

# ADAPTABILIDADE DE CARREIRA: A CONSTRUÇÃO DE CARREIRA EM UNIVERSITÁRIOS DE CURITIBA

Renata Cristine Pires dos Reis<sup>1</sup>

Bianca Beatriz Pereira<sup>2</sup>

Ketellen Allanna Hoinacki<sup>3</sup>

Edgar Pereira Junior<sup>4</sup>

## RESUMO

Diante do contexto globalizado do século XXI, que conta uma instabilidade e necessidade de flexibilidade no âmbito do desenvolvimento de carreira, o conceito de adaptabilidade de carreira se mostra essencial. Este constructo se refere à prontidão e recursos do indivíduo para lidar com as mudanças na carreira, com base nas dimensões de preocupação, controle, curiosidade e confiança. Portanto, mostra-se importante que o sujeito possa desenvolver habilidades e competências que o possibilite ser mais adaptável nesse contexto. Pensando nisso, o objetivo dessa pesquisa foi analisar como os estudantes universitários de uma faculdade privada de Curitiba constroem suas carreiras a partir da competência de adaptabilidade, baseando-se na teoria da Mark Savickas e do Life Design. A pesquisa se caracterizou como descritiva e quantitativa, contando com um formulário de delimitação de perfil e aplicação da Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC), tendo 263 respondentes. Os dados foram analisados pelo software Sphinx IQ3, e permitiu coletar dados que expusessem que os alunos universitários dessa instituição privada tem uma média alta (4,0) nas dimensões da EAC. As diferenças estatísticas foram encontradas na dimensão controle com as variáveis sexo e idade, que se alinham ao contexto sociocultural. O vínculo de trabalho apresentou impacto em todas as competências, mostrando como a inserção no mercado de trabalho é significativa para a carreira.

<sup>1</sup> Aluna do 9º período do curso de Psicologia da FAE Centro Universitário. Bolsista do Programa de Apoio à Iniciação Científica (PAIC 2023-2024). *E-mail*: renata.cristine@mail.fae.edu

<sup>2</sup> Aluna do 9º período do curso de Psicologia da FAE Centro Universitário. Voluntário do Programa de Apoio à Iniciação Científica (PAIC 2023-2024). *E-mail*: bianca.beatriz@mail.fae.edu

<sup>3</sup> Aluna do 6º período do curso de Administração da FAE Centro Universitário. Voluntário do Programa de Apoio à Iniciação Científica (PAIC 2023-2024). *E-mail*: ketellen.hoinacki@mail.fae.edu

<sup>4</sup> Orientador da Pesquisa. Mestre em Educação pela Universidade Estadual de Campinas. Professor da FAE Centro Universitário. *E-mail*: edgar.junior@fae.edu

Por fim, foi possível estabelecer que devido aos resultados de média geral, a amostra tem recursos e habilidades de manejos para enfrentar os percalços na construção de suas carreiras.

**Palavras-chave:** Adaptabilidade. Construção de carreira. Life-Design. Universitários.

## INTRODUÇÃO

Diante o contexto atual da globalização, marcado pela instabilidade e necessidade de flexibilidade, as teorias e as técnicas de desenvolvimento de carreira mais utilizadas no século XX enfrentaram uma crise na qual a assunção fundamental de previsibilidade baseada na estabilidade e na sequência dos estágios foi questionada e, mais do que isto, deixou de ser funcional (OYSERMAN; BYBEE; TERRY, 2006 *apud* SAVICKAS *et al.*, 2009). Visando atender às novas demandas para o desenvolvimento e construção de carreira no novo século surge o *Life Design*, constituído através do *Life Design International Research Group*, um grupo de pesquisadores representantes de diversos países, como Bélgica, França, Itália, Portugal, Suíça, Holanda e EUA, e coordenado por Mark Savickas, em meados dos anos 2000, com o objetivo de facilitar o processo de intercâmbio e adaptação de modelos e técnicas (AMBIEL, 2014).

Duarte *et al.* (2010) explicam que a nova organização social do trabalho do século XXI estabelece uma série de desafios no desenvolvimento das pessoas em sua vida no trabalho, existindo muito menos perspectivas profissionais definidas e previsíveis, e essas mudanças exigem dos trabalhadores que desenvolvam capacitações e competências que diferem substancialmente dos conhecimentos e aptidões requeridos pelas profissões do século XX.

Nesse sentido, o problema de pesquisa se estabelece em torno da competência de adaptabilidade de carreira, conceito de Mark Savickas, que se torna essencial para o mundo do trabalho. Dessa forma, frente ao novo contexto sociocultural e laboral do século XXI, a presente pesquisa busca responder ao indagação sobre se os universitários estão desenvolvendo a adaptabilidade nas suas construções de carreira.

Como objetivo geral, esta pesquisa visa analisar em que nível os estudantes universitários de uma instituição de ensino superior de Curitiba constroem as suas carreiras profissionais considerando o desenvolvimento da competência de adaptabilidade, segundo o modelo construtivista proposto por Mark Savickas (2002) e o *Life Design*. Também busca verificar em que nível os estudantes universitários apresentam competências de adaptabilidade para a construção de carreira; se há diferenças para o desenvolvimento profissional entre os estudantes de diferentes cursos e períodos cursados e se existem diferenças de competências de adaptabilidade para a construção de carreira entre as variáveis de perfil, como idade, sexo e vínculo de trabalho ou estágio.

Afim de responder a esses questionamentos, foram aplicados formulários online, os quais apresentavam um questionário sociodemográfico e a Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC), nos estudantes de graduação em instituição de ensino superior privada para avaliar a adaptabilidade de carreira e variáveis correlacionadas a fim de analisar a construção e a adaptabilidade de carreira desse público universitário e comparar com dados de pesquisas anteriores, buscando responder os objetivos da pesquisa.

## 1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A adaptabilidade de carreira é definida por Savickas (2002) como um constructo psicossocial relacionado à prontidão e aos recursos do sujeito para lidar e ajustar-se às tarefas e mudanças no desenvolvimento de carreira. Nesse sentido, o conceito corrobora para a compreensão do desenvolvimento de carreira como um continuum, no qual o indivíduo responde a novas situações e demandas relacionadas à carreira (AMBIEL, 2014). Assim, a partir da adaptação à vida social, as pessoas organizam e constroem suas carreiras (SAVICKAS, 2023).

A concepção da adaptabilidade de carreira de Savickas (2002) deriva da evolução da Psicologia Vocacional com os projetos de Parsons e Super. Essa mudança teve influência do foco no contexto sociocultural no desenvolvimento de carreira, como também na transformação da carreira como um processo em constante construção (SAVICKAS, 2002). Nesse sentido, é importante clarificar que a compreensão de carreira do século XXI é diferente da compreensão de carreira que se teve no século XX, principalmente quando se pensa em carreira na atualidade, há um aspecto característico de mobilidade maior (AMBIEL, 2014). Isso se deve pelo fato de que no século XX, os trabalhadores poderiam almejar por um emprego que durasse toda a sua vida, e as empresas responderiam dando essa desejada estabilidade (SAVICKAS *et al.*, 2009 *apud* AMBIEL, 2014). Em contrapartida, hoje a carreira não é algo mais linear ligado a estabilidade em uma organização, tendo assim outras características que delimitam essa nova concepção de carreira, tais como as decisões do próprio trabalhador, seus contextos e lógicas de vida (SAVICKAS *et al.*, 2009 *apud* AMBIEL, 2014). Dessa forma, a adaptabilidade de carreira está relacionada ao “como” o sujeito constrói sua trajetória profissional (SAVICKAS, 2013 *apud* AMBIEL *et al.*, 2019).

O novo olhar para as carreiras incitou a reformulação da Teoria da Construção de Carreira de Savickas que busca explicar a forma com o qual os indivíduos organizam o seu comportamento vocacional e encontram o significado por trás das suas carreiras. Portanto, tal teoria desponta com a finalidade de explicar que as pessoas constroem suas carreiras através de uma adequação à sua vida social (SAVICKAS, 2023). Assim sendo, a Teoria da Construção de Carreira proposta por Savickas juntamente com a Teoria da Construção de Si de Guichard para o paradigma do *Life Design* visa manejar a forma na qual a pessoa se adequa aos papéis sociais que procura viver (RIBEIRO; DUARTE, 2019).

Atualmente, portanto, a carreira é o “desenvolvimento do comportamento vocacional ao longo do tempo” (SAVICKAS, 2002, p. 2) e, dessa forma, é portadora de significado pessoal e é construída pelo sujeito em seu contexto de vida, envolvendo todos os seus papéis sociais (SAVICKAS, 2023). No entanto, há barreiras e obstáculos que podem surgir na vida do trabalhador que exigem mudanças referentes ao percurso da jornada profissional (AMBIEL, 2014).

Posto isto, a carreira é construída a partir das tarefas evolutivas vocacionais e as respostas a elas durante o progresso dos estágios de construção de carreira (crescimento, exploração, estabelecimento, gerenciamento e desengajamento). Este processo como um todo reforça atitudes, crenças e competências adaptativas que tornam-se recursos para o sujeito lidar ou antecipar essas tarefas, ou seja, aumentar a sua adaptabilidade de carreira (SAVICKAS, 2002). Assim, os indivíduos mais adaptáveis no âmbito da carreira são aqueles que têm capacidade de pensar e se preparar para os desafios da carreira ao se preocupar com o futuro profissional, possuem um senso de controle em relação ao futuro de sua carreira, curiosidade para explorar possibilidades de identidade vocacional e cenários de carreira com base no seu autoconhecimento, como também confiança para alcançar e implementar seus desejos profissionais (SILVEIRA, 2013; SAVICKAS; PORFELI, 2012 *apud* ZATTI; LUNA, 2022).

O conceito de adaptabilidade de carreira apresentado por Savickas (2002) apresenta quatro domínios: preocupação, controle, curiosidade e confiança. A preocupação é sobre ter um senso de orientação em relação ao futuro como trabalhador, que leva o sujeito a atitudes de planejamento, antecipação e preparação, apoiadas em esperança e otimismo. Já o controle consiste em se sentir responsável pela construção de sua carreira, com uma postura ativa e o uso de estratégias de autorregulação para ajustar-se às demandas e escolher o que fazer a respeito do futuro profissional. A terceira dimensão refere-se aos comportamentos de exploração ativa e iniciativa de buscar aprendizados, procurar oportunidades sociais e atividades para engajamento, assim, envolve o autoconhecimento e o conhecimento sobre o mundo ocupacional. Por fim, a confiança é definida pela crença de que o indivíduo tem a capacidade de executar os esforços necessários para atingir suas metas e manter suas aspirações, como também decidir e resolver problemas frente a obstáculos e barreiras em sua vida (DUARTE *et al.*, 2010; AUDIBERT; TEIXEIRA, 2015; SAVICKAS, 2023). Dessa forma, todas as dimensões da adaptabilidade de carreira corroboram para que o sujeito possa articular e desenvolver um projeto de vida com estratégias flexíveis, interativas e de coconstrução de si na relação com o mundo (RIBEIRO, 2011 *apud* RIBEIRO; DUARTE, 2019).

Por fim, levando em consideração as conceituações realizadas sobre carreira a partir do *Life Design* e da adaptabilidade de carreira, se faz necessário discorrer sobre alguns trabalhos brasileiros que contemplem a temática a fim de refletir sobre hipóteses que possam nortear o presente trabalho.

O primeiro estudo intitulado “O desenvolvimento das competências de adaptabilidade para a construção da carreira, segundo o life design: um estudo com alunos universitários do centro de ciências sociais e aplicadas” é um trabalho de conclusão de curso da Universidade Presbiteriana Mackenzie dos autores Pereira *et al.* (2023). Essa pesquisa contou com a colaboração de 355 estudantes universitários do

Centro de Ciências Sociais e Aplicadas (CCSA) dessa mesma Universidade, e abrangeu os cursos de: Administração, Comércio Exterior e Economia (PEREIRA *et al.*, 2023). A delimitação do perfil da amostra mostrou uma predominância de homens com percentual de 58%. Quanto a idade, a grande maioria (80%) estava com idade entre 18 a 24 anos e cursando administração (82%). Quanto a variável do período, 37% se encontrava no 1º período e 30% no 7º período. E por último, 40% não tinha vínculo profissional. Quanto ao produto gerado na pesquisa citada, tem-se os principais resultados: Maior utilização da competência confiança; alunos do primeiro período utilizam mais tais competências do que aqueles que estão nas etapas finais do curso; e para concluir, houve diferenças significativas na variante sexo, o qual os homens obtiveram como resultado uma maior utilização de competências de adaptabilidade para construção de carreira como preocupação, curiosidade e controle em relação às mulheres (PEREIRA *et al.*, 2023).

Outro estudo que pode ser aqui mencionado é a pesquisa de Audibert e Teixeira (2015), que contou com 990 resposta de universitários, tendo uma delimitação de perfil em sua maioria de mulheres (62%), com média de idade de 25,8 anos e tendo a maior expressividade do curso de Psicologia (19,3%) e de Administração (19,1%). Dentre os resultados pode-se citar as médias das dimensões, sendo que preocupação teve média 3,69, controle 3,85, curiosidade 3,55, e confiança 3,86 (AUDIBERT; TEIXEIRA, 2015).

Na pesquisa de Ambiel *et al.* (2019) foi aplicada a Escala de Adaptabilidade de Carreira com 323 estudantes universitários das idades de 18 a 64 anos, maioria do sexo feminino (67,2%) em todos os períodos de graduação, tendo prevalência no 2º (28,2%) e 4º (38,5%) períodos e maior representatividade do curso de Psicologia (22%). As médias da escala Likert encontradas de cada variável da Adaptabilidade de carreira foram: preocupação (3,75), controle (3,94), curiosidade (3,67) e confiança (3,93). Foi apontado que o sexo foi um fator preditor significativo e negativo das dimensões de controle, curiosidade e confiança, mostrando que as mulheres atingiram escores maiores nesses itens que os homens.

No estudo de Silva e Teixeira (2013) direcionado às experiências de estágio e suas contribuições para a transição universidade-trabalho, participaram seis formandos de um curso de Engenharia Civil, com idades entre 22 e 29 anos. Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas individuais, posteriormente analisadas quanto ao conteúdo. Embora todas as dimensões de adaptabilidade de carreira (preocupação, controle, curiosidade e confiança) influenciaram a qualidade das vivências acadêmicas, a curiosidade e a confiança pareceram estar mais relacionadas aos benefícios do estágio e à construção das bases para a transição ao papel profissional. Por fim, identificaram-se, nas experiências de estágio analisadas, características capazes de influenciar positivamente o desenvolvimento da

adaptabilidade de carreira e a transição ao papel profissional. O enquadre de trabalho, as tarefas vinculadas à profissão e a variedade, o clima de trabalho de cooperação, a responsabilidade e a autonomia, a superação de desafios e a relação com supervisores e o feedback foram os principais aspectos mapeados.

Outra variável encontrada foi voltada às diferenças na adaptabilidade de carreira em diferentes áreas de formação no ensino superior. Nesse contexto, Bardagi e Albanaes (2015)<sup>5</sup> fizeram um estudo direcionado à relação entre adaptabilidade de carreira e personalidade com 359 graduandos brasileiros (maioria de 59,3% do sexo feminino) nas idades entre 18 e 59 anos, com 90% desses entre 18 e 25 anos. Os resultados da aplicação da escala na amostra geral apontou uma média de: confiança (3,89), controle (3,82), curiosidade (3,56), preocupação (3,81). Ao analisar as médias por área de formação, é relevante os dados obtidos sobre os estudantes de Ciências Humanas, pois apresentaram menor média de preocupação com a carreira (3,45) e de controle (3,51) em relação às outras áreas como Ciências Exatas e da Terra (3,96 e 3,82), Engenharias (3,76 e 3,90), Ciências Sociais Aplicadas (3,95 e 3,88), Linguística, Letras e Artes (3,76 e 3,71).

Consoante aos resultados de Bardagi e Albanaes (2015), a pesquisa de Zatti e Luna (2020)<sup>6</sup> com 592 estudantes de ensino superior das instituições públicas do Alto Uruguai gaúcho, nas idades de 18 a 29 anos, apresentou similaridades. Os índices de cada componente de Adaptabilidade de Carreira foram: preocupação (3,93), controle (3,82), curiosidade (3,66) e confiança (3,95). Esses resultados convergem à pesquisa anteriormente apresentada, pois a faixa etária da amostra é semelhante e demonstraram um escore idêntico e os outros levemente superiores, considerando, então, valores altos.

Na pesquisa de Ladeira *et al.* (2019) com graduandos do último ano, foram identificadas correlações positivas e moderadas entre todas as dimensões da Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC) com as respostas adaptativas e a empregabilidade percebida. A amostra deste estudo foi de 387 estudantes dos dois últimos períodos da graduação, nas idades de 18 a 56 anos e maioria de mulheres (60,7%), Referentes aos dados da EAC, a população mostrou os índices de preocupação (3,80), controle (3,99), curiosidade (3,80) e confiança (4,08).

No estudo intitulado de “Análise da adaptabilidade de carreira em estudantes concluintes do ensino superior” das autoras Santos e Oliveira (2020) contou com uma amostra de 387 estudantes universitários instituições públicas e privadas que estavam

---

<sup>5</sup> Todos os resultados apresentados pela amostra foram divididos por 6 (número de itens por categoria), considerando que o artigo apresentou as médias com as somas dos itens de cada variável da adaptabilidade de carreira (confiança, controle, curiosidade e preocupação), para que facilitasse a análise dos dados obtidos com outras pesquisas.

<sup>6</sup> Vide nota de rodapé 1.

nos dois últimos períodos de seus cursos, tendo uma maioria de respondentes do sexo feminino (53,49%) e de instituições particulares (60,72%). As médias das dimensões foram: Confiança (4,08), controle (3,99), preocupação (3,80) e curiosidade (3,80) (Santos; Oliveira, 2020).

Diante do exposto, percebe-se diferentes variáveis analisadas além das dimensões da adaptabilidade de carreira como sexo, curso superior, instituição pública ou privada, diferentes períodos da graduação, vínculo empregatício. Também, nota-se uma preponderância em resultados acima da média (3) em todas as dimensões da Escala de Adaptabilidade de Carreira quando aplicada em público de universitários. Dessa forma, a presente pesquisa procura avaliar a adaptabilidade de carreira de universitários, considerando as variáveis sociodemográficas, em uma instituição de ensino superior privada.

## 2 METODOLOGIA

O presente trabalho se constitui em uma pesquisa que aferiu e quantificou as dimensões de adaptabilidade de carreira, conceito definido com base no modelo teórico do *Life Design*, presentes em acadêmicos, maiores de 18 anos, de uma instituição de ensino superior privada em Curitiba, no Paraná, Brasil. Todos os cursos de graduação da faculdade foram abrangidos, contando com aqueles que estão ingressando até os estudantes que estão finalizando a graduação.

Foi estabelecido que a metodologia desta pesquisa é uma pesquisa de forma descritiva, o qual tem como objetivo descrever uma população (ou um fenômeno) e designar características para esse público a partir da delimitação dessa população (GIL, 2002).

Também é uma pesquisa do tipo quantitativa, que envolve a mensuração de variáveis predeterminadas com o objetivo de verificar e explicar a existência, relação ou influência com outra variável (CAMPOS, 2015). As definições do grupo da presente pesquisa foi estabelecido a partir de variantes como: idade, sexo, curso, período e vínculo de trabalho ou estágio (especificando se é dentro da área ou não).

Os cursos foram subdivididos em categorias para melhor análise e conveniência da amostra: criativas (Publicidade e Propaganda, Comunicação Digital, Design), Tecnólogos (Tecnologia em Gestão Financeira, Tecnologia em Gestão Comercial e Tecnologia em Gestão de RH), Gestão (Administração Integral - MEP, Administração, Ciências Contábeis, Ciências Econômicas, Mercado Financeiro, Negócios Digitais, Relações Internacionais, Negócios Internacionais e Ciência de Dados para Negócios), Direito (incluído também Direito Integral - Law Experience), Arquiteturas e Engenharias (Arquitetura e Urbanismo, Arquitetura e Urbanismo - Integral, Engenharia de Produção e Engenharia Mecânica) e Psicologia.

Essa pesquisa ocorreu de forma online e voluntária a partir de um questionário de delimitação de perfil dos participantes via Google Forms, que incluiu a aplicação dos itens da Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC). Esse instrumento apresenta 24 itens, sendo subdivididos em grupos de seis afirmações para cada dimensão do constructo da Adaptabilidade de Carreira. Dos itens 1 a 6 são itens relacionados à preocupação, do 7 a 12 são referentes ao controle, do 13 a 18 remetem à curiosidade e do 19 a 24 dizem respeito à confiança. As chaves de respostas dos itens ocorrem a partir da escala Likert, que conta com 5 pontos que avaliam o quanto que o sujeito acredita ter desenvolvido cada habilidade ou competência (AMBIEL *et al.*, 2019): “1 (Desenvolvi pouco ou nada), 2 (Desenvolvi mais ou menos), 3 (Desenvolvi bem), 4 (Desenvolvi muito bem) e 5 (Desenvolvi extremamente bem)” (Audibert; Teixeira, 2015, p. 87).

A coleta de dados durou 5 semanas, ocorrendo logo no início letivo dos alunos. A forma de divulgação ocorreu por canais oficiais de comunicação institucional da universidade e de forma presencial pelos integrantes do grupo. No total, a pesquisa contou com 263 respondentes. Para a análise dos dados foi utilizado o Excel, assim como o *software* Sphinx IQ3. A partir desse *software*, os dados foram tratados e cruzados, utilizando-se do teste paramétrico Anova pela sua aplicabilidade em variáveis ordinais (como a escala likert utilizada na Escala de Adaptabilidade de Carreira) (MARCUS-ROBERTS; ROBERTS, 1987; KNAPP, 1990; JAMIESON, 2004 *apud* MARÔCO, 2018). A partir desse teste, foi possível extrair a informação de *Fischer*, que permite avaliar informações e parâmetros de uma amostra, e para a análise, quanto maior for o *fischer*, maior e mais significativa é a diferença entre as informações. Para definição estatística de significância de diferenças das amostras nas variáveis utilizadas nos estudos foi considerado 1% de significância como muito significativo, 5% como significativo, desconsiderando dados fora destes parâmetros.

Vale ressaltar que a pesquisa passou pela aprovação de um Comitê de Ética sob parecer nº 6.650.056 (CAAE 76210523.7.0000.5514) em fevereiro de 2024, antes das previstas aplicações dos formulários. Nesse sentido, todos os participantes tiveram que preencher o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) na abertura do questionário a fim de cumprir todos os requisitos éticos.

### 3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A partir da aplicação do formulário nos estudantes de graduação da instituição o perfil da amostra foi composto por 263 respondentes, sendo apenas 261 respondentes incluídos nos resultados da pesquisa e somente dois excluídos por não pertencerem ao

campus escolhido. A partir da tabela 1, o público foi majoritariamente feminino (67,8%), na faixa etária de 20 a 29 anos (61,3%), as áreas e cursos preponderantes foram cursos de Gestão (37,55%) e Psicologia (33,71%), sendo que os períodos com maior número de respostas foram do 5º (28%), 3º (18,8%) e 1º (17,2%); e possuem vínculo CLT, autônomo ou outro (38,7%) na área do curso de graduação (53,6%). Para o tratamento e análise dos dados, foi retirado a categoria “outro” na váriavel “sexo” pois pelo pouco volume (0,80%) não houve significância estatística para os dados. Essa relação se encontra na tabela abaixo:

TABELA 1 — Perfil da amostra

| Variáveis                | Categoria                      | Frequência | Percentual |
|--------------------------|--------------------------------|------------|------------|
| Sexo                     | Homem                          | 82         | 31,40%     |
|                          | Mulher                         | 177        | 67,80%     |
| Idade                    | Menos de 20 anos               | 72         | 27,59%     |
|                          | De 20 a 29 anos                | 160        | 61,30%     |
|                          | 30 ou mais                     | 29         | 11,11%     |
| Cursos                   | Arquiteturas e Engenharias     | 23         | 8,81%      |
|                          | Direito                        | 28         | 10,73%     |
|                          | Criativas                      | 16         | 6,13%      |
|                          | Tecnólogos                     | 8          | 3,07%      |
|                          | Gestão                         | 98         | 37,55%     |
|                          | Psicologia                     | 88         | 33,71%     |
| Período                  | 1º Período                     | 45         | 17,20%     |
|                          | 2º Período                     | 8          | 3,10%      |
|                          | 3º Período                     | 49         | 18,80%     |
|                          | 4º Período                     | 10         | 3,80%      |
|                          | 5º Período                     | 73         | 28%        |
|                          | 6º Período                     | 10         | 3,80%      |
|                          | 7º Período                     | 34         | 13%        |
|                          | 8º Período                     | 1          | 0,40%      |
|                          | 9º Período                     | 25         | 9,60%      |
|                          | 10º Período                    | 6          | 2,30%      |
| Vínculo                  | Estágio                        | 87         | 33,30%     |
|                          | CLT, autônomo ou outro vínculo | 101        | 38,70%     |
|                          | Sem vínculo                    | 73         | 28%        |
| Vínculo na área do curso | Sim                            | 140        | 53,60%     |
|                          | Não                            | 48         | 18,40%     |
|                          | Sem vínculo                    | 73         | 28%        |

FONTE: Os autores (2024)

Nesse contexto, foram analisados em que níveis essa população desenvolve a adaptabilidade de carreira e cada uma de suas competências. Considerando a variação de 5 pontos ao responder a escala, utilizamos a classificação de Pereira *et al.* (2023) para

descrever os níveis obtidos pelas competências: 1. Nada forte; 2. Pouco forte; 3. Forte; 4. Muito forte; 5. Fortíssimo. De acordo com a tabela 2, a média total de adaptabilidade de carreira foi 4,0, com o desvio padrão de 0,8. Sendo assim, os estudantes apresentaram um nível muito forte. Já nas dimensões, a confiança apontou a maior média (4,1), também muito forte, em consonância com os estudos de Pereira *et al.* (2023), Audibert e Teixeira (2015), Bardagi e Albanaes (2015), Zatti e Luna (2020), Santos e Oliveira (2020) e Ladeira *et al.* (2019). As competências preocupação e controle apresentaram a média forte de 3,9 e o menor valor foi na curiosidade (3,8) como mostrados nessas mesmas pesquisas, bem como também no estudo de Ambiel *et al.* (2019).

TABELA 2 — Média e desvio padrão dos dimensões da escala

| Dimensão    | Média | Desvio Padrão |
|-------------|-------|---------------|
| Preocupação | 3,9   | 0,8           |
| Controle    | 3,9   | 0,8           |
| Curiosidade | 3,8   | 0,8           |
| Confiança   | 4,1   | 0,8           |
| Total       | 4,0   | 0,8           |

FONTE: Os autores (2024)

A respeito da primeira variável (sexo), foi encontrada apenas uma relação significativa entre essa variável e a dimensão de controle ( $p\text{-value} = 0,0$ ; Fisher = 3,6), no qual o sexo masculino prevalece, de acordo com a tabela 3. Isso se alinha parcialmente com outros resultados encontrados nas outras pesquisas como Pereira *et al.*, (2023), na qual homens utilizam mais as competências (preocupação, curiosidade e controle) para construção de suas carreiras. As autoras Lassance e Magalhães (1997 *apud* FIORINI; BARDAGI, 2018) pontuam a partir de uma concepção cultural, de que os homens crescem sendo educados a assumir a desempenhar um papel voltado ao trabalho, voltando-se à produtividade e êxito profissional. Nesse sentido, pode-se considerar que há uma inclinação cultural dos homens que os diferencia das mulheres no quesito de terem uma entrada mais rápida e desenvolvida no mercado de trabalho, o que poderia explicar a relação significativa entre a dimensão controle e o sexo masculino no presente artigo. Isso vai de encontro ao que as mulheres relatam sobre a inserção no mercado de trabalho, de acordo com Bardagi *et al.* (2006): além perceberem mais barreiras nessa inserção do que os homens, há ainda a questão de que o trabalho acontece concomitantemente a outros papéis, como o de esposa e mãe, o que resulta em diferenças qualitativas na questão do comprometimento com o trabalho. No entanto, esses dados diferem da pesquisa de Ambiel *et al.* (2019) onde as mulheres atingiram escores maiores de controle, curiosidade e confiança.

TABELA 3 — Cruzamento múltiplo entre as dimensões e a variável sexo

| Dimensão    | Feminino | Masculino | Total |
|-------------|----------|-----------|-------|
| Preocupação | 3,9      | 4,0       | 3,9   |
| Controle    | 3,9      | 4,1       | 3,9   |
| Curiosidade | 3,8      | 4,0       | 3,8   |
| Confiança   | 4,1      | 4,2       | 4,1   |
| Total       | 3,9      | 4,1       | 4,0   |

FONTE: Os autores (2024)

Considerando outra das variáveis analisadas, a idade, a mesma apresentou uma única relação significativa (30 ou mais), quando analisada com a competência controle ( $p\text{-value} = 0,0$ ; Fisher = 2,7), conforme a tabela 4. Levando em consideração o único estudo, dentre os citados até então, que averiguou a relação entre a variável idade em suas pesquisas, os dados de Pereira *et al.* (2023) indicam que não foi encontrado uma diferença significativa na variável idade. Além disso, com base em pesquisas internacionais, Nevaitiené (2014 *apud* FIORINI; BARDAGI, 2018) apresentou um resultado consonante a esta pesquisa, relacionando faixas etárias mais avançadas e adaptabilidade de carreira, no entanto o estudo de Creed, Fallon e Hood (*apud* FIORINI; BARDAGI, 2018) apresentou posicionamento contrário.

Reitera-se que o controle é uma competência ligada à tomada de decisões e a responsabilidade sobre a própria carreira e o futuro (SAVICKAS, 2023). Levando em conta que é um público de estudantes universitários e os objetivos associados a esse papel, é um momento de vida marcado por decisões e desafios importantes referentes à vida pessoal e profissional, no qual se busca mais independência e autonomia, e há constante desenvolvimento (ALMEIDA; TEIXEIRA, 2018). Dessa forma, pode-se inferir que, com o amadurecimento cronológico, os indivíduos aumentam sua percepção de controle de suas carreiras.

TABELA 4 — Cruzamento múltiplo entre as dimensões e a variável idade

| Dimensão    | Menos de 20 | De 20 a 29 | 30 ou mais | Total |
|-------------|-------------|------------|------------|-------|
| Preocupação | 3,8         | 3,9        | 4,4        | 3,9   |
| Controle    | 3,8         | 3,9        | 4,4        | 3,9   |
| Curiosidade | 3,7         | 3,8        | 4,3        | 3,8   |
| Confiança   | 4,0         | 4,1        | 4,5        | 4,1   |
| Total       | 3,8         | 3,9        | 4,4        | 4,0   |

FONTE: Os autores (2024)

Diferentemente das outras pesquisas (Pereira *et al.*, 2023; LADEIRA *et al.*, 2019; SANTOS; OLIVEIRA, 2020), o período cursado na graduação não apresentou diferenças significativas, de acordo com a tabela 5. Levando em consideração que o perfil da amostra têm escores considerados acima da média já no início da faculdade, e que ao final não há grandes diferenças, pode-se hipotetizar que a formação em si pouco influencia no nível de adaptabilidade dessa população.

TABELA 5 — Fase do curso

| Dimensão    | Início | Fim | Total |
|-------------|--------|-----|-------|
| Preocupação | 3,9    | 4,0 | 3,9   |
| Controle    | 3,9    | 4,0 | 3,9   |
| Curiosidade | 3,8    | 3,9 | 3,8   |
| Confiança   | 4,1    | 4,1 | 4,1   |
| Total       | 3,9    | 4,0 | 4,0   |

FONTE: Os autores (2024)

Neste mesmo raciocínio, o curso ou o agrupamento de formações não apontou nenhuma diferença significativa, conforme a tabela 6. Ou seja, o curso e a formação em si não foram fatores tão expressivos de impacto na adaptabilidade de carreira nesta amostra. Esse resultado é oposto à apuração de Bardagi e Albanaes (2015), que expôs as Ciências Humanas com a menor média. No entanto, na instituição de ensino em que foi realizada esta pesquisa, existe um menor número de cursos das Ciências Humanas, como também foi necessário agrupar algumas graduações e compará-las com cursos isolados, o que pode ter influenciado nas relações estatísticas.

TABELA 6 — Cruzamento múltiplo entre as dimensões e a variável áreas de cursos

| Dimensão    | Arquiteturas e Engenharias | Criativas | Direito | Gestão | Psicologia | Tecnólogos | Total |
|-------------|----------------------------|-----------|---------|--------|------------|------------|-------|
| Preocupação | 4,0                        | 3,8       | 3,9     | 4,0    | 3,9        | 3,8        | 3,9   |
| Controle    | 4,1                        | 3,9       | 3,8     | 4,0    | 3,9        | 3,7        | 3,9   |
| Curiosidade | 3,9                        | 3,5       | 3,7     | 3,9    | 3,8        | 3,9        | 3,8   |
| Confiança   | 4,2                        | 3,9       | 4,1     | 4,1    | 4,1        | 4,1        | 4,1   |
| Total       | 4,0                        | 3,8       | 3,9     | 4,0    | 3,9        | 3,9        | 4,0   |

FONTE: Os autores (2024)

Referente ao vínculo de trabalho, todas as dimensões apresentaram resultados significativos consoante a tabela 7. A relação entre preocupação (p-value =<0,01; Fisher = 5,1), curiosidade (p-value =<0,01; Fisher = 6,4) e confiança (p-value =<0,01; Fisher = 5,2) e essa variável apresentaram-se muito significativas. Ainda, na competência controle, a relação foi significativa (p-value =0,0; Fisher = 4,7).

Os autores Silva e Teixeira (2013) já haviam apontado uma relação entre os benefícios do estágio profissional e as competências de curiosidade e confiança. Também, Ambiel *et al.* (2019) apresentaram correlações da situação laboral com as competências controle e confiança, inferindo que o trabalho durante a graduação se relacionou à responsabilidade e autonomia, além da capacidade de acreditar em si mesmo. Por último, alinhado parcialmente aos resultados dessa pesquisa, Fiorini e Bardagi (2018) discutiram como é notável um impacto das experiências práticas dos universitários na adaptabilidade de carreira, principalmente na confiança, a partir do avanço dos períodos do curso de graduação, o que está relacionado à realização de estágios obrigatórios.

Isso remete à inserção ocupacional que, muitas vezes, inicia-se na vida universitária, para assumir um posto de trabalho que tenha relação com sua escolha profissional futura. O estágio é uma ótima integração da vida universitária e o mercado de trabalho ao permitir o contato com a profissão a ser exercida, como também ajuda nos processos de tomada de decisão sobre a carreira (DIAS; SOARES, 2009).

Diante disso, o trabalho é uma forma de identidade do ser humano, o que exige construção do autoconceito; compreensão de suas habilidades; desenvolvimento de autonomia; potencialidades e aptidões. Vale ressaltar que, a partir dos resultados encontrados, os benefícios podem se estender além do estágio, integrando outros vínculos empregatícios como CLT, autônomos e outros vínculos. Na tabela 7, percebe-se a importante função do trabalho como ambiente para aplicar os conhecimentos teóricos-práticos e aumento da responsabilidade para lidar e resolver problemas que influenciam positivamente nos escores da adaptabilidade de carreira.

TABELA 7 — Cruzamento múltiplo entre as dimensões e a variável vínculo de trabalho

| Dimensão    | Não | Sim, CLT, autônomo ou outro vínculo | Sim, estágio | Total |
|-------------|-----|-------------------------------------|--------------|-------|
| Preocupação | 3,7 | 4,0                                 | 4,0          | 3,9   |
| Controle    | 3,7 | 4,1                                 | 3,9          | 3,9   |
| Curiosidade | 3,6 | 4,0                                 | 3,8          | 3,8   |
| Confiança   | 3,9 | 4,2                                 | 4,2          | 4,1   |
| Total       | 3,7 | 4,1                                 | 4,0          | 4,0   |

FONTE: Os autores (2024)

Outro fator que pode ter influenciado para os índices significativos de todas as competências (Preocupação, Controle, Curiosidade e Confiança) da tabela anterior, se dá pelos serviços de empregabilidade promovidos pela instituição. Conforme Cordova e Dias (2020, p. 269) apresentam: “a perspectiva de futuro frente às constantes transformações no mundo do trabalho torna-se complexa, e isso afeta os universitários”. Nesse sentido,

as autoras ainda reforçam como são relevantes os processos de orientação de carreira, nos quais auxiliam os universitários a reconhecer e potencializar habilidades profissionais nessa etapa de formação. Seguindo este raciocínio, os serviços de empregabilidade direcionam os alunos por meio de atendimentos e serviços personalizados, como: orientação de carreira, currículo, entrevista e aproximação com empresas, favorecendo a entrada no mercado de trabalho. Isso amplia a sua experiência prática, intermediando a relação entre os alunos e as empresas, reforçando o desenvolvimento das competências.

Ademais, apesar de haver uma significância quanto a ter um vínculo de trabalho, quando se trata de ter um vínculo na área de atuação ou não, não há diferenças significativas, conforme a tabela 8. Isso também corrobora o fato de que o trabalho é um elemento que realmente influencia no desenvolvimento da adaptabilidade de carreira, mesmo que esta atuação não esteja alinhada à área do ensino superior e indiferente de ser um vínculo empregatício de carteira assinada ou de estágio, conforme exposto na tabela anterior.

TABELA 8 — Cruzamento múltiplo entre as dimensões e a variável vínculo de trabalho na área do curso

| Dimensão    | Não é na área do curso superior | É na área do curso superior | Total |
|-------------|---------------------------------|-----------------------------|-------|
| Preocupação | 4,0                             | 4,1                         | 4,0   |
| Controle    | 4,1                             | 4,0                         | 4,0   |
| Curiosidade | 4,0                             | 3,9                         | 3,9   |
| Confiança   | 4,2                             | 4,2                         | 4,2   |
| Total       | 4,1                             | 4,0                         | 4,0   |

FONTE: Os autores (2024)

Por fim, de acordo com os dados, foi possível estabelecer que a dimensão com o maior impacto em diferentes variáveis foi o controle. De acordo com Saldanha (2013), quando há a presença da dimensão controle, isso impacta o indivíduo no sentido em que essa pessoa desenvolve um comportamento mais ativo, atitudes positivas e é impulsionado a agir de forma mais assertiva frente às escolhas que impactam o seu futuro profissional.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante o atual cenário laboral de mudanças e incertezas constantes do século XXI, nota-se a importância de uma visão de desenvolvimento e construção de carreira, na qual implica o indivíduo a refletir sobre si, os papéis que desempenha na sua vida e os desafios da carreira. Nesse contexto, o conceito de Adaptabilidade de Carreira de Mark Savickas (2002), a partir do paradigma *Life Design*, se mostra contemporâneo e pertinente ao considerar as construções de carreiras, principalmente à vista do público universitário que está em um momento de estímulo constante do seu desenvolvimento de carreira. Portanto, no presente trabalho, foi possível realizar uma investigação da adaptabilidade de carreira em universitários de uma instituição de ensino superior privada.

Percebeu-se que o nível geral de adaptabilidade de carreira dos respondentes é muito forte, sendo que cada dimensão apresentou uma média forte também. Nesse sentido, pode-se estimar que a amostra analisada apresenta recursos e habilidades para manejo, enfrentamento e ajuste às tarefas e mudanças no desenvolvimento de carreira (SAVICKAS, 2002), de modo que se preocupam com o futuro, têm senso de autonomia e decisão, como também exploram suas possibilidades e confiam na capacidade de agirem a favor de suas carreiras.

Ademais, as variáveis sexo e idade mostraram relações evidentes com a competência controle, referente à responsabilidade, autogestão, desenvolvimento da tomada de decisão na carreira. De forma que o sexo masculino prevaleceu nessa capacidade, alinhado ao contexto sociocultural do trabalho, e a faixa etária como fator ligado ao amadurecimento e cenário para ampliar essa dimensão.

Entretanto, não foram identificadas correlações significativas entre adaptabilidade de carreira e os diferentes cursos de graduação, tal como para a variação de períodos. Já por outro lado, a variável de vínculo de trabalho foi a que apresentou maior ampliação de dados de significância, integrando todas as dimensões para além da competência controle, e pode-se inferir que tal fenômeno se dá pelo fato de que a universidade é o marco de início de inserção no mundo do trabalho para muitos universitários. Ademais, foi possível estabelecer que ter um vínculo de trabalho é algo significativo, mas que independe se é na área do curso de graduação ou não ou se o trabalho é na área.

Em conclusão, devido a adesão de respondentes comparado ao número total de alunos do campus, a pesquisa teve algumas limitações. A confiabilidade da pesquisa ficou em 90%, com uma margem de erro de 5%, considerando o total de alunos da instituição e o número de respostas. Para que o nível de confiança atingisse um nível mais alto (99%) com essa mesma margem de erro, o total de respostas da amostra

deveria ter sido, no mínimo, 558. Além disso, devido a pesquisa ser proposta por autores da Psicologia, houve uma disposição maior do público do próprio curso, o que fez com que a população da pesquisa fosse majoritariamente deste em detrimento dos demais cursos.

Dessa forma, recomenda-se uma extensão dos estudos sobre Adaptabilidade de Carreira não só no cenário curitibano, mas como para outras instituições (públicas e privadas) do Brasil para que possam haver discussões a título de comparação entre tais estudos de diferentes caracterizações. Ademais, levando-se em consideração a relevância da variável de vínculo de trabalho nos achados neste estudo, recomenda-se que haja outros de aprofundamento desta temática. Também, indica-se explorar outras práticas que ocorrem durante a formação acadêmica, como intercâmbios, extensão, voluntariado, iniciação científica, entre outros, a fim de observar sua influência na construção de carreiras. Por fim, sugere-se uma pesquisa longitudinal acompanhando os ingressantes acadêmicos até a sua conclusão de formação como forma de comparar se houve, ou não, diferenças significativas de adaptabilidade de carreira nesses mesmos sujeitos durante a graduação.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, B. R.; TEIXEIRA, M. O. Bem-estar e adaptabilidade de carreira na adaptação ao ensino superior. **Rev. Bras. Orientac. Prof.**, Florianópolis, v. 19, n. 1, p. 19-30, jan./jun. 2018. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902018000100004&lng=pt&rm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902018000100004&lng=pt&rm=iso). Acesso em: 20 set. 2024.
- AMBIEL, R. A. M. Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, Itatiba, v. 15, n. 1, p. 15-24, jan./jun., 2014.
- AMBIEL, R. A. M. *et al.* Variáveis acadêmicas e extracurriculares predizem adaptabilidade de carreira. **Psicologia para América Latina**, n. 31, p. 1-11, 2019.
- AUDIBERT, A.; TEIXEIRA, M. A. P. Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 16, n. 1, p. 83-93, 2015.
- BARDAGI, M. *et al.* Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formandos. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 10, n. 1, p. 69-82, jun. 2006.
- BARDAGI, M. P.; ALBANAES, P. Relações entre adaptabilidade de carreira e personalidade: um estudo com universitários ingressantes brasileiros. **Psicologia**, v. 29, n. 1, p. 35-44, 2015.
- CAMPOS, L. F. L. **Métodos e técnicas de pesquisa em Psicologia**. 5. ed. Campinas: Alínea, 2015.
- CORDOVA, R. P.; DIAS, M. S. L. Núcleo de empregabilidade: mediação entre faculdade e mercado de trabalho. In: LASSANCE, M. C. P.; AMBIEL, R. A. M. (Orgs). **Desafios e oportunidades atuais do trabalho e da carreira**. Porto Alegre: Associação Brasileira de Orientação Profissional, 2020. p. 268-274.
- DIAS, M. S. L.; SOARES, D. H. P. **Planejamento de carreira: uma orientação para estudantes universitários**. São Paulo: Vetor, 2009.
- DUARTE, M. E. *et al.* A construção da vida: um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. **Revista Interamericana de Psicología**, v. 44, n. 2, p. 392-406, 2010.
- FIORINI, M. C.; BARDAGI, M. P. Percepção do funcionamento familiar, diferenciação do self e adaptabilidade de carreira de estudantes universitários. In: LASSANCE, M. C. P.; AMBIEL, R. A. M. (Orgs.). **Investigação e práticas em orientação de carreira: cenário 2018**. Porto Alegre: Associação Brasileira de Orientação Profissional, 2018. p. 254-262.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.
- LADEIRA, M. R. M. *et al.* Adaptabilidade de carreira e empregabilidade na transição universidade-trabalho: mediação das respostas adaptativas. **Psico-USF**, v. 24, p. 583-595, 2019.
- MARÔCO, J. **Análise estatística com o SPSS statistics**. 7. ed. Pêro Pinheiro: ReportNumber, 2018.
- PEREIRA, J. B. C *et al.* **O desenvolvimento das competências de adaptabilidade para a construção da carreira, segundo o life design: um estudo com alunos universitários do centro de ciências sociais e aplicadas**. 2023. 21 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) — Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2023.
- RIBEIRO, M. A.; DUARTE, M. E. **Life design: um paradigma contemporâneo em orientação profissional e de carreira**. São Paulo: Vetor, 2019.

- SALDANHA, M. B. C. **Adaptabilidade de carreira em trabalhadores-estudantes do ensino superior**. 2013. 68 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) — Instituto de Psicologia, Universidade do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.
- SANTOS, A. E.; OLIVEIRA, M. C. Análise da adaptabilidade de carreira em estudantes concluintes do ensino superior. **Interação em Psicologia**, v. 24, n. 1, 2020.
- SAVICKAS, M. L. Career construction: a developmental theory of vocational behavior. In BROWN, D.; BROOKS, L. (Eds.). **Career choice and development**. San Francisco: Jossey-Bass, 2002. p. 149-205.
- SAVICKAS, M. L. **Teoria da construção de carreira**: retratos de vida de apego, adaptabilidade e identidade. Porto Alegre: Editora do Autor, 2023.
- SAVICKAS, M. et al. Life designing: a paradigm for career construction in the 21st Century. **Journal of Vocational Behavior**, v. 75, n. 3, p. 239-250, 2009.
- SILVA, C. S. C.; TEIXEIRA, M. A. P. Experiências de estágio: contribuições para a transição universidade-trabalho. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 23, p. 103-112, 2013.
- SILVEIRA, A. A. **Escala de adaptabilidade de carreira**: evidências de validade e fidedignidade em uma amostra de universitários brasileiros. 2013. 68 p. Dissertação (Mestrado em Psicologia) — Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.
- ZATTI, F.; LUNA, I. N. Adaptabilidade de carreira: um estudo com graduandos do Alto Uruguai do Rio Grande do Sul. In: LASSANCE, M. C. P.; AMBIEL, R. A. M. (Orgs.). **Desafios e oportunidades atuais do trabalho e da carreira**. Porto Alegre: Associação Brasileira de Orientação Profissional, 2020. p. 35-40.
- ZATTI, F. ; LUNA, I. N. Expansão da educação superior e construção de carreira: estudo multicase com graduandos. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 26, 2022. <https://doi.org/10.1590/2175-35392021208740>