atualizado em relação ao mercado de trabalho.

1 2 3 4 5

6) Tenho planos relacionados à minha carreira para os próximos seis meses.

1 2 3 4 5

7) Procuro fazer contatos com profissionais que possam oferecer oportunidades para minha carreira.

1 2 3 4 5

8) Tenho dificuldade de identificar oportunidades de desenvolvimento na minha carreira.

1 2 3 4 5

9) Procuro conhecer as competências necessárias para me aprimorar em determinada atividade profissional.

1 2 3 4 5

10) O mais importante é como eu avalio o sucesso na minha carreira e não o julgamento das pessoas sobre isso.

1 2 3 4 5

11) Ao tomar uma decisão em relação a minha carreira considero, primeiramente, minha satisfação pessoal.

1 2 3 4 5

12) Sei quais atitudes devo tomar para alcançar a posição profissional que desejo.

1 2 3 4 5

13) Sentir-me realizado profissionalmente é mais importante do que atingir uma alta posição em minha carreira.

1 2 3 4 5

14) Prefiro ficar desempregado (a) a entrar em uma empresa cujos valores são contrários aos meus.

1 2 3 4 5

15) Considero que o sucesso é muito mais do que ter um bom salário.

1 2 3 4 5

16) Caso me desinteresse pela profissão que escolhi, buscarei outras ocupações que possam me proporcionar maior realização.

1 2 3 4 5

17) Acho que encontrar um equilíbrio entre minha vida pessoal e profissional é mais importante do que atingir uma alta posição em minha carreira.

1 2 3 4 5

18) Uso meus próprios critérios para avaliar o meu sucesso em diferentes contextos.

1 2 3 4 5

Anexo E – Marcadores reduzidos para avaliação da personalidade

A seguir, há uma lista com adjetivos que representam características comuns a diversas pessoas. Leia cada um deles e assinale o quanto descrevem você. Quanto maior o número, mais adequada a descrição e vice-versa.

Discordo totalmente	1 --- 2 --- 3 --- 4 --- 5	Concordo totalmente
---------------------	---------------------------	---------------------

EU SOU UMA PESSOA...

	1	2	3	4	5
1. Comunicativa					
2. Amável					
3. Dedicada					
4. Pessimista					
5. Criativa					
6. Quieta					
7. Gentil					
8. Esforçada					
9. Deprimida					
10. Artística					
11. Tímida					
12. Simpática					
13. Responsável					
14. Insegura					
15. Filosófica					
16. Desembaraçada					
17. Bondosa					
18. Organizada					
19. Ansiosa					
20. Aventureira					
21. Inibida					
22. Compreensiva					
23. Cuidadosa					
24. Aborrecida					
25. Audaciosa					

Anexo F– Escala de Satisfação com a Vida

Leia cada item abaixo e circule o número que melhor represente, conforme legenda abaixo:

1 = Discordo Totalmente **4** = Concordo
2 = Discordo **5** = Concordo Totalmente
3 = Indiferente

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

Anexo G – Questionário de Saúde Geral – QSG-12

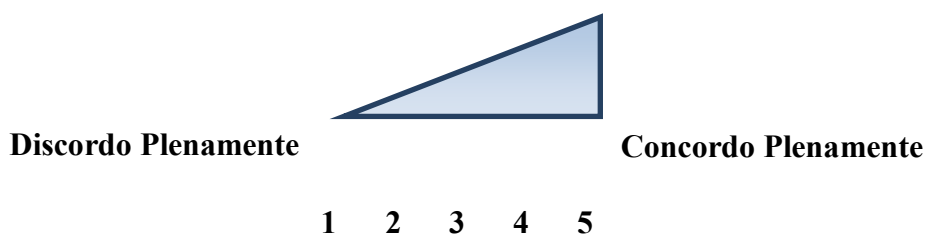
Gostaríamos de saber como sua saúde tem estado, em geral, nas últimas semanas. Por favor, responda às questões a seguir, marcando com “x” o número que melhor se aplica a você.

Recentemente, você...

Muito mais do que o normal	4			
Mais do que o normal	3			
Mesmo que o normal	2			
Muito menos que o normal	1			
1. Tem podido concentrar-se no que faz				
2. Suas preocupações o fazem perder sono				
3. Tem sentido que tem papel útil na vida				
4. Tem sido capaz de tomar decisões				
5. Tem notado que está agoniado				
6. Tem sensação de não superar dificuldades				
7. Tem sido capaz de desfrutar de atividades				
8. Tem sido capaz de enfrentar problemas				
9. Tem se sentido pouco feliz e deprimido				
10. Tem perdido confiança em si mesmo				
11. Tem pensado que não serve para nada				
12. Sente-se razoavelmente feliz				

Anexo H – Escala Multidimensional de Locus de Controle

Abaixo, você encontrará uma série de afirmações que representam opiniões sobre fatos da vida diária. Você, provavelmente, concordará com alguns itens e discordará de outros. Não existem respostas certas ou erradas. Leia cada afirmação cuidadosamente, e indique o grau em que você concorda ou discorda, fazendo um círculo em volta do número, que melhor corresponda a sua opinião conforme figura abaixo.



- 1) Se eu vou, ou não, tornar-me um líder, depende principalmente de minha capacidade.
1 2 3 4 5
- 2) Minha vida é, em grande parte, determinada por acontecimentos inesperados.
1 2 3 4 5
- 3) Sinto que o que ocorre em minha vida é determinado principalmente por pessoas mais poderosas do que eu.
1 2 3 4 5
- 4) Se eu vou, ou não, sofrer um acidente de automóvel, depende principalmente de eu ser, ou não, um bom motorista.
1 2 3 4 5
- 5) Quando faço planos, sempre tenho certeza de que vou realizá-los.
1 2 3 4 5
- 6) Geralmente não tenho oportunidade de proteger meus interesses pessoais da influência do azar.
1 2 3 4 5
- 7) Quando eu consigo o que quero, frequentemente, é porque tenho sorte.
1 2 3 4 5
- 8) Embora eu tenha muita capacidade, só conseguirei ter uma posição importante se pedir ajuda a pessoas de prestígio.
1 2 3 4 5
- 9) A quantidade de amigos que tenho depende de quão agradável eu sou.
1 2 3 4 5
- 10) Verifico, frequentemente, que o que está para acontecer, fatalmente acontecerá.
1 2 3 4 5
- 11) Minha vida é controlada, principalmente, por pessoas poderosas.
1 2 3 4 5
- 12) Se eu vou, ou não, sofrer um acidente de automóvel, isto é, principalmente, questão de sorte.
1 2 3 4 5
- 13) As pessoas como eu têm pouca chance de proteger seus interesses pessoais quando estes entram em choque com os interesses de pessoas poderosas.
1 2 3 4 5

14) Nem sempre é desejável para mim fazer planos com muita antecedência, porque muitas coisas acontecem por uma questão de má ou boa sorte.

1 2 3 4 5

15) Para conseguir o que desejo, necessito de ajuda de pessoas superiores a mim.

1 2 3 4 5

16) Se eu vou, ou não, me tornar um líder, depende principalmente de eu ter sorte suficiente para estar no lugar certo, na hora certa.

1 2 3 4 5

17) Se as pessoas importantes decidirem que não gostam de mim, provavelmente eu não conseguirei ter muitos amigos.

1 2 3 4 5

18) Eu posso, quase sempre, determinar o que vai acontecer em minha vida.

1 2 3 4 5

19) Frequentemente eu sou capaz de proteger meus interesses pessoais.

1 2 3 4 5

20) Se eu vou, ou não, sofrer um acidente de automóvel, depende muito do outro motorista.

1 2 3 4 5

21) Quando eu consigo o que quero, frequentemente, é porque eu me esforcei muito.

1 2 3 4 5

22) Para que meus planos se realizem, devo fazer com que eles se ajustem aos desejos das pessoas mais poderosas do que eu.

1 2 3 4 5

23) Minha vida é determinada por minhas próprias ações.

1 2 3 4 5

24) O fato de eu ter poucos ou muitos amigos deve-se, principalmente, à influência do destino.

1 2 3 4 5

Anexo I – Questionário de Valores Básicos

Por favor, leia atentamente a lista de valores descritos a seguir, **considerando seu conteúdo**. Utilizando a escala de resposta abaixo, **indique com um número ao lado de cada valor o grau de importância que este tem como um princípio que guia sua vida**.

- 1 = Totalmente não importante 5 = Importante
 2 = Não importante 6 = Muito importante
 3 = Pouco importante 7 = Totalmente importante
 4 = Mais ou menos importante

01. ___ **PRAZER**. Desfrutar da vida; satisfazer todos os seus desejos.
02. ___ **ÊXITO**. Obter o que se propõe; ser eficiente em tudo que faz.
03. ___ **APOIO SOCIAL**. Obter ajuda quando a necessite; sentir que não está só no mundo.
04. ___ **CONHECIMENTO**. Procurar notícias atualizadas sobre assuntos pouco conhecidos; tentar descobrir coisas novas sobre o mundo.
05. ___ **EMOÇÃO**. Desfrutar, desafiando o perigo; buscar aventuras.
06. ___ **PODER**. Ter poder para influenciar os outros e controlar decisões; ser o chefe de uma equipe.
07. ___ **AFETIVIDADE**. Ter uma relação de afeto profunda e duradoura; ter alguém para compartilhar seus êxitos e fracassos.
08. ___ **RELIGIOSIDADE**. Crer em Deus como o salvador da humanidade; cumprir a vontade de Deus.
09. ___ **SAÚDE**. Preocupar-se com sua saúde antes de ficar doente; não estar física ou mentalmente enfermo.
10. ___ **SEXUALIDADE**. Ter relações sexuais; obter prazer sexual.
11. ___ **PRESTÍGIO**. Saber que muita gente lhe conhece e admira; quando velho receber uma homenagem por suas contribuições.
12. ___ **OBEDIÊNCIA**. Cumprir seus deveres e obrigações do dia a dia; respeitar os seus pais e os mais velhos.
13. ___ **ESTABILIDADE PESSOAL**. Ter certeza de que amanhã terá tudo o que tem hoje; ter uma vida organizada e planejada.
14. ___ **CONVIVÊNCIA**. Conviver diariamente com os vizinhos; fazer parte de algum grupo, como: social, esportivo, entre outros.
15. ___ **BELEZA**. Ser capaz de apreciar o melhor da arte, música e literatura; ir a museus ou exposições onde possa ver coisas belas.
16. ___ **TRADIÇÃO**. Seguir as normas sociais do seu país; respeitar as tradições da sua sociedade.
17. ___ **SOBREVIVÊNCIA**. Ter água, comida e poder dormir bem todos os dias; viver em um lugar com abundância de alimentos.
18. ___ **MATURIDADE**. Sentir que conseguiu alcançar seus objetivos na vida; desenvolver todas as suas capacidades.